

ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ ТА ҐЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

Навчальний посібник

Авторське право © Міжнародна організація праці, 2010 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Інспекція праці та гендерна рівність: Навчальний посібник / Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. – Київ : МБП, 2011.

1 v.

ISBN: 9789228244236 (print); 9789228244243 (web pdf)

ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

gender equality / sex discrimination / labour inspection / occupational health / occupational safety / labour legislation / comment / Ukraine

04.02.2

Дані Каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.



**Проект спів-фінансується
Європейським Союзом**



**Проект спів-фінансується
та виконується
Міжнародним бюро праці**

Проект ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Публікацію розроблено та надруковано в рамках спільного Проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

**За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою:
gender@ilo-dp.kiev.ua**

Стислий опис проекту: Проект ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»

Головною метою проекту є сприяння зміцненню потенціалу державних органів влади і соціальних партнерів у сприянні ґендерній рівності та розширенню можливостей жінок у світі праці шляхом розробки, впровадження та моніторингу ґендерно-чутливої політики та програм зайнятості через підвищення обізнаності, поширення інформації та надання підтримки для розроблення і впровадження документів та інструментів з урахуванням місцевих особливостей, сприяння введенню практичних змін та пілотних програм.

Найменування, які використовуються в цій публікації, відповідають практиці ООН та ЄС, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці чи Європейського Союзу.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та Європейського Союзу, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

ЦІЛІ

- Стратегічно використовувати інспекцію праці для забезпечення дотримання принципів і прав, пов'язаних із ґендером
- Забезпечити комплексне врахування ґендеру в усіх основних функціях інспекції праці на макро-, мезо- та мікро- (рівень підприємства) рівнях.

ЗМІСТ

Вступне слово	1
I. Гендерна рівність у світі праці	
Вступ	5
Міжнародна правова база	6
Забезпечення гендерної рівності та прав працюючих жінок	8
Системний підхід	8
Інспекція праці	14
Забезпечення дотримання трудового законодавства	14
Надання технічної інформації та порад	14
Сприяння вдосконаленню трудового законодавства	15
Гендерні проблеми в інспекції праці	16
Жінки в інспекції праці	16
Гендерні питання, що їх охоплює інспекція праці	17
II. Як інспекція праці може виявити дискримінацію за ознакою статі на робочому місці та протидіяти їй	
Вступ	21
Стереотипи та гендерний поділ праці – сегрегація на ринку праці	21
Важливість статистичних даних для ефективної діагностики	22
Аналіз підприємства	23
Крок 1. Питання, що підлягають аналізу	25
Крок 2. Контекстуалізація	25
Крок 3. Кількісні дані	25
Крок 4. Якісні дані	27
Крок 5. Тест на дискримінацію та заходи, що їх належить ужити	29
Категорії аналізу	31
Доступ до зайнятості	31
Професійні категорії	36
Просування по роботі	40
Заробітна плата	44
Трудові відносини	47
Узгодження особистого, сімейного та професійного життя	49
Сексуальні домагання	53

III. Основні гендерні питання у сфері безпеки та гігієни праці

Вступ	61
Здоров'я працюючих жінок	62
Ергономічні фактори та людська мінливість	63
Виробниче середовище та небезпеки, пов'язані з роботою	64
Небезпека для репродуктивної функції	64
Стрес	65
Нові технології	66
Здобутки та досягнення у вирішенні цих питань	67

IV. План забезпечення рівності у компанії

Організація та управління	77
Діагностика	78
Структура і стратегія	78
Моніторинг і оцінка	83

V. Додатки

Правові підстави здійснення державними інспекторами праці та інспекторами з нагляду за охороною праці контролю за дотриманням вимог міжнародних договорів	85
Перелік конвенцій Міжнародної організації праці, ратифікованих Україною, станом на 19 липня 2010 року	90
Перелік законодавчих актів України про ратифікацію конвенцій Міжнародної організації праці	93
Примірний перелік питань, інформація щодо яких має бути зібраною та дослідженою при аналізі показника «Доступ до зайнятості»	95
Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Професійні категорії»	96
Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Просування по службі»	97
Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Заробітна плата»	98
Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Поєднання особистого, сімейного та професійного життя», а також приклади ознак дискримінації	99
Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Сексуальні домагання»	102
Примірний перелік питань для проведення анкетування чи опитування працівників підприємства	106
Поради тренеру з проведення тренінгу	109

ВСТУПНЕ СЛОВО

Для розроблення та впровадження трудових стандартів необхідна всеохоплююча політика зайнятості, міцний та ефективний соціальний діалог, до всіх процесів якого залучені соціальні партнери, та ефективна система інспекції праці.

У широкому розумінні інспекція праці є частиною системи адміністрації праці що опікується питаннями сприяння, нагляду та забезпечення дотримання трудового законодавства та принципів трудової політики на робочому місці.

У рамках Проекту ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» українські експерти провели адаптацію навчального посібника «Ґендерна рівність та інспекція праці», що був розроблений Міжнародним навчальним центром МОП у Турині в співпраці з Програмою МОП з адміністрації та інспекції праці (ЛАБ/АДМІН). Навчальний посібник має на меті зміцнення інституційної спроможності інспекції праці в сприянні та забезпеченні дотримання рівності на робочому місці. Він містить універсальні елементи щодо комплексного ґендерного підходу в інспекції праці та навчальні матеріали, адаптовані спеціально для системи інспекції праці України. Посібник слугуватиме основним ресурсним матеріалом для широкомасштабного навчання інспекторів праці, що представляють Державну інспекцію України з питань праці та Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України.

Підготовка українського адаптованого видання посібника була б неможливою без всебічної технічної підтримки з боку Марії Лус-Вега, Кармен Буено та Рене Робера з ЛАБ/АДМІН, Верени Шмідт з Групи технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи та Сергія Савчука й Галини Мещерякової з Проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці».

Марк Левін
Директор
Група технічної підтримки з питань
гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

**ГЕНДЕРНА
РІВНІСТЬ
У СВІТІ ПРАЦІ**

ВСТУП

Рівність жінок і чоловіків у світі праці є основною цінністю міжнародної спільноти та одним з основних прав людини.

За останні десятиріччя досягнуто значного прогресу в просуванні ґендерної рівності у світі праці. Як визнано у Резолюції МОП 2009 р. «Ґендерна рівність – основа гідної праці», у багатьох країнах значно покращилася національна політично-правова база, а також поліпшилося дотримання законів. У деяких державах системи адміністрації праці та інспекції праці почали краще контролювати та (або) забезпечувати застосування законів і норм щодо ґендерної рівності, як буде далі пояснено у цьому модулі. Водночас, ґендерній рівності сприяють роботодавці, групи роботодавців, профспілки та їхні організації. Багато роботодавців і груп роботодавців добровільно просувають ґендерну рівність у ширшому масштабі, ніж того потребують вимоги законодавства. Підвищився рівень обізнаності про права працівників на рівні можливості та рівне ставлення. Уряди багатьох країн прийняли активну політику на ринку праці, яка спрямована на усунення ґендерної нерівності в рамках ширших завдань щодо економічного зростання з одночасним збільшенням кількості робочих місць, а також забезпечення повної зайнятості, гідної праці та сталості підприємств. Ґендерна рівність зараз сприймається в усьому світі як передумова сталого розвитку та скорочення бідності серед жінок і чоловіків, а також підвищення рівня життя для всіх.

Разом з тим, залишаються серйозні проблеми. Жінки – це різноманітна група, що включає працівниць у неформальній економіці, жінок, які мешкають у сільській місцевості, жінок-мігрантів, представниць корінного населення, представниць меншин та молодих жінок, і в кожній з цих категорій є особливі потреби. Бідність дедалі більше фемінізується; зберігається ґендерний розрив в оплаті праці; має місце відсутність роботи в усіх її формах, зокрема роботи на умовах повного робочого часу. Трапляється дискримінація, пов'язана з вагітністю та материнством; на ринку праці продовжується горизонтальна й вертикальна сегрегація. Жінки переважають серед тих, хто примусово працює на умовах неповного робочого часу. Впродовж життя жінки перехідні етапи також, як правило, створюють особливі проблеми. Незважаючи на підвищення освітнього рівня, жінки надмірно представлені на низькооплачуваних роботах; водночас вони недостатньо представлені на керівних, управлінських і технічних посадах; багато жінок потерпають від поганих умов праці; на всіх етапах життя жінок існує ґендерне насильство; у деяких ситуаціях оплачувана надомна робота залишається одним із небагатьох можливих варіантів для жінок, зокрема жінок-мігрантів; дедалі більше молодих бідних жінок уражає ВІЛ/СНІД. У неформальній економіці, де дефіцит гідної праці найгостріший, працює більше жінок, ніж чоловіків. Відсутність соціального забезпечення, ґендерний розрив в оплаті праці, низький рівень оплати в цілому, неналежні умови праці, експлуатація та погане поводження, зокрема сексуальні домагання, та відсутність можливості заявити свою думку та представництва – все це для жінок проявляється гостріше, тому що вони мають додаткові обов'язки через свою репродуктивну роль, а доступу до ресурсів і доступних за ціною послуг їм бракує¹.

¹ Резолюція МОП «Ґендерна рівність – основа гідної праці», Женева, червень 2009 р. (ILC98-PR\3-2009-06-0323-1)

Вплив глобалізації на гендерну (не)рівність

Глобалізація спричинила істотні зміни, що впливають на життя всіх чоловіків і жінок, провіщаючи швидке зростання й трансформації у деяких країнах, зокрема щодо нових технологій. З одного боку, цей прогрес зменшив перешкоди для жінок, створюючи більше можливостей зайнятості. З іншого боку, деякі з нових робочих місць часто знаходяться у сфері ненадійної та неформальної зайнятості, що не є гідною працею, та характеризуються низьким рівнем оплати праці, обмеженим доступом (або взагалі відсутністю доступу) до соціального забезпечення, соціального захисту й соціального діалогу, а також відсутністю повномасштабного дотримання прав працюючих. Оскільки глобалізація впливає на чоловіків і жінок по-різному, різні потреби жінок і чоловіків заслуговують на подальше вивчення – шляхом гендерного аналізу як у розробленні політики, так і в оцінюванні наслідків².

Міжнародна правова база

Міжнародні трудові норми – основний засіб сприяння рівності у світі праці для всіх працюючих. Двома головними стовпами у сприянні гендерній рівності є Конвенція 1951 р. про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100) та Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111). Обидві конвенції входять до пакету основних принципів і прав у сфері праці МОП, а також включені до базових принципів Глобального договору ООН.

Конвенція 1981 р. про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (№ 156) та Конвенція 2000 р. про охорону материнства (№ 183) містять керівні вказівки щодо узгодження трудових і сімейних обов'язків, а також стосовно захисту вагітних працівниць. Важливо зазначити, що Конвенція № 156 поширюється як на чоловіків, так і на жінок, які мають обов'язки по відношенню до своїх утриманців. Конвенція 1994 р. про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175) і Конвенція 1996 р. про надомну працю (№ 177) містять міжнародні норми щодо гідних, гнучких механізмів організації праці, котрі можуть покращити гендерну рівність.

Усі ці документи становлять для держав-членів МОП міжнародний стандарт, котрого вони мають дотримуватися у розробленні своєї національної законодавчої бази.

Україна, як одна із держав-членів МОП, ратифікувала конвенції МОП № 156 про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (11.04.2000 р.) та № 103 про охорону материнства (14.09.1956 р.), яка у подальшому була замінена відповідною конвенцією № 183, що на сьогодні Україною ще не ратифікована. Конвенції МОП № 175 та № 177 мають для України рекомендаційний характер. Більш детальна інформація щодо правових підстав застосування державними інспекторами праці у своїй роботі норм міжнародного трудового права наведена в додатках 1, 2, 3.

² Там само.

Крім конвенцій МОП Україна ратифікувала й інші міжнародні документи, які регулюють питання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Зокрема, 12.11.1973 р. Україна ратифікувала Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй 2200A(XXI) від 16.12.1966 р., що набрав чинності 03.01.1976 року. Відповідно до статті 3 цього Пакту Держави, які беруть участь у ньому, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків та жінок право користування всіма економічними, соціальними та культурними правами, передбаченими цим Пактом. Статтею 7 названого Пакту встановлено, що Держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи зокрема, справедливую зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без яких би то не було відмінностей, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці не гірші за ті, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю, однакову для всіх можливість просування в роботі на відповідні вищі ступені виключно на підставі трудового стажу та кваліфікації³.

Принцип рівності заробітної плати між жінками та чоловіками (наголошуємо, що така вимога розглядається тільки у світлі однакових кваліфікації та умов праці) закріплений також у Конвенції МОП 1951 р. про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100), ратифікованій Україною 10.08.1956 року. Відповідно до статті 2 названої Конвенції кожна держава-член МОП забезпечує застосування щодо всіх працівників принципу рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю.

Також Україна 24.12.1980 р. ратифікувала Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яка набула чинності для України з 03.09.1981 року. Стаття 11 названої Конвенції встановлює зобов'язання держав-учасниць вживати усіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок у галузі зайнятості, з тим щоб забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок рівні права, пов'язані з реалізацією права на працю, як невід'ємного права всіх людей⁴.

Важливим міжнародним договором України, який серед іншого визначає права громадян у сфері ґендерної рівності, є Європейська соціальна хартія (переглянута), ратифікована Законом України від 14.09.2006 № 137-V «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)». Особливість її ратифікації полягає в тому, що безпосередньо в названому Законі України зазначені конкретні статті та пункти частини другої Хартії, які є обов'язковими для України. Зокрема, такими нормами у сфері ґендерних прав людини є пункт 3 статті 4, яким визнано право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності. З метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства Україна взяла на себе відповідні зобов'язання, визначені статтею 8 Хартії. Статтею 20 Хартії визначені галузі застосування права на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі. Відповідно до пункту 1 статті 26 Хартії Україна взяла на себе зобов'язання поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і вживати всіх відповідних

³ Опубліковано: Бюлетень Міністерства юстиції України, 2002, 00, № 2 та Бюлетень національної служби посередництва і примирення, 2005, 04, № 4

⁴ Опубліковано: Бібліотечка голови профспілкового комітету, 2005, 05-06, № 5-6

заходів для захисту працівників від такої поведінки. Крім того, Україна взяла на себе відповідні зобов'язання, визначені статтею 27 Хартії, щодо забезпечення здійснення права працюючих чоловіків та жінок із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, а також між такими працівниками та іншими працівниками⁵.

Забезпечення гендерної рівності та прав працюючих жінок

Соціально-економічний контекст

Сприяння гендерній рівності у сфері праці не проходить у вакуумі; воно має враховувати контекст країни.

Очевидний елемент, який слід урахувати, - соціально-культурний контекст, зокрема існування міцної *культури гендерної рівності*. Існування культури гендерної рівності походить, серед інших елементів, із моделей соціальних відносин; із рівної присутності чоловіків і жінок на всіх рівнях суспільства; із існування політики, законодавства та установ, спеціально призначених для вирішення цього питання; з недискримінаційного використання зв'язку та засобів масової інформації в усіх напрямках їхнього застосування (інформація, освіта, бізнес); із того, що права жінок включені до загального надбання спадку прав людини.

У цьому контексті та у світлі його впливу на гендерну рівність особливе значення має *структура ринку праці та становище жінок на ринку праці*. Зокрема, слід враховувати наступні фактори: рівень участі, рівень зайнятості; безробіття та неповну зайнятість; професійну сегрегацію; відмінності в заробітній платі; вплив жінок на нетипову та тимчасову роботу; питому вагу неформальної та сільськогосподарської економіки.

Необхідно, однак, пам'ятати про відношення між об'єктивними та суб'єктивними факторами; низький рівень присутності жінок у процесах прийняття рішень може пояснити труднощі та затримки, що мають місце в деяких країнах при проведенні об'єктивного аналізу становища робочої сили (в тому числі з гендерної точки зору)⁶.

Системний підхід

Для трансформування прав із статусу *де-юре* у статус *де-факто* потрібен системний підхід.

На наступному малюнку представлені деякі ключові елементи стратегії забезпечення прав:

⁵ Опубліковано: Бюлетень законодавства і юридичної практики України, 2006, 00, № 7; Праця і закон, 2006, 08, № 08; Голос України, 2006, 11, № 227 (30.11.2006); Бюлетень національної служби посередництва і примирення, 2006, 11, № 11; Охорона праці, 2007, 00, № 1; Відомості Верховної Ради України, 2007, 12, № 51

⁶ Наприклад, знадобилося багато років для того, щоб визначити, що головна структурна зміна на європейському ринку праці полягала в масовому припливі жінок. Також було складно усвідомити, що значна більшість найбідніших із бідних – це жінки-глави домогосподарств. Відсутність жінок серед тих, хто приймає рішення та формує політику, брак статистичних даних із розбивкою за статтю дуже часто направляють невірним шляхом аналіз і, отже, відповідну політику та стратегію.



Ці елементи повинні взаємодіяти для забезпечення повного доступу до прав щодо ґендерної рівності.

Право

Багато країн прийняли законодавство проти дискримінації за ознакою статі. Закони про компенсаційні дії також виявилися успішними в багатьох випадках для відшкодування минулих та існуючих проявів нерівності за ознакою статі на ринку праці. Ключовий крок у розбудові прав - інтеграція міжнародних норм у національне законодавство. Якщо існує національний закон із питань, пов'язаних із ґендерною рівністю та правами жінок у сфері праці, то інші механізми можуть працювати на забезпечення його виконання. На додаток до законів, що стосуються конкретних ґендерних питань, існуюче та нове законодавство з будь-якої тематики необхідно розглядати крізь ґендерну призму, щоб закони не спричиняли негативний або дискримінаційний вплив на конкретних громадян (за ознаками статі, віку, етнічного походження, віросповідання, сімейного стану тощо).

Синергізм і співробітництво – за чіткою стратегією та на основі системного підходу – можуть взаємодіяти для просування цих прав і закладати підґрунтя для розроблення нових законів.

Відповідно до статті 2¹ КЗпП **Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від** походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, **статі**, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. Згідно з статтею 24 Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними

заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Спеціальним законом, який в Україні регулює рівність трудових прав усіх громадян незалежно від статі, є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV (далі – Закон № 2866), що набрав чинності з 01.01.2006 р. та метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Статтею 2 цього Закону встановлено, що якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 17 Закону № 2866 регулює сферу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї. Зокрема, жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Названа стаття встановлює зобов'язання роботодавця:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Соціальний діалог

Участь соціальних партнерів у розробленні та перегляді законодавства, а також у формуванні та реалізації політики й програм забезпечує, щоб ухвалені рішення відображали соціально-економічні реалії та інтереси роботодавців і працівників, сприяли сталості виконання цих рішень. Тому соціальний діалог і трипартизм є необхідними політичними інструментами для просування гендерної рівності у світі праці на міжнародному, регіональному, національному рівнях, на рівні громад і підприємств. Якщо уряди, організації роботодавців і працівників ведуть діалог і прагнуть консенсусу,

то можна досягти реального прогресу в розробленні та впровадженні спрямованих проти дискримінації законів, політики та заходів щодо ґендерної рівності. Для того, щоб соціальний діалог був дієвим і враховував різні інтереси сторін, критична маса жінок має бути представлена на керівних посадах в урядах та організаціях роботодавців і працівників.

Двосторонній соціальний діалог на рівні підприємства відіграє життєво важливу роль у сприянні ґендерній рівності на робочому місці. На багатьох підприємствах плани дій для досягнення ґендерної рівності та компенсаційні заходи розробляються та реалізуються спільно керівництвом і представниками працівників.

Відповідно до статті 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» генеральною та галузевими угодами мають регулюватись принципи і норми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до статті 18 Закону № 2866 у разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень. Відповідно до ст. 20 Закону України «Про об'єднання громадян» зареєстровані об'єднання громадян користуються правом:

- брати участь у розробленні проектів рішень з питань ґендерної рівності, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування;
- делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що утворюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;
- проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективні переговори

Зв'язок між **колективними переговорами** та законодавством можна схематично поділити на три типи: **(I)** віддзеркалення чинного законодавства та врахування законодавчих вимог; **(II)** заповнення пробілів там, де в окремих сферах немає правового регулювання; **(III)** вихід за межі норм законодавства, використання законодавства як підвалин, на котрих будуються колективні переговори.

Перший рівень (просто віддзеркалення національного законодавства) – мінімальний поріг; дехто вважає зайвим приймати тексти угод, котрі вже існують у законодавстві й тому вже є частиною прав і обов'язків громадян/працівників та підлягають контролю з боку інспекції праці. Проте, відображення національного законодавства у колективних переговорах (зокрема, шляхом посилення на міжнародні інструменти, ратифіковані країною, такі як міжнародні правові норми МОП і КЛДЖ⁷), є цінним не тільки завдяки його конкретним наслідкам, зокрема втіленню змісту норм у реальну практику (*де-юре* → *де-факто*). Воно також важливо своєю освітньою функцією, котра полягає в ознайомленні працівників і роботодавців із загальними основними принципами, цінностями та правами.

⁷ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

У випадку питань, які не вирішуються законодавством, колективні переговори можуть грати ще важливішу роль, тому що вони відкривають нові шляхи. Якщо у цих питаннях можна досягти прогресу та консолідації, вони слугуватимуть передумовою для наступної інтеграції у трудове законодавство⁸.

Відповідно до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі підприємства повинні встановлюватися взаємні зобов'язання сторін щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. **Відповідно до статті 18 Закону № 2866 колективні договори мають включати наступні положення:**

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Політика

Уряди, разом із соціальними партнерами, повинні розробляти конкретні політичні документи, програми та заходи для перетворення правових норм на конкретні зміни. Необхідно виділяти достатні ресурси для ефективної реалізації цієї політики та програм.

Національні механізми рівних можливостей

Досвід показує, що права краще здійснюються, коли їх підтримують гідні довіри та добре фінансовані установи, такі як *механізми рівних можливостей* або інші спеціалізовані органи, котрим доручено просувати рівність.

Адміністрація праці та інспекція праці

Адміністрації праці, зі своїми інспекціями праці, грають життєво важливу роль у впровадженні та забезпеченні виконання правових норм стосовно можливостей та ставлення; для цього вони мають бути гендерно- збалансованими та гендерно-чутливими, озброєними знаннями, позиціями та інструментами, котрі дозволять їм вирішувати питання гендерної рівності. Адміністрація праці може зробити великий внесок у просування гендерної рівності шляхом розроблення показників гендерної рівності, шляхом регулярного збирання, публікації та розповсюдження даних із розбивкою за статтю за цими показниками, а також шляхом створення систем вимірювання та моніторингу прогресу в досягненні узгоджених цілей. Роль інспекцій праці буде детальніше проілюстрована в цьому модулі.

⁸ Так було, приміром, в Аргентині у питанні щодо батьківської відпустки для батьків, які усиновляють дитину; а також у деяких країнах у питанні щодо сексуальних домагань на роботі, котрі раніше розглядалися у першій інстанції на рівні соціально-трудоових відносин, а потім у декількох випадках були відображені у законодавстві (кримінальному чи цивільному, залежно від країни).

Судова влада

Застосування національного законодавства значною мірою залежить від судової гілки влади. Дієві та продуктивні суди, з компетентними та обізнаними щодо ґендеру суддями у галузі праці, поєднані з ефективною інспекцією праці – головні стовпи стратегії забезпечення дотримання законів.

Приватні добровільні ініціативи (ПДІ)

Питання, пов'язані з ґендерною рівністю, недискримінацією, компенсаційними заходами та правами працюючих жінок, часто включаються у широкий спектр так званих «приватних добровільних ініціатив» у рамках підходу «корпоративна соціальна відповідальність». Декілька кодексів поведінки або планів заходів, розроблених підприємствами (у т.ч. багатонаціональними), містять заходи та положення з цього питання, котрі виходять далеко за рамки приписів національного законодавства. Управління кадрами повинно бути ґендерно-інклюзивним, і в нього слід інтегрувати ґендерно-чутливу політику та заходи щодо робочого місця.

Засоби масової інформації

Засоби масової інформації відіграють важливу роль у формуванні громадської думки; цінності, принципи, приклади позитивних практик, якщо їх просувають ЗМІ, поступово стають еталоном для суспільства. Більш стратегічне та широке використання ЗМІ могло б зробити великий внесок у створення спільної культури ґендерної рівності на засадах повної поваги та визнання ідентичності, потреб, гідності та прав жінок.

Освіта

Для того, щоб культура ґендерної рівності укорінилася та почала впливати на поведінку людей, потрібен час. Освіта, причому з початкової школи, може закласти у нове покоління «природне» ставлення щодо недискримінації.

Жіноче лобі

Вище зазначена система не буде ефективною без ключового елемента – спроможності жінок до самоорганізації та самообілізації шляхом використання багатьох різних форм представництва, з котрими ми познайомилися за останні роки. Це жіночі групи; НУО; професійні об'єднання; національні, місцеві та міжнародні жіночі мережі; установи; виборні органи. Ґендерна політика не є сталою без уважної, пильної та організованої присутності жінок. Для того, щоб комплексний ґендерний підхід був сталим і ефективним, його повинна підтримувати, орієнтувати та контролювати стратегія зміцнення представництва жінок, а також так звана стратегія «розширення можливостей жінок».

ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ⁹

Інспекцію праці в широкому сенсі можна визначити як ту частину системи адміністрації праці, котра відповідає за нагляд над дотриманням відповідного трудового законодавства й політики на підприємствах і за забезпечення його дотримання.

Конвенція МОП 1947 р. (№ 81) містить корисні вказівки щодо побудови та моніторингу ефективної системи інспекції праці.

Згідно з п. 1 ст. 3 Конвенції № 81, основними функціями системи інспекції праці є:

- ✓ забезпечення застосування правових норм у галузі умов та охорони праці працівників у процесі їхньої роботи, як, наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;
- ✓ забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;
- ✓ доведення до відома компетентного органу влади інформації про недоліки або зловживання, котрі не підпадають під дію існуючих правових норм.

Забезпечення дотримання трудового законодавства

Правозастосовні функції інспекцій праці у різних країнах значно відрізняються, залежачи, з одного боку, від сфери застосування та змісту чинного законодавства (воно може поширюватися не на всі галузі економіки), а з іншого – від готовності уряду повністю покласти функцію забезпечення дотримання законодавства на інспекцію праці.

Країни можуть вирішувати, чи бажають вони наділити інспекцію праці також повноваженнями на забезпечення дотримання колективних угод і, в деяких випадках, арбітражних рішень. Інспектори праці в багатьох країнах також грають важливу роль у нагляді щодо дотримання прав профспілок, щодо захисту законних представників працівників (наприклад, уповноважений найманими працівниками з питань охорони праці або уповноважений підприємства з соціального страхування), а також щодо ефективності роботи статутних органів представницьких організацій, що є сторонами соціального діалогу.

Надання технічної інформації та консультацій

Технічна інформація та консультації можуть надаватися під час інспекційних відвідувань або за допомогою відповідей на письмові чи усні запити. У багатьох країнах надання технічної інформації та консультацій значною мірою носить офіційний характер, особливо стосовно безпеки та гігієни праці. Інспекції праці дедалі більше використовують можливості, що їх надають сучасні інформаційні технології, для надання технічної інформації та консультацій щодо змісту трудового законодавства й найбільш

⁹ Додаткову інформацію див. у Module 2, *An introduction to labour inspection*, що входить до складу навчального комплексу *Building modern and effective labour inspection systems*, ITC-ILO, Turin, 2009.

ефективних засобів його дотримання. На інспекторів праці також може бути покладене завдання щодо навчання представників працівників або представників роботодавців із низки тем, пов'язаних із трудовим правом, охороною праці, безпекою та гігієною праці.

Доволі часто інспекції праці застосовують ширший, більш масовий підхід, спрямований на підвищення рівня обізнаності, інформування та освіти, задля створення культури поваги до трудових прав, ґендерної рівності, соціального страхування та запобігання ризикам. Цей освітньо-профілактичний підхід може реалізовуватися за допомогою інформаційних кампаній (з використанням теле- й радіопередач, плакатів тощо), фільмів, буклетів, навчальних заходів, конференцій тощо.

Сприяння вдосконаленню трудового законодавства

Форми трудових відносин, види виробничих процесів і технологій, використовуваних на робочому місці, а також соціальна динаміка працюючого населення (за статтю, віком, статусом мігранта тощо) змінюються дедалі швидше. Важливо, щоб трудове законодавство не відставало від цих змін, інакше працівники, в яких виникли нові трудові відносини або які працюють в негуманних умовах, постраждають у результаті неналежності правової бази.

Завдяки безпосередньому знанню виробництва й досвіду в цій сфері інспектори праці мають ідеальну позицію для того, щоб виявляти очевидні прогалини у трудовому законодавстві та політиці, щоб пропонувати коригувальні заходи своїм міністерствам для покращення умов праці. Отже, інспекції праці повинні грати ключову роль у процесі розроблення нового трудового законодавства, щоб забезпечити як його досяжність, так і можливість забезпечення його дотримання.

Ці три головні підходи та функції інспекції праці слід пам'ятати, аналізуючи роль інспекції праці у сприянні ґендерній рівності та правам жінок у сфері праці.

Також інспектори праці мають постійно пам'ятати, що реалізовувати власні функції вони мають у тісній співпраці, насамперед, між різними органами системи інспекції праці, з соціальними партнерами, державними органами, які безпосередньо опікуються питаннями ґендерної рівності, та громадськими організаціями, статутні завдання яких є дотичними до вирішення питань, пов'язаних із забезпеченням дотримання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Здійснення такої співпраці чи взаємодії на різних рівнях управління, тобто на державному, регіональному, місцевому та на рівні підприємства, шляхом узгодження своїх планів діяльності, проведення спільних заходів, пріоритетного розгляду подань чи звернень один до одного тощо, дозволить поєднувати зусилля щодо реалізації власних повноважень та більш ефективно використовувати обмежені ресурси для їх здійснення.

ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ В ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ

У 2006 році МОП провела Загальне обстеження з питань інспекції праці, котре включало конкретний пункт із гендерних питань. Основні висновки та міркування, викладені в цьому документі, наведені нижче.

Жінки в інспекції праці

Повне включення жінок в інспекцію праці є важливим принципом з самого початку діяльності МОП. Стаття 8 Конвенції 1947 р. про інспекцію праці (№ 81) і стаття 10 Конвенції 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) вимагають, щоб і чоловіки, й жінки мали право на призначення до штату інспекцій.

Відповідно до висновків Загального обстеження 2006 р. з питань інспекції праці (глава V) – на основі інформації, поданої урядами, – в цілому немає правових перешкод, які б обмежували доступ жінок до роботи в якості інспекторів праці. Багато країн указують на те, що їхнє законодавство надає жінкам рівні можливості доступу до зайнятості в якості інспекторів праці. Крім того, уряд Данії зазначив, що при наборі кадрів дотримується принцип рівної чисельності чоловіків і жінок у групах інспекції праці. Тим не менш, у багатьох країнах персонал інспекції праці досі складається переважно з чоловіків або не відображає частку жінок у робочій силі. Більше того, частку жінок в інспекції не завжди легко розтлумачити.

Деякі дані та тенденції стосовно присутності жінок в інспекціях праці можна отримати з періодичних звітів, що їх держави-члени МОП подають до Комітету експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР). У звітах щодо застосування Конвенції №81 деякі країни не надали інформацію стосовно статті 8, а саме щодо присутності жінок в інспекціях праці.¹⁰ Група країн повідомила про збалансований розподіл інспекторів праці за гендером.

Інші країни повідомили про наявність незбалансованого розподілу інспекторів праці за гендером.

Це мало місце, наприклад, в Японії (7% жінок у 2009 р.), Угорщині (29% жінок у 2010 р.), на Маврикії (неповні дані, 2010 р.), у Парагваї (28% жінок у 2010 р.), Південній Кореї (23% жінок у 2007 р.), Молдові (15% жінок у 2010 р.), Албанії (21% жінок у 2009 р.), Йорданії (2000), на Кубі (33% у 2001 р.), у Франції (виключно на управлінських посадах, 2001).

У Загальному обстеженні зазначено: *«Ураховуючи важливу роль жінок у системі інспекції праці, можна сподіватися, що будуть зроблені нові кроки для заохочення*

¹⁰ Малаві (2005), Центральноафриканська Республіка (2009), Еквадор (2009), Гана (2010), Кенія (2000), Сербія (2006), Чорногорія (2006), Малайзія (2009), Нігерія (2009), Ємен (2010), Бахрейн (2010), Ліван (2008), ОАЕ (2009), Польща (2009), Росія (2010), Ірак (2010), Гайана (2010), Гвінея-Бісау (2010), Алжир (2010), Білорусь (2010), Індонезія (2009), Конго (2008), Уругвай (2007), Казахстан (2006), Азербайджан (2006), Лесото (2005), Бахрейн (2005), Бенін (2004), Зімбабве (2003), Сан-Томе та Принсіпі (2002), Камерун (2002), Болівія (2002), Буркіна-Фасо (2002), Мавританія (2001), Люксембург (2001), Бразилія (2001), Багамські о-ви (2001), Сирія (2000). Ця група включає також Австрію, Сербію та Польщу (на управлінських посадах, тобто начальник департаменту та начальник відділу), Сейшельські о-ви, Макао, Фінляндію, Сальвадор, Грецію, Барбадос (у 2005 р. жінок було більше, ніж чоловіків) і Болгарію.

набору, навчання та кар'єрного зростання інспекторів-жінок, а також для забезпечення підвищення рівня ґендерної обізнаності в усій системі інспекції».

Таким чином, виявляється, що вимоги статей 8 і 10 щодо «рівних прав» тлумачаться як такі, що передбачають не просто усунення перешкод, а й «кроки для заохочення набору, навчання та кар'єрного зростання» інспекторів-жінок, а також «підвищення рівня ґендерної обізнаності» в системі інспекції в цілому.

Особливі завдання, що покладаються На інспекторів-жінок?

Інструменти МОП включають можливість покладання на інспекторів-жінок особливих функцій; наприклад, в *«Інструментарії інспекторів праці»* (виданому представництвом МОПу Будапешті у 2006 р.) пропонується, щоб інспекції праці покладали на *«інспекторів-жінок, належним чином підготовлених, вирішення особливих питань працюючих жінок»*, деякі з котрих можуть включати спеціалізацію на галузевих питаннях охорони праці, зокрема у виробництві текстилю та побутових послугах.

Хоча у цих документах зазначається покладання особливих функцій на інспекторів-жінок, за даними Загального обстеження небагато урядів повідомляють про таку практику.

Ось деякі приклади:

Швейцарія, де інспектори-жінки повинні розслідувати або вирішувати питання, котрі конкретно впливають на працюючих жінок (розділ 79 Указу № 1 від 10 травня 2000 р. щодо Закону про працю (OLT 01));

Гондурас, де інспектори-жінки очолюють інспекції, котрі займаються питаннями дитячої праці, зайнятості жінок, умов безпеки та гігієни на робочих місцях, забезпечення дотримання мінімальної заробітної плати;

Австрія, де інспекторам-жінкам доручено інспектувати загальні умови праці та побуту на підприємствах, де більшість працюючих складають жінки та молодь;

Шрі-Ланка, де є департамент, котрий займається питаннями, що стосуються жінок і дітей; його очолює жінка-Комісар праці, якій допомагають ще два державних службовця високого рівня з питань праці – це також жінки;

Гана, де у 2001 році у Департаменті праці було створено Бюро з жіночих питань, яке займається проблемами жінок у сфері праці (зокрема, сексуальними домаганнями) (ст. 16 (стаття 179)).

Ґендерні питання, що їх охоплює інспекція праці

Ґендерні питання, охоплювані інспекцією праці, прив'язуються до різних існуючих систем, їх спрямованості (праця, безпека та гігієна праці) та сфери їхнього охоплення.

Згідно з Загальним обстеженням 2006 р., положення про захист жінок щодо вагітності та материнства охоплюються більшістю систем інспекції праці. Є також відомості про нову роль інспекторів праці – моніторинг рівності та різноманіття на робочому місці.

Головний акцент у більшості звітів зроблений, перш за все, на питаннях загальної гігієни, добробуту, безпеки та гігієни праці.

Деякі обмеження діяльності інспекції праці впливають, зокрема, на вразливих працюючих жінок. Наприклад, складно дозволити інспекторам праці відвідувати приватні оселі, що підлягають інспектуванню. Багато національних норм, що дозволяють відвідання місць роботи, виключають зі сфери охорони праці інспекторами багатьох осіб, котрі виконують хатню роботу або є надомними працівниками, тоді як більшість цих осіб – жінки.

Багато національних законів і норм дозволяють інспекторам праці відвідувати місця роботи та підприємства з метою інспектування умов праці. У деяких країнах можна відвідувати тільки ті місця роботи, котрі офіційно підлягають інспектуванню. Проте, це не обов'язково означає, що всі інші приміщення звільнені від перевірки. У країнах, де не статус суб'єкта, а існування платної зайнятості робить його таким, що підлягає інспектуванню, перевірка проводиться на всіх робочих місцях. Така ситуація існує, приміром, у Бельгії, де термін «робоче місце» тлумачиться дуже широко. У багатьох країнах інспекторам також дозволяється входити в інші приміщення, ніж виробничі приміщення, що підлягають інспектування, якщо в інспекторів є підстава вважати, що має місце оплачувана зайнятість, яку охоплює їхній мандат. Якщо мова йде про приватну оселю, то, як правило, потрібна згода роботодавця, мешканця або судового органу, залежно від обставин. Комітет наголошує, що, враховуючи широке визначення приміщень, які підлягають інспектуванню, інспектори праці повинні суворо дотримуватися принципу поваги до приватного життя.

У цьому посібнику розглядатимуться такі питання, з наданням прикладів і посилань, щоб підвищити спроможність інспекцій праці щодо просування ґендерної рівності у сфері праці.



**Як інспекція праці може
виявити дискримінацію за
ознакою статі на робочому
місці та протидіяти їй**

Висловлення вдячності

Цей розділ ґрунтується головним чином на методології, розробленій Інспекцією праці Іспанії та формалізований у «Посібнику з політики рівності для працівників інспекції праці та служб соціального забезпечення».

ВСТУП

Стереотипи та ґендерний поділ праці – сегрегація на ринку праці

Дискримінація за ознакою статі походить із цінностей, переконань і стереотипів, які глибоко укорінилися в розумі та поведінці людей щодо ролі чоловіків і жінок. Створення стереотипів – це приписування кожній статі певних якостей, котрі визначають, чого очікують від кожної статі, та приписування правильної або неправильної поведінки та ставлень залежно від того, ким є особа – чоловіком або жінкою. Стереотипи є перешкодами для індивідуального вибору як для чоловіків, так і для жінок. Вони сприяють збереженню нерівності та впливають на вибір професійної кар'єри та роботи, а також на участь у виконанні домашніх і сімейних обов'язків і представництво на посадах, пов'язаних із прийняттям рішень. Стереотипи також можуть впливати на повагу кожної особи до її роботи¹¹.

При верховенстві закону дискримінація за ознакою статі трапляється, коли ці стереотипи панують над правовою системою або застосовуються замість неї.

Що стосується зайнятості, то обов'язково необхідно враховувати предмет *ґендерного поділу праці*: «Під ґендерним поділом праці мається на увазі соціальний розподіл завдань відповідно до статі особи – чоловічої чи жіночої».

У результаті поділу праці в контексті оплачуваної зайнятості чоловіки та жінки (або члени різних етнічних або релігійних угруповань) направляються на різні типи професійних ролей та завдань, тобто є дві (або більше) окремі робочі сили. Традиційно розрізняють *вертикальну професійну сегрегацію* за ознакою статі, при якій чоловіки зосереджені на посадах, що мають більш високий статус і краще оплачуються, та *горизонтальну професійну сегрегацію*, де різні статі (або етнічні групи) працюють у професіях і на роботах різних типів.

З правової точки зору *сегрегація* не означає *дискримінацію*. Разом з тим, важливо почати з існування саме сегрегації, тому що вона демонструє той великий вплив, який сексистські стереотипи мають на розум ділового світу й на працюючих чоловіків і жінок, як соціологічний та культурний фактор. Через ці переконання, приміром, у діловому світі та у сфері самозайнятості набагато більше чоловіків, ніж жінок. Глибоко укорінений характер цих упереджень також пояснює, чому у діловому світі зберігаються такі явища, як опір прийняттю жінок на певні посади, небажання просувати жінок на управлінські посади, неготовність дозволити чоловікам працювати на умовах скороченого робочого дня або брати відпустку по догляду за дитиною, частина різниці в зарплаті через знецінення роботи, виконуваної жінками, практика та умови, котрі фактично підпадають під визначення дискримінації. Право не піддаватися дискримінації – ніщо більше, ніж право на ставлення згідно з достоїнствами та здібностями особи й право не потерпати від упередженості за ознаками характеристик, що їх соціальні стереотипи приписують статі, групі або спільноті.

¹¹ Викоренення стереотипів – один із пріоритетів Дорожньої карти Європейського Союзу щодо рівності.

Згідно з Конвенцією МОП 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) та Рекомендацією 1958 р. до неї (№ 111), усі особи повинні без будь-якої дискримінації користуватися рівними можливостями та рівним ставленням щодо:

- доступу до установ, котрі відають професійним орієнтуванням та працевлаштуванням;
- доступу на власний вибір до навчання й роботи на основі особистих нахилів до цього навчання або роботи;
- кар'єрне зростання працівників відповідно до їхньої особистої вдачі, знань, досвіду, здібностей і старанності;
- надійності становища на займаній посаді;
- винагородження за працю рівної цінності;
- умов праці, куди входять робочий час, періоди відпочинку, щорічна оплачувана відпустка, техніка безпеки та охорона здоров'я на підприємстві, а також заходи щодо соціального забезпечення та побутового обслуговування і види допомоги, що надаються у зв'язку з роботою.

Важливим елементом боротьби з дискримінацією за ознакою статі має стати впровадження концепції непрямої дискримінації. Метою діяльності інспекції праці має бути запровадження цієї концепції у свідомість підприємців та працівників, набуття нею статусу частини «культури» робочих стосунків.

Статтею 2.1 b) Директиви 2006/54/CE визначається, що актом непрямої дискримінації є ситуація, коли певне положення, критерій або практика, на перший погляд нейтрального характеру, ставлять осіб певної статі у не вигідне становище по відношенню до осіб іншої статі, за винятком випадків, коли таке положення, критерій або практика можуть об'єктивно виправдовуватись законною метою, а засоби досягнення такої мети є адекватними та необхідними.

У цьому розділі пропонується низка аналітичних інструментів для виявлення у конкретній компанії «дискримінаційної» практики, котра сприяє збереженню назавжди сегрегації конкретної статі або групи, а також іншої практики, котра не обов'язково становить дискримінацію, але яку інспекції праці варто розглянути та якою інспекції праці варто займатися.

Важливість статистичних даних для ефективної діагностики

Для проведення аналізу можливого існування дискримінації, у тому числі непрямої, абсолютно необхідним знаряддям стає статистика. Європейська доктрина та юриспруденція одностайні у думці про те, що статистичні дані є вагомим доказом факту дискримінації. Тому і ті, хто прагне довести існування дискримінації, так і ті, хто прагне захиститися від таких закидів, повинні піддавати статистичному аналізу різні процеси, пов'язані із зародженням і розвитком трудових відносин, такі як доступ до зайнятості, встановлення заробітної плати, службове просування, віднесення до професійних категорій. МОП закликає уряди зміцнити потенціал національних статистичних органів, удосконалити системи інформації про ринок праці, розробити

показники ґендерної рівності, регулярно складати, публікувати та розповсюджувати дані за цими показниками з розбивкою за статтю, створити системи вимірювання та контролю прогресу в досягненні узгоджених цілей.

Випадок Іспанії

Іспанський закон про ефективну рівність між жінками та чоловіками (стаття 20 Закону № 3 від 23 березня 2007 р.) передбачає, що державні органи при підготовці досліджень і статистики повинні:

- створити та включити в статистичну діяльність нові показники, котрі дають краще розуміння відмінностей у цінностях, ролях, ситуаціях, умовах і потребах жінок і чоловіків та в їхньому вираженні та взаємодії в ситуації, що підлягає аналізу;
- розробити та впровадити необхідні показники та механізми, котрі дають краще розуміння впливу інших факторів, присутність яких створює ситуації численної дискримінації у різних сферах діяльності.

Збирання даних про ґендерний аналіз ринку праці надає інспекції орієнтири та точки опори, на котрих слід будувати діагностику компанії та вжиття коригувальних заходів.

Відповідно до статті 5 Закону № 2866 центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статями. Інспектори праці мають більш широко використовувати свої повноваження щодо отримання від органів статистики відповідної інформації, що розробляється на виконання зазначеної норми закону, а також від роботодавців під час проведення інспекційних відвідувань. Врешті решт, першим кроком будь-якого аналізу є отримання даних, і це завдання без дуже сприятливого ставлення з боку підприємства виконати складно.

Крім того, для збирання даних про стан ґендерної рівності на конкретних підприємствах інспектори праці мають використовувати також можливості власних спеціальних програм чи баз даних, з допомогою яких обліковують, накопичують та узагальнюють інформацію про свою діяльність, включаючи й результати проведених перевірок.

Дані, котрі будуть особливо корисні, стосуються **(I)** роду занять (рівня участі, зайнятості населення, осіб, працюючих на умовах неповного робочого часу й за «нетиповими» контрактами, договорами чи угодами) та **(II)** заробітної плати (середньорічних заробітків, щомісячної заробітної плати до вирахування податків, погодинної заробітної плати до вирахування податків).

АНАЛІЗ ПІДПРИЄМСТВА

Мета аналізу для інспекції праці полягає у просуванні ґендерної рівності на робочому місці та усуненні дискримінації за ознакою статі.

У перш чергу слід ще раз наголосити на вже згаданій думці про ознайомлення працівників, підприємців та соціальних партнерів з концепцією непрямої дискримінації у трудових стосунках. З цією метою абсолютно необхідним є прийняття цієї концепції

Інспекцією праці, а найдоцільнішим, мабуть, буде забезпечити спеціалізацію саме за цією тематикою деяких інспекторів, які добре знаються на ґендерних питаннях і розуміють їх.

Досліджуючи на конкретному підприємстві ситуації ґендерної рівності інспектор праці має зосереджувати свою увагу та діяльність не лише на здійсненні державного нагляду за додержанням законодавства про працю, але й розглядати це питання у більш широкому аспекті, намагаючись встановити, яка загальна політики на підприємстві, яке ставлення працівників різних рівнів до питання ґендерної рівності, чи дійсно на підприємстві створені всі умови, що унеможливають прояви дискримінації за статевою ознакою. Для реалізації цієї мети правилом роботи інспектора праці має стати обов'язок при кожному відвідуванні роботодавця проводити зустрічі з представниками органів, які представляють інтереси найманих працівників підприємства, періодично спілкуватись з представниками громадських чи представницьких органів, що функціонують у населеному пункті чи регіоні, де розташоване підприємство, та діяльність яких є дотичною до забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Інспектор праці має зрозуміти ситуацію, що склалась навколо підприємства: на території його розташування; в галузі; в інших роботодавців його конкурентів тощо.

Для аналізу ситуацій ймовірної дискримінації за ознакою статі – як прямої, так і непрямої – потрібно, як вже зазначалося, виходити із статистичних даних підприємств, які мають піддаватися дослідженню, протягом якого не можна залишати осторонь і розгляд якісних параметрів. Такі дані мають стосуватися доступу до зайнятості, професійних категорій, службового просування, заробітної плати, належного поєднання сімейного і трудового життя, а також основних тенденцій щодо прийняття на роботу на тимчасових засадах і на засадах неповного робочого дня. Зібравши статистичні дані, матимемо змогу виявити ймовірні ознаки дискримінації. За висновками, зробленими на основі цих даних, має слідувати розгляд якісних показників з дослідженням інших параметрів. Після завершення узагальнення як кількісних так і якісних показників виникає більш складне завдання: встановити, чи мають рішення підприємців, внаслідок яких створюється певна нерівність, дискримінаційний характер, тобто, чи є такі рішення обґрунтованими, об'єктивними і пропорційними.

У докладному посібнику, розробленому Інспекцією праці Іспанії, запропоновані п'ять кроків:

- 1)** Визначення питань, що підлягають аналізу.
- 2)** Контекстуалізація: галузь і компанія.
- 3)** Кількісні дані: статистика.
- 4)** Якісні дані: критерії, практика, дії компанії, що впливають на кількісні результати.
- 5)** Тест на дискримінацію: заходи, що їх належить ужити.

Крок 1. Питання, що підлягають аналізу

Щоб проаналізувати ситуацію з працівниками компанії з ґендерної точки зору, необхідно дослідити та оцінити ряд процесів або сфер аналізу, таких як, наприклад: доступ до зайнятості, класифікація робіт, кар'єрне зростання та навчання, оплата праці, організація робочого часу, узгодження трудового, особистого та сімейного життя, запобігання сексуальним домаганням і психологічному тиску. Необхідно також провести аналіз припинення дії трудових договорів та обсягу або кількості тимчасових, сезонних чи строкових трудових договорів і роботи на умовах неповного робочого часу.

Вибір процесів для аналізу залежатиме від типу компанії, виду діяльності, галузі, обсягу та глибини необхідного діагнозу. Важливим є проведення аналізу не лише кількісних та якісних даних, але й з'ясування по кожному питанню аналізу причин наявного стану справ та заходів, які вживаються на підприємстві для його виправлення, чи, принаймні, намагання керівництва підприємства зрозуміти ситуацію.

Крок 2. Контекстуалізація

Компанії, коли їх розглядати окремо, діють у контексті вищезгаданої сегрегації й тому вони не байдужі до фактів, викладених до цього моменту. Тому другий крок полягає в тому, щоб спробувати отримати базові необхідні дані, за допомогою яких можна розглянути кадровий склад з ґендерної точки зору, зокрема:

- характеристики компанії (новостворена чи ні, розмір, очікування щодо подальшого зростання тощо) та, в першу чергу, розбивку чоловіків і жінок по категоріях працюючих;
- галузь, до якої відноситься компанія, та діяльність, якою вона займається в цій галузі, зокрема, якщо можливо, загальні статистичні дані про склад, ступінь кваліфікації найманих працівників, з зазначенням факторів сегрегації;
- соціально-економічне становище оточуючої території (де вона розташована – у місті чи сільській місцевості, чи є можливість знайти кваліфікованих професіоналів тощо). Часовий аналіз зміни показників.

Ця початкова апроксимація дозволить отримати карту, з якої видно, якою мірою кадрова структура компанії поділяє або не поділяє загальний діагноз сегрегації. Проте, цей аналіз не може бути вичерпним і не повинен призвести до поспішних висновків.

Крок 3. Кількісні дані

У правовій теорії та прецедентному праві багатьох країн ЄС статистичні дані вважаються **непрямим доказом дискримінації**. Отже, той, хто сподівається надати доказ дискримінації, та той, хто сподівається спростувати цей доказ на свій захист, зобов'язані провести статистичний аналіз різних процесів або сфер аналізу, пов'язаних із створенням і розвитком трудових відносин: доступу до зайнятості, встановлення рівня заробітної плати, кар'єрного зростання, тривалості та можливості отримання відпусток тощо. Статистика є життєво важливою, тому що якщо вона включає дані, котрі вказують на рівність, то аналіз не продовжується, а звіт про діагностику буде сприятливим.

У рішенні Суду Європейських Спільнот (ЄЕС) у справі *Seymour-Smith vs. Laura Pérez* (EDJ 1999/99) від 9 лютого 1999 р. подано найбільш усебічне дослідження того, якою може бути статистика для цілей доведення дискримінації перед судами. У цьому рішенні зазначено, що якщо захід матиме непорівнянні наслідки для групи та (або) такі непорівнянні наслідки фактично демонструються достовірною та значущою статистикою, то ми маємо справу з дискримінаційним заходом, якщо тільки не можна показати, що цей захід ґрунтується на об'єктивно виправданих факторах, не пов'язаних зі статтю.

Згідно з цим рішенням статистичні дані повинні відповідати наступним вимогам:

- вони повинні створювати належну базу порівняння. У рішенні не зазначено, які параметри або показники слід враховувати, а просто сказано, що вони повинні бути належними для розглядуваної цілі;
- вони повинні бути значущими: значущість результатів очевидно залежить від оброблення даних. Вони повинні бути результатами, котрі демонструють значні дисбаланси після відносно простого або зрозумілого математичного аналізу;
- вони повинні демонструвати стійкі прояви нерівності, іншими словами, вони повинні охоплювати значущий період, щоб можна було провести порівняння.

Естонія

Закон про гендерну рівність, прийнятий Парламентом Естонії 7 квітня 2004 р., закладає зобов'язання роботодавця сприяти рівності між чоловіками та жінками, а також зобов'язання вести особистий облік, щоб можна було проводити аналіз, із розбивкою за статтю, даних стосовно набору кадрів, заробітної плати, кар'єрного зростання, навчання тощо.

При вивченні ситуації на конкретному підприємстві інспектор праці має отримати від підприємства та проаналізувати не лише інформацію з статистичних звітів та адміністративних даних, які подаються підприємством до органів статистики, державної служби зайнятості, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо, але й інші узагальнені дані підприємства, що використовуються ним для прийняття рішень чи формування власних політик у сфері кадрової чи соціальної роботи, сформовані на базі даних індивідуальних облікових документів, ведення яких передбачене законодавством (накази по особовому складу та про надання відпусток, особові картки, штатний розпис, відомості нарахування заробітної плати тощо). Звичайно, що для їх отримання інспектору праці необхідно буде проявити певну гнучкість та творчість, заручитись підтримкою профспілкового комітету чи іншого виборного органу працівників або роботодавців. Інспектору праці на кожному підприємстві потрібно буде по новому формулювати питання чи запит на отримання інформації, тому що підприємства різних видів мають певну свободу у виборі тих чи

інших форм ведення документації, формуванні своєї структури та штату. Крім того, не можливо наперед передбачити реакцію з боку представників роботодавця на сам факт відвідування інспектором праці підприємства, тому що така реакція теж буде впливати на формулювання змісту питання інспектора про витребування відповідних документів.

Заздалегідь відомо лише одне – інспектор не може себе вести однаково та прямолінійно з будь-яким роботодавцем. Він має бути гнучким, щоб уникати конфронтації стосунків з представниками роботодавця та проявляти неабияку творчість, щоб кожного разу перефразовуючи свої питання, але не змінюючи їх змісту, досягати мети своєї діяльності. Потрібно створити таку атмосферу стосунків з роботодавцем, щоб вони сприяли інспектору праці у збиранні необхідної інформації про справжній стан справ на підприємстві з того чи іншого питання.

Крок 4. Якісні дані

Якісні дані складаються з **процедур, критеріїв, практики та дій компаній по відношенню до аспектів, які аналізуються.**

Якщо якісні результати показують суттєву нерівність, то наступний крок полягатиме в аналізі ступеню впливу керівництва компанії на ці результати.

Щоб здійснити цей крок, необхідно заздалегідь вирішити три важливі питання:

- які процедури, критерії, практику чи дії аналізувати;
- як їх виявляти або знаходити;
- як їх оцінювати.

а) Що стосується процедур, критеріїв або практики, що підлягають вивченню, слід виділити наступне:

- ✓ у відношенні доступу до зайнятості: процеси набору кадрів, укладення трудових договорів і попереднього навчання;
- ✓ у відношенні визначення категорій робіт: формальні або неформальні системи оцінювання робіт і визначення заробітної плати для кожної посади;
- ✓ у відношенні оплати праці: політика оплати праці в цілому, з наголосом на виплати, не передбачені законом (заробітна плата, умови нарахування якої не визначені в угоді чи колективному договорі);
- ✓ у відношенні кар'єрного зростання: процедури просування та інші види просування, а також доступ до навчання протягом усього життя;
- ✓ у відношенні тимчасових, сезонних чи строкових трудових договорів: практика набору кадрів із прив'язкою до виду діяльності та типу роботи, а також до частоти роботи на умовах неповного робочого часу, типи трудових договорів.

б) Що стосується того, як їх виявляти або знаходити, у деяких випадках це буде просто, тому що певні процедури або критерії регульовані та прозорі тобто визначені локальними актами роботодавця: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення та інструкції з певних питань, кодекси поведінки, зразки чи форми документів, тощо, тоді як в інших випадках це завдання буде складнішим. Наприклад, що стосується практики та критеріїв набору кадрів і підвищення кваліфікації, особа, що їх аналізує, повинна, з метою отримання повної та достовірної інформації, доповнити інформацію, надану компанією, анкетами персоналу, бажано заповненими через представницькі органи, що функціонують всередині компанії.

Наприклад, на початку перевірки інспектор праці зустрічається з головою профкому підприємства, передає йому заздалегідь підготовлені анкети з питань, дотичних до оцінювання гендерної рівності, та просить організувати їх заповнення працівниками підприємства протягом певного часу до завершення перевірки. Примірний перелік питань для проведення анкетування чи опитування працівників підприємства наведено в додатку 10.

В анкети персоналу можна включати запитання про наступні аспекти:

- чи враховується в компанії рівність можливостей;
- чи мають жінки та чоловіки однакові можливості у процесах підбору кадрів;
- чи забезпечений рівний доступ до навчання;
- чи заробляє при виконанні однакової роботи одна особа менше, ніж її колега;
- чи враховується узгодження сімейного, особистого та трудового життя;
- чи існує відповідна процедура на випадок, якщо хтось потерпає від психологічного тиску або сексуальних домагань, інакше кажучи чи знають працівники що робити та з ким говорити в такій ситуації;
- чи вважає дана особа, що потрібен план забезпечення рівності.

Кожному працівникові або працівниці необхідно надати можливість ставити відкриті запитання, котрі дозволяють їм збирати інформацію, а також вільно висловлювати пропозиції щодо просування рівних можливостей у компанії.

с) Що стосується оцінки процедур, критеріїв, практики та дій, кожна інспекція повинна посилатися на юридичні визначення, що містяться в національному законодавстві, зокрема на визначення таких термінів, як пряма дискримінація, непряма дискримінація та заходи щодо позитивних дій.

На міжнародному рівні у Конвенції МОП № 111 дискримінація визначена як «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки в галузі праці та занять». Зокрема, дискримінація за статтю означає диференційоване ставлення до жінок і чоловіків – у зайнятості, освіті та доступі до ресурсів і пільг тощо – за ознакою їхньої статі.

Дискримінація може бути прямою або непрямою.

Пряма дискримінація за статтю існує, якщо нерівне ставлення до жінок і чоловіків випливає з законів, норм або практики, де проводиться чітка різниця між жінками та чоловіками (наприклад, законів, котрі не дозволяють жінкам підписувати трудові договори або працювати у нічний час).

Непряма дискримінація за статтю існує, коли норми та практика, що виглядають ґендерно-нейтральними, в реальності призводять до незручностей, від яких потерпають, перш за все, особи одної статі.

Отже, критерій, практика або дія, основані на статі особи (або на обставинах, тісно пов'язаних із статтю, таких як материнство або годування груддю, чи з сімейними обов'язками або сімейним станом), повинні розглядатися як практика, котру слід аналізувати в процесі діагностики як таку, що, ймовірно, становить пряму дискримінацію. Компанія не повинна враховувати стать і сімейні обов'язки при прийнятті рішень щодо управління кадрами, за винятком необхідності реалізації прав, які надані працюючим жінкам за трудовим законодавством. Будь-які перешкоди для здійснення цих прав також будуть дискримінаційними.

Крім того, необхідно буде вивчити, якою мірою інші процедури, практика, критерії чи правила, котрі компанія застосовує в управлінні кадрами, впливають на статистичні результати, отримані в ході кількісного аналізу. Якщо кількісні результати показують значну невідповідність, спричинену або викликану практикою, критерієм або правилом (навіть не за ознакою статі), то цю практику слід виділити як потенційно дискримінаційну з точки зору її впливу, інакше кажучи – непряму дискримінацію.

Нарешті, будь-які процедури, практика, критерії, правила чи заходи, котрі не впливають на кількісні результати – інакше кажучи, котрі не просувають або не спричиняють сегрегацію, а залишаються по-справжньому нейтральними – не вважатимуться дискримінаційними. Проте, у законодавстві деяких країн передбачено, що там, де спостерігається дисбаланс, можна вжити правових заходів для його зменшення¹².

Заходи з позитивних дій – це заходи, котрі скасовують загальний принцип рівності, надаючи більш сприятливе ставлення групі, котра знаходиться в ситуації явної нерівності. Ці заходи повинні бути «тимчасовими», застосовними тільки на строк існування таких ситуацій, доречними та сумірними з метою, що переслідується в кожному окремому випадку. Що стосується зайнятості, рекомендується, щоб рішення про заходи з позитивних дій приймалися на двосторонній основі між представниками компанії та представниками працівників.

Крок 5. Тест на дискримінацію та заходи, що їх належить ужити

Коли в нас є низка кількісно вимірених негативних ефектів і певна кількість критеріїв, практик, правил або дій за ознакою статі, обставин, пов'язаних зі статтю, або очевидно нейтральних ситуацій, котрі спричиняють або викликають такі негативні результати, залишається ще один крок, щоб визначити факт існування дискримінації.

¹² Як, наприклад, в Іспанії з Законом про ефективну рівність між жінками та чоловіками.

Цей крок є необхідним тому, що принцип рівності забороняє не нерівність ставлення в цілому, а тільки ті її прояви, котрі є штучними або необґрунтованими, оскільки вони не ґрунтуються на достатньо доречних об'єктивних критеріях відповідно до загально визнаних критеріїв або оціночних суджень.

Таким чином, саме інспекція праці повинна вирішувати, чи можна вважати цю практику, критерії, правила чи дії, які впроваджені керівництвом компанії та які спричиняють різне ставлення до чоловіків та жінок, виправданими або ж вони є дискримінаційними. Це судження іноді називають *тестом на дискримінацію* або *тестом на рівність*. Воно включає наступні критерії та фактори:

- ✓ конституційно легітимну мету нерівного ставлення;
- ✓ відповідність між нерівним ставленням, фактичним припущенням, котре його виправдовує, та ціллю, що переслідується;
- ✓ пропорційне співвідношення між вищевикладеними факторами.

В основному слід говорити про *придатність, необхідність і сумірність*. Ці три елементи слід по черзі застосовувати до фактичного припущення.

Наприклад, у законодавстві деяких країн передбачено, що не повинно бути дискримінації з точки зору доступу до зайнятості, в тому числі до необхідного навчання, якщо різне ставлення ґрунтується на характеристиці, пов'язаній зі статтю, де, через характер конкретної професійної діяльності або контексту, в якій вона ведеться, така характеристика становить істинну та вирішальну професійну вимогу, за умови, що ця мета є легітимною, а вимоги – сумірними.

У реальності це – тест на *придатність* (функціонування компанії буде легітимною метою нерівного ставлення), на *необхідність* (характер діяльності або контекст останньої повинні обґрунтовувати врахування статі, з тим, щоб варіант найняття особи протилежної статі був неможливим) і на *сумірність* (вимога належності до однієї чи іншої статі повинна бути сумірною або адекватною цілі; інакше кажучи, вона повинна бути необхідною для функціонування компанії).

Що стосується *непрямої дискримінації*, у національному законодавстві різних країн кількісно виміряні негативні наслідки, спричинені або обумовлені очевидно нейтральними критеріями, практикою, правилами чи діями, загалом не будуть вважатися дискримінаційними, якщо така норма, критерій або практика об'єктивно обґрунтовані легітимною метою, а засоби досягнення цієї мети необхідні та належні.

Тест на придатність, необхідність і сумірність у цих випадках буде складнішим.

Легітимна мета означає, що вищезгадана практика повинна задовольняти чіткі та обґрунтовані виробничі потреби компанії, розроблені в межах правової бази. Практика, котра є просто вигідною, зручною, довільною або незаконною, буде дискримінаційною. Практика повинна бути необхідною для задоволення організаційних потреб без наявності будь-якої можливої альтернативи з еквівалентним ефектом.

Практика повинна бути сумірною, тобто спричинений негативний ефект повинен аналізуватися відповідно до цінності, котру дана практика має для компанії. *Тест на дискримінацію (тест на рівність)* надасть наступні результати:

■ Кількісно виміряні негативні результати.

■ Кількісно виміряні негативні результати, спричинені чи обумовлені практикою компанії, котра враховує стать осіб, ситуації, пов'язані зі статтю, або припущення щодо сімейних обов'язків, або спричинені чи обумовлені очевидно нейтральною практикою. Примітка: така практика, однак, пройшла тест на рівність.

■ Кількісно виміряні негативні результати, спричинені чи обумовлені практикою компанії, котра враховує стать осіб, ситуації, пов'язані зі статтю, або припущення щодо сімейних обов'язків, чи очевидно нейтральною практикою, котра не пройшла тест на рівність; інакше кажучи, у випадках, де існує дискримінація за ознакою статі.

У світлі цих результатів превентивні заходи слід визначити наступним чином:

У першому та другому випадках представникам компанії та представникам працівників треба запропонувати заходи з просування рівності. Такі заходи можна було б включити у план забезпечення рівності у компанії¹³.

У третьому випадку компанія повинна вжити *негайних коригувальних заходів*, спрямованих на усунення дискримінаційної практики, та запобігти її повторенню.

Після цього й тільки після цього можна обговорювати та розглядати з представниками персоналу заходи, описані вище (наприклад, у рамках плану забезпечення рівності).

КАТЕГОРІЇ АНАЛІЗУ

Нижче буде проаналізовано ряд категорій: доступ до зайнятості; категорії робіт; кар'єрне зростання; заробітна плата; збільшення частоти тимчасових, сезонних чи строкових трудових договорів або трудових договорів із неповною зайнятістю; запобігання сексуальним домаганням і психологічному тиску. У кожній категорії буде розглянуто: **(I)** кількісні дані (ситуація з відсутністю рівності); **(II)** якісні дані (процедури, дії, критерії, практика компанії та документальний аналіз); **(III)** прийнятні та неприйнятні обґрунтування (результати тесту на рівність); **(IV)** заходи, що їх належить ужити.

Доступ до зайнятості

а. Кількісні дані. Ситуація з відсутністю рівності

Аналіз кількісних даних призводить до простої задачі – дослідження, за даними з розбивкою за статтю, кількості та відсоткової частки працівників, яких було найнято та яким було надано доступ до навчання. Для зручності їх опрацювання зазначену інформацію необхідно представити у формі таблиці наступного зразка.

¹³ В Іспанії план забезпечення рівності за законом є обов'язковим для підприємств із чисельністю працюючих понад 250 осіб.

Звітний період, рік	ЖІНКИ, Всього, осіб	Відсоток у загальній кількості, %	ЧОЛОВІКИ, Всього, осіб	Відсоток у загальній кількості, %	РАЗОМ	
					Осіб	Загальний відсоток
2008						
2009						
2010						
РАЗОМ						

Як зазначалося, на основі статистичних даних можуть бути виявлені ознаки дискримінації, коли існує значна диспропорція між кількістю чоловіків і жінок, які приймаються на роботу в цілому на підприємство або на певні категорії посад (керівники середньої ланки або професіонали, фахівці чи технічні службовці тощо), чи на певні роботи (працівники складу або цеху тощо) або професії (слюсарі, вантажники, водії, складальники тощо). Відповідно, й наведена вище таблиця має формуватись по кожній із вищезазначених складових аналізу.

б. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії. Документальний аналіз

Процеси підбору та попереднього навчання кадрів включають певні дії чи процедури, як правило, непрозорі, котрі необхідно вивчити. По-перше, необхідно визначити *канали набору кадрів, місця, з яких вибираються кандидати* (школи, вищі навчальні заклади, центри професійного або технічного навчання тощо); по-друге, необхідно вивчити *системи, використовувані компанією для збирання та отримання інформації* від шукачів роботи, особливо форми чи бланки заяв про прийом на роботу, оголошення про вакансії (в Інтернеті чи пресі), питання, які ставляться при проведенні співбесіди або екзамену (іспиту); нарешті, потрібно уточнити вимоги, котрі компанія висуває до своїх майбутніх працівників, іншими словами, *«профіль»*.

Метод опитування може бути дуже корисним для дослідження практики компанії щодо доступу до зайнятості. Результати опитування, проведеного серед працівників та працівниць, які були прийняті на роботу компанією протягом останніх років, можуть дуже чітко проілюструвати процес прийняття на роботу до компанії та потрібну кваліфікацію та компетенції. Зазначене опитування може проводитись або безпосередньо інспектором праці або шляхом анонімного анкетування за допомогою профспілкової організації. Однак питання для опитування чи анкетування мають бути заздалегідь підготовлені інспектором праці з урахуванням вже відомих йому особливостей підприємства та регіону, де воно розташоване.

Корисним могло б бути проведення Інспекцією праці дослідження, під час якого аналізувалися б оголошення про роботу, опубліковані у ЗМІ або в Інтернеті, які мають дискримінаційний характер. Якщо в оголошеннях про вакансії зазначають, що потрібні лише чоловіки або лише жінки, то це – явний випадок прямої дискримінації. Справа ускладнюється, якщо набір кадрів здійснюється через агенції з тимчасового працевлаштування або через субпідрядників, котрі надають робочу силу майже на ексклюзивних умовах. Якщо мова йде про осіб, які могли б працювати за трудовим

договором, укладеним безпосередньо з підприємством, то матиме місце випадок непрямой дискримінації з точки зору доступу до зайнятості, якщо передача роботи була незаконною, а працівники нелегального субпідрядника відносилися до недостатньо представленої статі та працювали у менш сприятливих умовах.

Випадком прямої й очевидної дискримінації є ситуація, коли на роботу запрошуються особи тільки чоловічої або жіночої статі. Втім, за певних обставин це питання досить тонке. Наприклад, є певні професійні категорії, котрі визначаються іменниками та прикметниками чоловічого чи жіночого роду або котрі пов'язуються, як правило, з чоловічими або жіночими характеристиками. У цих випадках висновок на основі проведення тесту на рівність полягатиме в тому, що для цих робіт або категорій стать працівника не важлива для виконання роботи або для функціонування компанії, як не важлива й ані для характеру, ані для контексту робочого завдання. Тому оголошення про вакансію, де наведено опис роботи за допомогою іменників та прикметників жіночого або чоловічого роду, відраджує (відсторонює, не приваблює) іншу стать від участі у процесі підбору кадрів й тому вважається дискримінаційним. В оголошеннях роботодавець має зазначати найменування професії у точній відповідності Класифікатору професій ДК 003:2010. Запрошення на певну посаду осіб тільки певної статі є виправданим у випадку, коли виконання такої роботи особами іншої статі є неприродним. Наприклад, це може бути запрошення актора або акторки для виконання певної ролі у фільмі, серіалі або рекламному ролику. Аналізуючи зміст оголошень про вакансії інспектор праці має дослідити чи відповідає назва зазначеної професії або посади вимогам Класифікатора професій ДК 003:2010, а опис роботи – вимогам відповідного випуску Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Загальне правило, котрого слід дотримуватися, полягає в тому, що компанія не може просити претендентів на посаду чи роботу надати інформацію про їхні сімейні обов'язки або сімейний стан. У формах чи бланках заяв про прийом на роботу, анкет або в питаннях співбесіди при прийомі на роботу слід уникати запитань, які можна опосередковано пов'язати з сімейним станом особи (наявність непрацездатних родичів, їх вік та рід занять, стан здоров'я, умови проживання тощо). Частиною другою ст. 22 КЗпП України забороняється будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Відповідно до ст. 25 КЗпП України при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, документи, подання яких не передбачено законодавством.

Ще одним питанням, яке має бути досліджене, є вимоги до освіти, що необхідна для зайняття певної посади чи виконання певної роботи. Варто перевірити, чи справді для виконання службових функцій особа має відповідати визначеним вимогам. Особлива увага має звертатися на оцінку вимоги щодо наявності в особи технічної освіти (яку, як правило, мають саме чоловіки) у промисловій галузі. Інспектор праці має пересвідчитись, чи відповідають вимоги про наявність освіти, що висуваються

роботодавцем до претендента на роботу, кваліфікаційним вимогам, визначеним Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, та чи правильно вони відображені у затвердженій роботодавцем посадовій або робочій інструкції працівника. Нарешті, у процесі підбору кадрів необхідно вивчити *профіль роботи*, інакше кажучи, бажані особисті вимоги, коли справа доходить до прийому на роботу, навіть якщо вони не пов'язані зі статтю.

Поширеним виправданням, яке часто наводиться підприємствами у випадках, коли статистичні дані про прийом на роботу вказують на диспропорцію між чоловіками та жінками, є те, що жінки не претендують на певні робочі місця. Якщо підприємство наводить такий аргумент, дискримінація буде відсутня тільки за тієї умови, що визначення посади у певному роді не дезорієнтує кандидатів на роботу чоловічої або жіночої статі. Також певну інформацію з цього приводу можливо отримати шляхом проведення опитування або анкетування працівників підприємства.

У промисловому секторі, орієнтованому на чоловіків, особливо цікаво проаналізувати *вимоги щодо освіти*, необхідні для прийому на роботу.

Справа «Фаса-Рено»

Компанія-відповідач вимагала, щоб кандидати на роботу на конкретній виробничій лінії мали професійно-технічну підготовку з технічних предметів, але профспілка довела, що протягом майже цілого року не було прийнято жодної жінки, тоді як кількість найнятих чоловіків склала 120 осіб, а також те, що у географічному районі, де базувалася компанія, навряд чи є жінки з потрібною кваліфікацією. Зрештою компанія, стикнувшись із вищеприписаною дискримінаційною ситуацією, не змогла довести необхідність та законність вимагати наявності цієї професійної кваліфікації на основі змісту передбаченої роботи.

Згідно з європейським прецедентним правом¹⁴, *вимоги щодо віку* можуть бути несприятливими для жінок, тому що багато з них, як правило, здобувають кваліфікацію та починають працювати пізніше, коли завершать виховання дітей. Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Доступ до зайнятості» наведений в додатку 4.

с. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування. Результати тесту на рівність

Може бути так, що відсутність рівності обумовлена соціально-трудовим контекстом, в якому чоловіки або жінки недостатньо представлені. В будь-якому разі було б цікаво знати конкретні цифри, застосовні до соціально-трудового контексту, та відсоткову частку чоловіків і жінок для цілей прийняття рішення про можливе вжиття позитивних дій. Відсутність рівності логічно виправдана, якщо на певні роботи немає кандидатів чоловічої або жіночої статі. Дискримінація існуватиме лише в тому випадку, якщо оголошення про вакансії не приваблюють чи відвертають чоловіків або жінок чи осіб із сімейними обов'язками. Ці оголошення стримуватимуть можливих кандидатів, якщо у запропонованих вакансіях використані сексистські визначення посад, професій та робіт. Отже, ці визначення треба замінити або чітко вказати в оголошенні, що посада призначена і для чоловіків, і для жінок.

Урахування статі кандидата може бути виправданим у розважальному бізнесі або там, де важливу роль відіграє імідж: моделі, актори та актриси тощо. Як здається, стать не є природною та вирішальною вимогою в діяльності, пов'язаній з безпекою.

¹⁴ Рішення Європейського суду у справі Price vs. Civil Service Commission (1977)

Європейський суд має ряд прецедентів сумнівної неоднозначності: у справі *Tanja Kreil vs. Bundesrepublik Deutschland* він постановив, що недопущення жінок до військових посад є дискримінацією й не може бути виправдано тим, що їм, можливо, треба буде користуватися вогнепальною зброєю; проте, у справі *Angela Maria Sirdar vs. The Army Board and Secretary of State for Defence* (26 жовтня 1999 р.) виключення жінки-кухарки з військового підрозділу було дозволено, тому що куховарів і куховарок також можуть посилати на передову.

Той факт, що певний захід просто є зручним для компанії, повинен виключатися з переліку можливих обґрунтувань. Наприклад, вимога щодо підготовки, котра не є необхідною для виконання роботи, не може виправдовуватися тим аргументом, що компанії потрібен персонал, який згодом можна буде просувати на інші посади чи переводити на інші роботи. Ця мета є легітимною, але вищезазначена вимога не є необхідною для виконання роботи (судження про необхідність) і може бути замінена простою альтернативою, скажімо, навчанням без відриву від виробництва або шляхом заповнення більш високих посад іншим способом. Не можна також виключати жінок через те, що дана посада передбачає змінну роботу й важко «заповнювати зміну», якщо *«жінки хочуть перейти на неповний робочий час для догляду за сім'єю»*.

d. Заходи, що їх належить ужити **Коригувальні заходи**

Перший коригувальний захід, який слід розглянути, – це фінансова компенсація. Однак, може бути складно здійснити фінансову компенсацію особі, яку не прийняли на роботу або яку прийняли на роботу, але вона не виставила відповідну вимогу. За результатами перевірки інспектор праці за наявності законних підстав має запропонувати особі, яка звернулась зі скаргою, питання фінансової компенсації вирішувати в судовому порядку.

Безумовно, необхідно усунути процедури та документи, в яких ураховується стать кандидатів або працівників, переглянути компоненти профілю роботи та уточнити в оголошеннях про вакансії чинну недискримінаційну політику компанії. Зазначене може бути досягнуто або шляхом внесення посадовим особам підприємства припису на усунення вимог законодавства про працю або шляхом надання рекомендацій щодо найбільш ефективних методів забезпечення дотримання вимог законодавства про працю. Приймаючи рішення щодо внесення припису чи надання рекомендацій інспектор праці не повинен забувати про зміст чинних міжнародних договорів України та про рекомендації МОП, оскільки вимоги перших мають бути реалізовані шляхом внесення припису, а других – шляхом надання рекомендацій.

Компанія ADECCO (Франція)

У Франції суди постановили у двох справах, що керівний склад компанії ADECCO прийняв дискримінаційні запити від її клієнтів, зокрема щодо «молодих, білих жінок-француженок». Після цих випадків дискримінації компанія організувала «гарячу лінію» для працівників, які заявляють про дискримінаційне ставлення з точки зору доступу до зайнятості. Водночас вона провела навчання керівників кадрової служби з питань «управління різноманіттям» і заборонила персоналу приймати дискримінаційні запити під загрозою санкцій, аж до звільнення.

Заходи щодо позитивних дій

Один із найбільш суперечливих, але дієвих заходів щодо позитивних дій, – це встановлення квот. Не у всіх країнах законодавство дозволяє такий захід. У цілому законодавство, яке не дозволяє встановлювати системи квот, посиляється на резервування та створення преференцій у наборі кадрів, тобто якщо два кандидати мають однакову кваліфікацію, то перевага надається кандидатам тієї статі, яка недостатньо представлена на даній роботі або у даній професійній категорії.

Європейський Суд у справі *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson vs. Elisabet Fogelqvist* (6 липня 2000 р.) постановив, що надавати перевагу жінці над чоловіком можливо тільки там, де вони мають еквівалентні або істотно еквівалентні переваги.

Встановлення числового або відсоткового цільового показника, котрого треба досягти за певний період, не обов'язково передбачає встановлення квоти. Цей показник може бути досягнутий за допомогою заходів інших типів, котрі не класифіковані конкретно як позитивні дії, наприклад, шляхом зміни профілю роботи в оголошеннях про вакансії або пошуку кандидатів чоловічої чи жіночої статі в місцях, котрі ще не досліджені. Найбільш доречним параметром, який слід використовувати у встановленні цільового показника на певний період – еталоном – був би відсоток прийнятих на роботу осіб у загальній кількості працюючих по категоріях (професіях, посадах, роботах) та статі працюючих.

Разом з тим, за результатами перевірки інспектор праці може надати рекомендації посадовим особам адміністрації підприємства та профспілкового органу розглянути питання та встановити в колективному договорі підприємства квоти на зайняття певних посад працівниками певної статі або щодо прийняття на роботу на конкретно зазначені професії чи види роботи працівників певної статі на період до досягнення певного рівня представництва працівників певної статі.

Професійні категорії

а. Кількісні дані. Ситуація з відсутністю рівності

Кількісне вивчення категорій включає порівняння кількості жінок і чоловіків у кожній професійній категорії або роботі, визначеній виходячи з вимог до роботи та з урахуванням характеру цих вимог, – маскулінізований чи фемінізований – відповідно до соціальних визначень статі (стереотипів, цінностей тощо).

Визначення категорій, професій або робіт може бути різним залежно від розміру підприємства та його структури й місця розташування, кількості працюючих, глибини аналізу, характеру виробництва та інших обставин. Категорії можуть визначатись відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010 (керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, кваліфіковані робітники, робітники з обслуговування, робітники найпростіших професій). У межах однієї категорії працівники можуть розподілятися відповідно до рівня професійних підгруп, які входять до складу кожної категорії персоналу (керівники: верхньої ланки, середньої ланки, низового рівня, самостійних підрозділів, інших структурних підрозділів тощо; професіонали: провідні інженери,

інженери, інженери першої категорії, інженери другої категорії, інженери без категорії; фахівці та технічні службовці – за місцем (підрозділом) їх роботи; робітники – за професіями чи місцем роботи тощо). За роботами працівники однієї категорії можуть групуватись залежно від виробничих структурних одиниць, у які вони об'єднані, виду чи місця їх роботи або за іншими аналогічними критеріями.

Приклад матриці для кількісного вивчення:

Категорія, робота	професія,	Чоловіки		Жінки		Досліджені критерії або вимоги, що притаманні відповідній групі	Розмір посадового окладу, тарифної ставки або середня заробітна плата, грн.
		К-ть	%	К-ть	%		
Категорія, робота 1	професія,						
Категорія, робота 2	професія,						
Категорія, робота 3	професія,						

б. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії. Документальний аналіз

Необхідно дослідити, чи віддають найкраще оплачувані професійні категорії або роботи пріоритет факторам, які загалом приписують чоловікам завдяки їхньому зв'язку зі сексистськими стереотипами. Тобто, іншими словами, необхідно дослідити чи вимагається для найважливіших професійних категорій, які, відповідно, передбачають кращий розмір винагороди, відповідність певним чинникам або характеристикам, які, як правило, є притаманними саме для чоловіків. Вимоги, що досліджуються для певної професійної категорії, мають бути спільними, оскільки якщо вони є відмінними для різних статей, маємо факт прямої дискримінації (різне ставлення до двох осіб з огляду на їхню стать). Але крім цього, критерії мусять бути абсолютно нейтральними, тобто жодним чином не прив'язуватись до конкретної статі; якщо це не так, маємо факт непрямой дискримінації. Однак, починаючи з цього пункту, процедура цієї перевірки стає складнішою.

У законодавстві деяких країн (таких як Іспанія¹⁵) передбачено, що для працівників будь-якої статі повинні бути визначені спільні критерії класифікації робіт і кар'єрне зростання. Водночас, лише спільних критеріїв недостатньо, тому що вони можуть бути спільними, але при цьому все одно спричинятимуть особливий вплив на ту чи іншу групу. Крім спільності, вони також повинні бути нейтральними з точки зору впливу на кожну зі статей. Дискримінація матиме місце, якщо ці критерії віддають перевагу факторам, котрі зазвичай «маскулінізовані» або «фемінізовані», в результаті чого заробітна плата не відповідає цінності, котру конкретна якість має для компанії. Але як надати перевагу «маскулінізованим» вимозі? Наприклад, ігноруючи інші характеристики роботи (увагу, обережність, ретельність, відповідальність тощо), котрі є більш нейтральними щодо їхнього впливу на кожну зі статей.

¹⁵ Статті 22.4 та 24.2 Зведеного закону про працівників (TRET).

Парадигматичним припущенням у європейській юриспруденції та в законодавстві різних країн є підозрілий характер *фізичної сили* як єдиного фактора для встановлення більш високої заробітної плати, тому що це – переважно чоловіча якість. Це означає, що цей фактор не є статево нейтральним фактором оцінки, а надає необґрунтовану перевагу чоловікам.

Цими (більш нейтральними) характеристиками можуть бути: **(I)** емоційний стрес у результаті спілкування з людьми, відносин із громадськістю або догляду за іншими; **(II)** навички ручної праці; **(III)** обережність і уважність протягом тривалого періоду часу; **(IV)** робота, зазвичай пов'язана з домашніми обов'язками, приготуванням їжі, прибиранням тощо. Перевірки бувають різними залежно від того, чи створена в компанії система оцінювання робіт. Якщо створена, необхідно вивчити цю систему та визначити оцінені критерії, щоб побачити, котрі з них цінуються найбільше, а котрі – найменше й чому. Якщо такої системи не існує, аналіз слід проводити на основі фактичних категорій та робіт, за результатами якого можна скласти список критеріїв, котрим надається перевага в тих чи інших категоріях або роботах. Під час перевірки інспектор праці має дослідити дотримання вимог частини четвертої статті 96 КЗпП України, якою встановлено, що віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Щодо умов оплати праці інспектор праці має дослідити порядок, механізм, процедури, умови встановлення конкретним працівникам розмірів посадових окладів чи тарифних ставок в межах, визначених схемою посадових окладів або тарифної сіткою, мінімальних та максимальних їх розмірів. Тобто, враховуючи, що частина третя ст. 15 Закону України «Про оплату праці» надає право керівнику підприємства самостійно визначати працівникам розміри оплати з дотриманням встановлених колективним договором умов, все ж таки необхідно з'ясувати на скільки об'єктивно чи лише суб'єктивно та які саме враховуються умови праці при визначенні конкретному працівнику чи працівниці розміру, насамперед, основної зарплати. При цьому, інспектор праці має також дослідити дотримання умов галузевої угоди в частині міжпосадових та міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці. Тобто, чи відповідають встановлені підприємством міжкваліфікаційні та міжпосадові співвідношення та, відповідно, мінімальні розміри посадових окладів мінімальним гарантіям, встановленим генеральною, галузевою, регіональною угодами (ст. 11 Закону України «Про оплату праці»). У разі неможливості дослідити механізм встановлення основної заробітної плати, досліджується розмір середньої заробітної плати відповідних працівників. У подальшому для означення вищенаведеної оплати праці по тексту цього підрозділу використовуємо термін «заробітна плата».

с. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування. Результати тесту на рівність

Заробітна плата має прив'язуватися до певної цінності, яка буде більшою для тих видів роботи, які є більш важливими для діяльності та нормальної роботи підприємства, і через це оцінка критерію характеристик, притаманних жінкам або чоловікам, (наявність такого критерію сама по собі є не синонімом дискримінації, а тільки її ознакою) має

робитися у відповідності до відмінностей у рівнях заробітної плати, що виникають внаслідок різної пріоритетності роботи.

Для цього ключовим моментом є наявність системи оцінки робочих посад. У цьому сенсі маємо нагадати про Посібник Міжнародного бюро праці «Сприяння рівності: ґендерно-нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник» та рекомендувати його до застосування¹⁶. Конвенція МОП № 100 й законодавство країн, що її ратифікували, передбачають, що компанія повинна виплачувати рівну винагороду за рівноцінну працю, надавану прямо чи непрямо, незалежно від того, чи є ця винагорода частиною заробітної плати чи ні, без будь-якої дискримінації за ознакою статі в будь-яких її елементах або умовах.

Отже, можна зробити наступні висновки:

- Заробітна плата певної категорії, посади, професії чи роботи повинна бути пов'язана з цінністю або оцінкою.
- У будь-якій оцінці робіт треба зазначати легітимну мету, що її компанія має у призначенні більшої цінності (і, отже, наданні більшої винагороди) роботі, котра важливіша згідно з діяльністю та нормальним функціонуванням компанії (робота куховара у чотиризірковому ресторані не має такої самої цінності, як у початковій школі). Отже, існування різних рівнів заробітної плати для кожної категорії має легітимну мету – судження про придатність.
- Судження про необхідність передбачає визначення того, чи дійсно відображає встановлена заробітна плата ту важливість, котру конкретна робота має для компанії відповідно до її діяльності, з урахуванням різних факторів роботи.

Нарешті, якщо перевага надається маскулінізованому факторові (наприклад, необхідність більшої фізичної сили, можливість працювати в будь-яку годину доби тощо), то необхідно обґрунтувати сумірність існуючої в результаті різниці в заробітній платі, причому згідно з існуючими параметрами/шкалами. Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Професійні категорії» наведений в додатку 5.

d. Заходи, що їх належить ужити

Перший коригувальний захід – позбавити чинності всі норми, що містять дискримінацію за ознакою статі. (Примітка: заробітну плату по категоріях або роботах зазвичай визначають у колективній угоді чи в договорі між компанією та представниками працівників).

Зазначене може бути досягнуто або шляхом внесення посадовим особам підприємства припису на усунення вимог законодавства про працю або шляхом надання рекомендацій щодо найбільш ефективних методів забезпечення дотримання вимог законодавства про працю. Приймаючи рішення щодо внесення припису чи надання рекомендацій, інспектор праці не повинен забувати про зміст чинних міжнародних

¹⁶ На сайті <http://gender.ilo.org.ua> розміщене україномовне видання цього посібника.

договорів України та про рекомендації МОП, оскільки вимоги перших мають бути реалізовані шляхом внесення припису, а других – шляхом надання рекомендацій. При цьому рекомендації можуть надаватись як представникам адміністрації підприємства так і представникам виборного профспілкового органу працівників підприємства.

Ще один коригувальний захід, як згадувалося вище, полягає у впровадженні системи гендерно-нейтральної оцінки робіт.

В Іспанії на прохання Інституту з питань жінок була розроблена система ICO, яка включає численні фактори, що застосовуються для обчислення різниці в зарплаті.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31.03.1999 № 44 затверджено Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства.

Просування по роботі

а. Кількісні дані. Ситуація з відсутністю рівності

Аналіз проводиться окремо для кожної статі шляхом визначення частки осіб, які отримували підвищення по службі протягом останніх років чи раундів кар'єрного зростання. Відсутність рівності має місце, приміром, коли відсоток жінок, яких просувають усередині компанії на більш високі професійні категорії, істотно менший, ніж відсоток чоловіків.

Визначення професійних категорій, професій або робіт залежить від розміру підприємства та його структури й місця розташування, кількості працюючих, глибини аналізу, характеру виробництва та інших обставин, що можуть впливати на кар'єрне зростання. Категорії можуть визначатись відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010. У межах однієї категорії працівники можуть розподілятися відповідно до рівня професійних підгруп, які входять до складу кожної категорії персоналу аналогічно розподілу, який застосовувався при дослідженні попередніх показників. За роботами працівники однієї категорії можуть групуватись залежно від виробничих структурних одиниць, у які вони об'єднані, виду чи місця їх роботи або за іншими аналогічними критеріями.

Доречними тут є статистичні дані про відсоток чоловіків і жінок, підвищених під час найостанніших раундів просування (наприклад, за останні п'ять раундів).

З цією метою дані можна зібрати, використовуючи таблицю наступного виду:

КАТЕГОРІЇ, ПОСАДИ, ПРОФЕСІЇ, РОБОТИ	ЖІНКИ	%	ЧОЛОВІКИ	%	РАЗОМ
1.					
2.					
3.					
РАЗОМ					

За допомогою аналогічної таблиці можна визначити також кількість жінок і чоловіків, котрі за останні роки пройшли навчання, пов'язане з підвищенням по службі.

б. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії. Документальний аналіз

Пропонується вивчити процедуру кар'єрного розвитку працівників, діючу в компанії, та відповідну практику. Тобто, необхідно з'ясувати, яка саме система, механізми чи процедури використовуються підприємством для службового просування: чи це просто довільне призначення на вищі посади, або ж просування з огляду на певні (прозорі чи не прозорі) заслуги, або ж існує певний тип оцінювання або іспитів. Насамперед треба буде вивчити питання забезпечення дотримання встановлених норм (правових або зафіксованих у колективному договорі, положенні про атестацію, перекваліфікацію чи інших локальних актах роботодавця) стосовно кар'єрного розвитку працівників. Для цього на початку перевірки необхідно витребувати від посадових осіб підприємства пояснення щодо переліку локальних актів роботодавця та інших документів, які застосовуються при прийнятті рішень з питання кар'єрного зростання.

Необхідно визначити, чи є вищезгадана процедура (кар'єрного зростання працівників) прозорою, інакше кажучи:

- чи повідомляється про вакансії всім працівникам і працівницям компанії до початку просування та чи є однакова можливість у всіх працівників пропонувати свою кандидатуру на заповнення цих вакансій;
- чи публікуються та відомі всім працівникам критерії, принципи та система оцінювання;
- чи публікуються оцінки або результати після завершення процесу відбору кандидатур для службового підвищення працівників.

Також варто знайти відповіді на запитання про те, які саме заслуги беруться до уваги, як формуються питання у разі проведення іспиту, яка кількість балів присуджується за кожним з цих критеріїв та хто саме і за якою шкалою визначає ці бали.

Велику вагу має дослідження питання про рівень освіти, необхідний для призначення на вищу посаду. Якщо підприємство пропонує курси підвищення кваліфікації з метою подальшого службового просування, чи пропонуються такі курси всім без винятку рівною мірою.

Пропонується також провести аналіз тих аспектів, у яких умови праці, застосовні до управлінських посад, не зайнятих жінками, відрізняються від умов у нижчих категоріях, особливо щодо робочого часу в годинах і днях (і перевірити, чи є ці умови законними).

Анкета може бути корисним засобом для з'ясування, як працівники ставляться до підвищень, проведених у компанії, та визначити перешкоди, на які вони можуть наражатися. Анкетування чи опитування працівників інспектор праці може провести самостійно або за допомогою представника виборного органу, який представляє інтереси трудового колективу. При цьому анкета щодо такого опитування заздалегідь розробляється інспектором праці самостійно з урахуванням вже відомої йому інформації про стан справ з означеного питання на підприємстві та в регіоні.

с. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування. Результати тесту на рівність

Дискримінацією не можна вважати ситуації наявності вертикальної сегрегації (тобто, коли керівні посади зайняті лише чи здебільшого чоловіками) тоді, коли беззаперечно можна переконалися у тому, що жінки не прагнуть брати участь у процесах службового просування на ці посади, оскільки оголошення про вакансії публікуються, але жінки на них не претендують.

Цікавим посиланням можуть бути наступні рішення:

Рішення Верховного суду Іспанії від 1 червня 1999 р.

Суд виніс рішення про непряму дискримінацію в компанії, коли заяви на переведення на посаду начальника відділення подало більше чоловіків, ніж жінок, на тій підставі, що заяви були подані переважно тими, кого компанія готувала до цієї ролі – а це були чоловіки. Незважаючи на те, що після подання заяв підбір чоловіків і жінок був проведений пропорційно кількості поданих заяв, Суд постановив, що той факт, що більше заяв було подано чоловіками, є дискримінаційним, тому що компанія сприяла створенню цієї різниці.

Рішення Високого суду Наварри від 30 травня 2006 р.

Суд підтримав рішення Наваррського трудового суду №4: жінки швейного підрозділу компанії, котрі були віднесені до групи 1, не були переведені до групи 2, а чоловіки – були переведені. Компанія створила систему кар'єрного зростання жінок, котра відрізнялася від аналогічної системи для чоловіків тим, що система передбачала такі вимоги для жінок, котрі не ставилися до чоловіків. Суди оголосили, що ця поведінка не має сили на підставі дискримінації, та заявили, що необхідно створити систему кар'єрного зростання на рівних умовах для чоловіків і жінок.

Очевидною дискримінацією буде стан справ, коли вимоги до кандидатів на просування є різними для чоловіків та жінок. Службове просування чоловіків у значно більшій кількості, аніж жінок, не може мати виправдання, якщо вакантні місця за процедурою просування не пропонуються усім працівникам, або якщо вимоги до кандидатів ані не є зрозумілими, ані не видаються обґрунтованими. Чим менш об'єктивними є критерії для службового просування, тим складніше підприємству обґрунтувати конкретні призначення на вищі посади певних працівників із зневажанням інтересами інших, і тим ймовірніше існування дискримінації.

Таким чином, неможливо виправдати кар'єрне зростання більшої кількості чоловіків, ніж жінок – причому значно більшої кількості – коли в ході процесу просування вакансії пропонуються не всьому персоналу й коли критерії, потрібні для просування, не ясні або не виглядають обґрунтованими чи є різними для статей. У цих випадках жінок позбавляють їхнього права на кар'єрне зростання.

Перевага, що віддається чоловікам або жінкам за критеріями *особливої довіри*, пройшла би тест на рівність у виняткових і дуже особливих випадках: мета є легітимною (тому що цього може потребувати функціонування компанії), це було б необхідно – через особливу близькість особи до найвищого управлінського ядра без будь-якої іншої можливої альтернативи – і було б сумірним, за умови, якщо це було б не буквально «просування», а «призначення», й не порушувало права жінок на кар'єрне зростання. Ця перевага не пройде тест на рівність, якщо мова йде про заповнення звичайних вакантних посад, котрі необхідні для нормального ведення діяльності компанії.

Так само не можна було б виправдати ситуацію, де умови праці, робочий час та його тривалість, встановлені для персоналу більш високої категорії, є такими, що явно перешкоджають узгодженню сімейного та особистого життя, і ці умови не виправдані характером роботи або діяльності. Тут нам довелося б вивчити такі поняття, як *готовність до роботи* та *гнучкість робочого часу*, котрі є обов'язковими для керівників середньої ланки та можуть приховувати зобов'язання працювати понаднормово, хоча це заборонено (тобто всупереч обмеженням та умовам понаднормової роботи, визначеним у національних законах або колективному договорі). У цьому відношенні врахування *більшої готовності* до понаднормової роботи може бути законним у процесі кар'єрного зростання – *судження про придатність* – але ця вимога не пройшла б перевірку на *судження про необхідність*, тому що понаднормова робота є добровільною, отже, за самим своїм характером, не необхідною для виконання певного завдання й має очевидну альтернативу, а саме виділення додаткової кількості людей для виконання відповідного завдання. Не пройшла б вона й перевірку на *судження про сумірність*, тому що жертва, що полягає у позбавленні працівників їхнього права на кар'єрне зростання, не компенсується легітимністю вимоги компанії; управлінська сила ділового світу не є абсолютною силою й підпадає під обмеження, включаючи такі основні права, як рівність можливостей та ставлення й заборона дискримінації.

Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Просування по службі» наведений в додатку 6.

d. Заходи, що їх належить ужити

Коригувальні заходи. Головний захід – сформувати систему заповнення вакансій у рамках кар'єрного зростання, яка буде відкритою та зрозумілою щодо критеріїв оцінки та обов'язкових вимог. Крім того, ці критерії чи вимоги повинні бути спільними та нейтральними для працівників обох статей. Важливо також гарантувати можливості узгодження трудового й сімейного життя (гнучкий робочий час, наскрізні робочі дні, скорочений робочий день, робота вдома тощо) в усіх категоріях (зокрема в тих, де передбачена більш висока відповідальність) і для чоловіків, і для жінок, а також забезпечити, щоб працівники (чоловічої або жіночої статі), котрі користуються цими можливостями, не страждали від цього у кар'єрному зростанні.

Заходи щодо позитивних дій. Один можливий захід – установити квоти та (або) відсоткові завдання на певний період («контрольні цифри»). Мета могла б полягати в досягненні однакового відсотка жінок як у більш високих, так і у нижчих категоріях.

За результатами перевірки інспектор праці має надати представникам адміністрації підприємства та виборного органу, який представляє інтереси найманих працівників підприємства, пропозиції щодо найбільш ефективних методів забезпечення ґендерної рівності при вирішенні питань кар'єрного зростання. Зокрема, відобразити порядок, процедури, критерії кар'єрного зростання в локальних актах роботодавця, які приймаються чи затверджуються ним за погодженням з трудовим колективом, або внести до них відповідні зміни, що забезпечуватимуть чоловікам і жінкам рівні можливості у просуванні по роботі.

Крім того, за результатами перевірки інспектор праці може надати рекомендації посадовим особам адміністрації підприємства та профспілкового органу розглянути питання та встановити в колективному договорі підприємства квоти на просування на певні посади працівників певної статі протягом певного періоду до досягнення відповідного рівня представництва працівників обох статей.

Заробітна плата

а. Кількісні дані. Ситуація з відсутністю рівності

У главі щодо професійних категорій було проаналізовано винагороду, що надається згідно з категоріями та роботами, ту частину заробітної плати, яка встановлюється відповідно до міжпосадових або міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці. У цій главі ми подивимось, як вимірювати різницю в зарплаті між чоловіками та жінками понад зарплату, що регулюється по категоріях, інакше кажучи – різницю, котра визначається не генеральною, галузевою чи регіональною угодами або законом, а відповідно до частини другої ст. 15 Закону України «Про оплату праці» умови та розміри такої виплати встановлюються лише колективним договором. Іншими словами – це суб'єктивно визначені суми будь-якої винагороди, умови нарахування якої чітко та прозоро не врегульовані колективним договором чи іншими документами підприємства або ж основані на невимірній прибутковості, які наближаються до концептуальної оцінки (у таблиці вони йменуватимуться терміном «компонент»). До таких виплат відносяться будь-які надбавки чи премії, виплата яких не передбачена законодавчими та нормативно-правовими актами і здійснюється з ініціативи підприємства відповідно до розроблених та затверджених ним положень, а також інші виплати, що відносяться до частини фонду оплати праці «Інші заохочувальні та компенсаційні виплати», або ж будь-які інші виплати, умови нарахування яких безпосередньо не конкретизовані в локальних актах підприємства.

У «Посібнику з політики рівності для працівників інспекції праці та служб соціального забезпечення», виданому в Іспанії, пропонується збирати та порівнювати дані за допомогою наступних таблиць:

Компоненти, що не регулюються або ґрунтуються на невимірних результатах роботи.

Категорія	Робота	Чоловіки			Жінки		
		К-ть	%	Середні компоненти, грн.	К-ть	%	Середні компоненти, грн.
Категорія 1	Робота 1						
	Робота 2						
	Робота 3						
Категорія 2	Робота 1						
	Робота 2						
	Робота 3						
...							

Категорія	Чоловіки		Загальне середнє компонентів, що не регулюються або ґрунтуються на невимірних результатах роботи	Жінки		Загальне середнє компонентів, що не регулюються або ґрунтуються на невимірних результатах роботи
	К-ть	%		К-ть	%	
Категорія 1						
Категорія 2						
...						

Робота	Чоловіки		Загальне середнє компонентів, що не регулюються або ґрунтуються на невимірних результатах роботи	Жінки		Загальне середнє компонентів, що не регулюються або ґрунтуються на невимірних результатах роботи
	К-ть	%		К-ть	%	
Робота 1						
Робота 2						
...						

Для більш глибокого дослідження в даних таблицях слід брати до уваги не просто професійні категорії, а групи посад або окремі посади.

в. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії. Документальний аналіз

Проводиться аналіз інструментів, за допомогою яких компанія встановлює заробітну плату. Компанія оплачує працю відповідно до категорії або роботи на основі положень про оплату праці, преміювання чи соціальні виплати, що містяться у колективному договорі, або інших відповідних положень, узгодженими з трудовим колективом відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці»; критерії щодо рівності у встановленні основної заробітної плати відповідно до категорії або роботи вже розглядалися у главі про професійні категорії, тому в цій главі ми розглянемо критерії виплати довільних надбавок та додаткових виплат понад основну заробітну плату, що регулюється міжпосадовими чи міжкваліфікаційними співвідношеннями в оплаті праці або встановлена трудовим законодавством. Тут також необхідно послатися на принцип *рівної винагороди за рівноцінну працю* (Конвенція МОП №100). Відмінність полягає в тому, що ці компоненти зазвичай встановлюються керівниками середньої ланки або представниками вищого керівництва, тому важливо вивчити міру, якою ця процедура формалізована, та запас чи межі, котрі у них є для винесення суб'єктивних або особистих оцінок, а також урахувати реальні та численні фактори умов виконання роботи.

Хоча понаднормова робота у це порівняння не включається, інспекція підприємства дозволить перевірити, чи є умови доступу до понаднормового чи інших компонентів,

таких як премії та надбавки або інші виплати, що забезпечують більше винагородження, рівними для працівників обох статей.

Наприклад, будь-яка умова для заробітної плати, що не застосовується чи застосовується в умовах підлеглості до осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, вважатиметься непрямою дискримінацією, якщо жінки є групою, котра найбільш зайнята у роботі на умовах неповного робочого часу.

Також є цікавим доповнити кількісні дані анкетною, в якій працівникам пропонується вказати критерії виплати змінних надбавок, а також свою думку щодо застосування принципу рівності щодо заробітної плати. Отримати ці дані інспектор праці може або шляхом особистого опитування працівників, або шляхом їх анонімного анкетування за допомогою представників виборного органу, який представляє інтереси найманих працівників.

При дослідженні цього питання необхідно пам'ятати, що відповідно до частини третьої статті 21 Закону України «Про оплату праці» забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

с. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування. Результати тесту на рівність

Призначення чоловікам більш високих нерегульованих доплат, премій чи інших виплат, ніж жінкам, або навпаки становитиме дискримінацію, якщо немає відповідного обґрунтування. Кажучи простіше, якщо статистика вказує на те, що у будь-якій категорії, групі посад або у межах однієї посади чоловіки отримують зазначені компоненти у більшому розмірі, маємо ознаку дискримінації, за умови що підприємство не зможе надати беззаперечних аргументів для спростування такого звинувачення. Прикладом обґрунтування може бути більший розмір зарплати, який виплачується певному робітникові для того, щоб його не «переманили» на інше підприємство.

Тому тест на рівність матиме такі самі характеристики: легітимну мету, що полягає у винагородженні за важливішу роботу згідно з діяльністю компанії, необхідність згідно з тим, чи є різниця у винагороді вигідною для цієї діяльності без будь-яких інших альтернатив, та сумірність у тому сенсі, щоб оцінити, чи потрапляє різниця під контекст розумного масштабу.

Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Заробітна плата» наведений в додатку 7.

d. Заходи, що їх належить ужити

Коригувальні заходи. Правильний захід, що його слід ужити в цьому випадку, - це компенсувати всю існуючу різницю в оплаті праці шляхом виплати заборгованості та вирівняти ситуацію.

Крім того, можна надати наступні пропозиції:

- запровадження максимальної прозорості в системах оплати праці шляхом заміни довільних премій регульованими системами нарахування зарплати;
- навчання осіб, відповідальних за оцінку роботи підлеглих для цілей призначення премії чи інших виплат, що залежать від результатів роботи;
- створення вузьких обов'язкових діапазонів заробітної плати для кожної категорії працівників, які слід застосовувати до працівників, пов'язаних однаковими, схожими чи подібними умовами щодо робочих днів і робочого часу.

Зазначене може бути досягнуто або шляхом внесення за результатами перевірки посадовим особам підприємства припису на усунення вимог законодавства про оплату праці або шляхом надання рекомендацій щодо найбільш ефективних методів забезпечення дотримання вимог законодавства про оплату праці. Приймаючи рішення щодо внесення припису чи надання рекомендацій інспектор праці не повинен забувати про зміст та дію чинних міжнародних договорів України та про рекомендації МОП, оскільки вимоги перших мають бути реалізовані шляхом внесення припису, а других – шляхом надання рекомендацій. При цьому рекомендації можуть надаватись як представникам адміністрації підприємства так і представникам виборного профспілкового органу працівників підприємства, оскільки відповідно до законодавства питання оплати праці мають в обов'язковому порядку узгоджуватись з найманими працівниками підприємства, а правом ініціювати внесення змін або доповнень до колективного договору чи інших положень про оплату праці або соціальні виплати наділені також і представники профспілкового органу.

Крім того, у разі наявності суттєвих ґендерних відмінностей в оплаті праці інспектор праці має рекомендувати підприємству створити комітет зі справедливості в оплаті праці. Методологічні рекомендації щодо організації та діяльності названого комітету викладені в україномовному посібнику Міжнародної організації праці, розміщеному на сайті <http://gender.ilo.org.ua>, «**Сприяння рівності: ґендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник**».

Трудові відносини**а. Кількісні дані. Ситуація з відсутністю рівності**

Щоб визначити, чи є явна більшість жінок, які працюють за тимчасовими, сезонними чи строковими трудовими договорами або контрактами, порівняно з чоловіками, дані можна зібрати – загалом і по категоріях, посадах, професіях і роботах – за допомогою наступних двох таблиць. (Розбивка за роботою та категорією зроблена для сприяння порівнянню.)

Тимчасові, сезонні чи строкові трудові договори або контракти відповідно до категорії та роботи

Категорії	Робота	Жінки, осіб	%	Чоловіки, осіб	%	Разом, осіб
1	Робота 1					
	Робота 2					
	Робота 3					
2	Робота 1					
	Робота 2					
	Робота 3					
РАЗОМ						

Розбивка робочої сили по типах трудових договорів чи контрактів

Тип трудового договору чи контракту	Жінки, осіб	%	Чоловіки, осіб	%	Разом, осіб
Тимчасовий на умовах повного робочого часу					
Тимчасовий на умовах неповного робочого часу					
Сезонний на умовах повного робочого часу					
Сезонний на умовах неповного робочого часу					
Строковий на умовах повного робочого часу					
Строковий на умовах неповного робочого часу					
Безстроковий на умовах повного робочого часу					
Безстроковий на умовах неповного робочого часу					
РАЗОМ					

б. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії. Документальний аналіз

Необхідно вивчити тимчасові, сезонні та строкові трудові договори і контракти та розглянути причини їхнього існування; іншими словами, чи має місце необґрунтоване використання тимчасових, сезонних або строкових трудових договорів чи контрактів за національним законодавством і чи впливає це зловживання принципово та суттєво на жінок. Слід пам'ятати, що тимчасові, сезонні та строкові трудові договори і контракти впливають на визнаний стаж роботи, отже, дискримінація у тимчасових, сезонних чи строкових трудових договорах або контрактах кінець кінцем призвела б до дискримінації в оплаті праці чи у використанні інших прав, які пов'язані з трудовою діяльністю.

с. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування. Результати тесту на рівність

Причини тимчасових, сезонних та строкових трудових договорів і контрактів можуть бути прийняті тільки за умови, що підстави їх укладення зазначені у чинному законодавстві, тому підвищена частота укладення необґрунтованих тимчасових, сезонних та строкових трудових договорів і контрактів для тієї чи іншої статі не пройшла б тест на придатність: мета компанії не була б легітимною, й можна було б вважати, що власник компанії хотів полегшити розірвання трудових договорів жінок у випадку, наприклад, шлюбу чи народження дитини.

Необґрунтовані тимчасові, сезонні або строкові трудові договори і контракти вважатимуться дискримінаційними – непрямою дискримінацією – якщо вони впливають на жінок значно більше, ніж на чоловіків.

д. Заходи, що їх належить ужити

Коригувальний захід. Коригувальний захід, що його треба вжити, полягатиме у негайному переоформленні тимчасових та строкових трудових договорів і контрактів на такі, що укладені на невизначений термін. Вкрай важливо також посилити гарантії щодо процедур припинення дії трудових договорів, строків для повідомлення, звільнення тощо.

Зазначене може бути досягнуто або шляхом внесення за результатами перевірки посадовим особам підприємства припису на усунення вимог законодавства про працю або шляхом надання рекомендацій щодо найбільш ефективних методів забезпечення його дотримання. При цьому рекомендації можуть надаватись як представникам адміністрації підприємства так і представникам виборного профспілкового органу працівників підприємства, оскільки відповідно до законодавства порядок прийому та звільнення працівників має бути відображений у Правилах внутрішнього трудового розпорядку, а правом ініціювати внесення змін або доповнень до них наділені також і представники профспілкового органу.

Узгодження особистого, сімейного та професійного життя

а. Кількісні дані. Ситуація з відсутністю рівності

Статистичний аналіз, який належить провести для виявлення фактів дискримінації за ознакою сімейних обов'язків, буде спрямований, перш за все, на визначення відсоткової частки працівників і працівниць, які користуються заходами, передбаченими законодавством для узгодження трудового та сімейного життя.

Слід пам'ятати, що відповідно до статті 186¹ КЗпП України гарантії, встановлені цим Кодексом для жінок, поширюються також на батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також на опікунів (піклувальників), прийомних батьків.

Відпустка та неповний робочий час за _____ рік

Опис ситуацій	К-ть жінок	%	К-ть чоловіків	%	РАЗОМ
Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами					
Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини					
Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку					
Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей					
Відпустки без збереження заробітної плати, зокрема:					
матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;					
чоловікові, дружина якого перебуває у після пологовій відпустці;					
матері або іншим особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку;					
матері або іншій особі, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;					
особам, які одружуються;					
працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу;					
працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду;					
працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості.					
Неповний робочий час, встановлений на просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку,					
Інше					
РАЗОМ					

б. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії. Документальний аналіз

Конвенції МОП №№111, 156 та 183 встановлюють, що принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків вимагає відсутності прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі, а особливо – дискримінації за фактом материнства, виконання сімейних обов'язків та сімейного стану. Аналогічним чином Конституційний суд Іспанії та Європейський суд визнають як пряму дискримінацію будь-яке принизливе ставлення, спричинене обставинами, пов'язаними зі статтю, такими як материнство й годування груддю.

При вивченні цієї ситуації також необхідно розглянути ту очевидно нейтральну практику, яка впливає на осіб із сімейними обов'язками. Ця практика може включати непряму дискримінацію за ознакою статі, тому що саме жінки в цілому залишаються тими, хто доглядає за дітьми. Наприклад, непрямою дискримінацією буде ситуація, де особи, які працюють на умовах неповного робочого часу, не отримують винагороди за результатами роботи попереднього року (а більшість таких працівників – жінки, котрі поєднують роботу та сімейне життя).

Крім того, будь-яка практика чи дія компанії, спрямована на те, щоб заважати або перешкоджати працівницям у здійсненні їхніх прав стосовно відпустки по вагітності та пологах і збереження роботи, перерви для годування груддю або скороченого робочого дня для догляду за членами сім'ї, повинна вважатися статевою дискримінацією на тій підставі, що виконання сімейних обов'язків більше впливає на жінок, ніж на чоловіків. Аналогічним чином, будь-яка практика чи дія компанії, спрямована на те, щоб заважати або перешкоджати чоловікам у здійсненні їхнього права на узгодження сімейного та трудового життя, також становитиме статеву дискримінацію, якщо буде доведено, що така практика ґрунтується на ознаках статі, а компанія – через переважні соціальні визначення статі – вважає, що обов'язок узгодження роботи з сімейним життям (і, отже, здійснення прав на таке узгодження) – лежить на жінках. Навіть якщо не доведено, що ця практика ґрунтується на ознаках статі, поведінка компанії все одна буде дискримінаційною – але на підставі виконання сімейних обов'язків – якщо порівняти принизливе ставлення зі ставленням до інших чоловіків, які не беруть на себе ці обов'язки.

Мають місце численні випадки упередженої практики на підставі виконання сімейних обов'язків, наприклад: звільнення, істотні зміни в умовах праці до чи після відпустки, недотримання строків відпустки шляхом відкликання працівника чи працівниці посередині відпустки з батьківства чи материнства тощо.

Сценарій, визнаний судами в Європі, полягає у непоновленні тимчасового контракту вагітної працівниці, котра нещодавно народила дитину або годує дитину груддю. Якщо на час припинення дії контракту доведено, що причиною є вагітність – інакше кажучи, вагомої причини, котра виправдовує припинення контракту, немає – це вважатиметься випадком прямої дискримінації за ознакою статі.

Таким чином при перевірці підприємства на предмет збалансованого поєднання працівниками свого сімейного і трудового життя, інспектор праці має враховувати наступні аспекти:

По-перше, чи існують обмеження для реалізації прав на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя як жінками так і чоловіками. Насамперед, має існувати можливість реалізації встановленого законодавством права, відтак, необхідно стежити, щоб роботодавці не створювали перешкод на цьому шляху.

Водночас, просто дозвіл роботодавця на реалізацію даного права не є достатнім; необхідно стежити, щоб особа могла використати своє право в обсязі, визначеному законом, без будь-яких перешкод або обмежень.

Прикладами порушень будуть випадки, коли працівниці не надається певна визначена законом соціальна відпустка або ж коли підприємство відмовляється її оплачувати. Крім того, будуть спостерігатися ситуації, коли прохання робітниці, яка має сімейні обов'язки, про скорочення робочого дня не задовольняється або ж коли для грудного годування дитини не надаються перерви по тридцять хвилин кожні три години.

По-друге, чи не призводить реалізація працівником свого права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя до погіршення умов його роботи.

Надання роботодавцем можливості працівникові реалізовувати зазначені права повною мірою не є достатнім кроком; реалізація цих прав не повинна погіршувати умови праці. Іншими словами, трудова ситуація працівника не повинна ставати гіршою у порівнянні з тією, у якій він перебував до того, як почав реалізовувати свої права.

Існуватимуть випадки, коли реалізація права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя буде сприйматися роботодавцем як завдання йому шкоди. Зміна графіку роботи або переведення на іншу посаду може тягти за собою необхідність організаційних змін у структурі чи штаті підприємства; те ж саме відбувається, коли працівниця повертається на роботу після відпустки, наприклад, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Буває так, що замість того, щоб вжити адміністративних заходів з внесення змін до штатного розпису з метою врегулювання ситуації, вибір робиться на користь спроб усунути працівницю від роботи або ж створити щодо неї атмосферу нетерпимості, аби змусити її звільнитись. Такі оборудки здійснюються шляхом зміни категорії чи розряду, позбавлення працівниці певних функцій, зміни назви посади у поєднанні з усуненням від виконання найбільш складних функцій і позбавленням додаткового заробітку або із затримками у виплаті заробітної плати. Отже, сам по собі факт наявності шкоди після реалізації права працівника буде ознакою дискримінації. Далі маємо з'ясувати, чи може підприємство обґрунтувати такі кроки об'єктивними і розумними причинами. Іншими словами, функція інспекції праці полягатиме у тому, щоб у кожному випадку встановлювати, чи такі дії керівництва мають характер репресії у зв'язку з реалізацією прав або ж вони мають певні законні підстави. Такі випадки є складними, оскільки кожен з них є унікальним у своєму роді, для них важко встановити загальні шаблони, оскільки головною метою буде встановити, чи є аргументи, які наводить підприємство, законодавчо чи об'єктивно обґрунтованими.

По-третє, необхідно дослідити чи створюються перешкоди для реалізації працівницями своїх прав на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя у масовому порядку.

У попередніх абзацах йшлося про ситуації з окремими працівниками. Тепер маємо з'ясувати, чи не існує на певному підприємстві тенденції до звільнення тих працівників, які реалізують зазначені права.

У цілях порівняння стану справ з іншими підприємствами необхідно скористатися статистикою, застосувавши параметри заробітної плати, професійних категорій та підстав і причин звільнень. Іншими словами, зробимо спробу з'ясувати, чи супроводжується реалізація прав на поєднання особистого, сімейного та професійного життя погіршенням статусу працівників, і чи це є звичайною практикою на підприємстві.

Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Поєднання особистого, сімейного та професійного життя», а також приклади ознак дискримінації наведені в додатку 8.

с. Заходи, що їх належить ужити

Коригувальні заходи. Згідно зі статистичними даними, має бути впроваджена політика підприємства, спрямована на заохочення узгодження сімейного та особистого життя і яка, приміром, надає можливості для гнучкої роботи, сконцентрованого робочого часу та віддаленої роботи.

Зазначене може бути досягнуто інспектором праці за результатами перевірки або шляхом внесення посадовим особам підприємства припису на усунення порушень вимог законодавства про працю або шляхом надання рекомендацій щодо найбільш ефективних методів забезпечення дотримання вимог законодавства про працю. Приймаючи рішення щодо внесення припису чи надання рекомендацій інспектор праці не повинен забувати про зміст чинних міжнародних договорів України та про рекомендації МОП, оскільки вимоги перших мають бути реалізовані шляхом внесення припису, а других – шляхом надання рекомендацій. При цьому рекомендації мають вноситись як представникам адміністрації підприємства, так і представникам найманих працівників в особі їх виборного органу.

Сексуальні домагання

Діюче визначення сексуальних домагань в українському законодавстві має обмежений характер, і будь-які заходи реагування, які намагатиметься вживати або Інспекція праці або будь-який інший державний орган з метою запобігання, контролю та, у необхідних випадках, покарання у ситуаціях сексуальних домагань, вимагатимуть від них неабиякого творчого підходу.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» сексуальними домаганнями вважаються дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Таке обмежене визначення сексуальних домагань, на наш погляд, включає, у досить невизначеній формі, поняття «сексуального шантажу», але не поняття «створення середовища для сексуальних домагань».

Заходи Інспекції праці з реагування на скарги щодо ситуацій сексуальних домагань мають здійснюватися наступним чином:

1. З ймовірною жертвою проводиться бесіда, під час якої уточнюються деталі скарги.
2. Відбираються пояснення ймовірних свідків ймовірних сексуальних домагань.
3. Проводиться опитування ймовірного порушника, при цьому йому ставляться запитання щодо ймовірної ситуації сексуальних домагань. Не рекомендується починати з прямих запитань про те, мав він місце факт сексуального домагання з його боку чи ні. Для розслідування більш продуктивним підходом буде розпитати особу про її посаду на підприємстві, про її професійні та особисті стосунки з гаданою жертвою.
4. Проводяться бесіди з іншими працівниками підприємства, насамперед, з представниками виборного органу, який представляє інтереси найманих працівників, та інших громадських організацій, які функціонують на підприємстві (Рада трудового колективу, Жіноча рада, Молодіжна рада, тощо).

Інспекції праці необхідно чітко визначити один аспект: оскільки функція інспектора праці полягає у контролі дотримання законодавства роботодавцем, перевірці буде піддаватися тільки поведінка роботодавця. Іншими словами, контролю підлягає виконання обов'язку, який встановлений у статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», і за яким *роботодавець зобов'язаний вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань*.

Або, іншими словами, контролю підлягає бездіяльність або пасивність роботодавця перед ситуацією сексуальних домагань. На роботодавця не тільки покладений обов'язок вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань, але також обов'язок захисту працівників від ризиків, пов'язаних з роботою, як це визначається у статті 4 Закону України «Про охорону праці», де проголошується принцип *«пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці»*, а також у статті 153 КЗпП України, де визначено, що *на всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці*.

У цьому сенсі сексуальні домагання мають пов'язуватися із запобіганням виробничим ризикам, оскільки багато випадків сексуальних домагань у кінцевому підсумку позначаються на стані психологічного та фізичного здоров'я працівників, що тягне за собою їхнє перебування на лікарняному, а це вимагає виплати компенсацій за нещасні випадки на виробництві згідно із статтею 9 Закону України «Про охорону праці».

Також, слід враховувати, що сексуальні домагання становлять потенційну загрозу не лише для працівників, а й для підприємств. Їх вважають такими, що суперечать цілям роботодавця, оскільки вони розхитують підмурок соціально-трудових відносин і можуть негативно впливати на продуктивність праці, наприклад, через невиходи на роботу, плинність кадрів і низький моральний рівень персоналу. Сексуальні домагання можуть плямувати імідж підприємства в очах громадськості, що зрештою призводить

до зменшення прибутків через погану репутацію. В плані запобігання сексуальним домаганням є вельми важливою роль профспілок і роботодавців у створенні здорового виробничого середовища, що сприяє формуванню взаємовідносин з дотриманням принципів взаємоповаги та гідності працівників.

Таким чином, заходи реагування інспекції праці мають бути зосередженими на встановленні трьох аспектів:

1. Чи мали місце сексуальні домагання.

У переважній більшості випадків ми будемо наштовхуватися на відсутність свідків, оскільки правопорушник, як правило, діє у ситуаціях, коли знаходиться із жертвою сам на сам. У таких випадках єдиним знаряддям для встановлення факту сексуальних домагань будуть покази ймовірної жертви та покази ймовірного правопорушника. Крім того, у переважній більшості справ ми побачимо, що покази однієї сторони будуть суперечити показам іншої, адже ймовірний правопорушник намагатиметься спростовувати закиди проти себе. І тоді, через розбіжності у показах, нам доведеться закривати розслідування через брак доказів. Тим не менше, якщо інспекція праці прагне поставити під контроль сексуальні домагання на роботі, вона мусить надавати певну перевагу показам жертви, пам'ятаючи про те, що на меті ставиться, як ми вже зазначали, покарання не правопорушника, а роботодавця, який знав про відповідну ситуацію, але не реагував на неї. Втім, надання такої переваги обумовлюється трьома вимогами:

а) Відсутність суб'єктивної недостовірності, яка витікала б із стосунків між правопорушником та жертвою, з огляду на які можна прийти до висновку про існування образи, ворожнечі, помсти, конфронтації або іншого інтересу будь-якого роду, через що заява сторони втрачає допустимість, достатню для її прийняття як достовірної.

б) Правдоподібність; встановлення можливості, з об'єктивної точки зору, фактів що викладених у показах.

в) Послідовність обвинувачень; тобто, закиди мають стосуватися тривалого часу, не бути двозначними або суперечливими, стаючи таким чином єдиним доказом проти заперечень гаданого правопорушника, який заявляє про свою невинуватість; єдиною можливістю уникнути стану його беззахисності є надання йому можливості висунути дієві сумніви щодо показань гаданої жертви і продемонструвати їхню суперечливість.

2. Чи було відомо про ситуацію на підприємстві.

Після підтвердження існування ситуації сексуальних домагань, необхідно перевірити, чи було про це відомо на підприємстві, зокрема, керівникам підприємства. У разі визнання, що підприємству нічого не було відомо, заходи реагування припиняються, оскільки роботодавця неможливо притягнути до відповідальності за бездіяльність щодо ситуації, про яку він не знав. Але запитаємо себе: яким саме особам має бути відомо про ситуацію, щоб дійти висновку про те, що підприємству було про неї відомо? Це – коло осіб від власника до середньої ланки управління, включаючи заступників і, звичайно, безпосередніх керівників як правопорушника, так і жертви.

3. Чи мало місце належне реагування з боку підприємства.

Після підтвердження факту сексуальних домагань, а також того, що посадовим особам підприємства було про це відомо, необхідно оцінити, яким було реагування з боку роботодавця. У деяких випадках роботодавець намагається приховати заяву і тоді він несе повну відповідальність за бездіяльність. В інших випадках робляться спроби розв'язати проблему внутрішніми засобами, намагаючись уникнути розголосу, а в інших – відкривається внутрішня процедура розслідування. У таких випадках необхідно перевіряти чи докладало підприємство необхідних чи достатніх зусиль для встановлення фактів, або ж, іншими словами, чи було ним проведено зрозуміле, чітке, конфіденційне, неупереджене та оперативне розслідування, під час якого жертва мала б надати свої докази або свідків. Після встановлення фактів перевага має надаватися точці зору жертви; іншими словами образливий характер сексуально направленої поведінки має визначати жертва, а не правопорушник або свідки або особа, якій доручене розслідування; все це має відповідати визначенню сексуальних домагань Директиви 2006/54/CE, де йдеться про таку поведінку сексуального характеру, яка має своєю метою або наслідком замах проти гідності особи. Нарешті зазначимо, що у випадках, коли підприємство дійшло висновку про наявність ситуації сексуальних домагань, воно має вжити дисциплінарних заходів проти правопорушника, які будуть розумними і пропорційними завданій шкоді. У залежності від завданої шкоди, це може бути притягнення до дисциплінарної відповідальності аж до звільнення. Також можливе переведення за згодою правопорушника чи жертви на інше місце роботи або до іншого структурного підрозділу. Отже, заходом реагування не може вважатися усне попередження чи лише переведення жертви на інше місце роботи або до іншого структурного підрозділу.

У попередніх абзацах йшлося, головним чином, про ситуації створення середовища для сексуальних домагань, коли роботодавець не був активним суб'єктом таких дій. У випадках, коли активним суб'єктом сексуальних домагань є роботодавець та у ситуаціях сексуального шантажу найбільш доцільним буде передання справи на розгляд суду. Такий крок є очевидним для випадків сексуального шантажу, оскільки такі дії тягнуть за собою кримінальну відповідальність у відповідності до статті 154 Кримінального кодексу України, якою встановлено, що *«Примушування жінки чи чоловіка до вступу в статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні, карається штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або арештом на строк до шести місяців»*.

А коли йдеться про випадки створення на підприємстві середовища для сексуальних домагань, де активним суб'єктом був сам роботодавець, дуже ймовірний брак доказів не дасть нам можливості виконати описані вище кроки 2 і 3 (перевірити, чи було підприємству відомо про відповідні факти: якщо їх заперечує роботодавець, то він буде заперечувати і свою обізнаність, а відтак пояснюватиме цим і невжиття жодних заходів реагування, оскільки він заперечує сам факт); через це покази сторін, які суперечать одні одним, мабуть буде краще передати на розгляд суду, який має кращий інструментарій для оцінки свідчень сторін.

Відповідно до статті 112 Кримінально-процесуального кодексу України у справах про злочини, передбачені статтею 154 Кримінального кодексу України, досудове слідство

проводиться слідчими органів внутрішніх справ. Таким чином, за результатами перевірки інформацію про такі злочини інспектор праці має надсилати до територіального органу внутрішніх справ за місцем знаходження підприємства.

Для випадків подання скарги на створення середовища для сексуальних домагань, коли активним суб'єктом таких дій була особа, інша аніж безпосередньо роботодавець, ми пропонуємо контрольний перелік питань, наведений в додатку 9.



Основні ґендерні питання у сфері безпеки та гігієни праці

Висловлення вдячності

Цей розділ ґрунтується, головним чином, на інформаційному бюлетені МОП «Працюючі жінки та гендерні питання у безпеці та гігієні праці», Міжнародна програма з безпеки та гігієни праці й навколишнього середовища

ВСТУП

Праця жінок в Україні охороняється державою. Чинне законодавство України де-юре гарантує жінкам та чоловікам рівні права. Згідно з статтею 24 Конституції України рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей, серед іншого, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям..

Відповідно до статті 10 Закону України «Про охорону праці»:

«Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством».

У всьому світі дедалі більше жінок переходять працювати у промисловість і сферу послуг. За останні 15 років у багатьох країнах вони склали майже 50% робочої сили.

Хоча жінки починають працювати за професіями, що раніше були для них закриті, робоча сила досі сильно сегрегована за статевою ознакою. Значна частка жінок працює у певних видах занять, зокрема, у сфері послуг, у неформальній (тіньовій) економіці та особливо у сільському господарстві. Водночас вимоги з охорони праці часто не дотримуються підприємствами різних організаційно-правових форм, які використовують працю найманих працівників. Чимало керівників підприємств безвідповідально ставляться до обов'язків щодо створення здорових і безпечних умов праці, часто розглядають ці питання як другорядні. З метою підвищення рівня промислової безпеки в усіх галузях економіки України у 2008 році проведено 2088 комплексних перевірок, понад 197 тис. оперативних обстежень підприємств. У разі загрози життю та здоров'ю працівників посадові особи Держгірпромнагляду призупинили експлуатацію понад 178 тис. об'єктів та виконання робіт. До адміністративної відповідальності за порушення вимог чинного законодавства з охорони праці та охорони надр притягнуто понад 103 тис. працівників, з яких більше ніж 25 тис. – керівники підприємств.

За даними Держгірпромнагляду у першому півріччі 2010 року стан виробничого травматизму складає: у вугільній промисловості, де працюють переважно чоловіки, 2408 випадків (у тому числі 60 зі смертельними наслідками), гірничорудній та нерудній – 164 (8), будівництві – 199 (29), машинобудуванні – 481 (15), металургії – 296 (11), агропромисловому комплексі – 481 (39), соціально-культурній сфері та торгівлі, де працюють переважно жінки – 828 (47) тощо.

Жінки переважають у деяких галузях промисловості, зокрема, у мікроелектроніці, харчовій промисловості, виробництві текстилю та одягу, хімічній та фармацевтичній галузях, виготовленні виробів народних промислів. У сфері послуг вони зайняті здебільшого як учителі, на офісній роботі, у лікарнях, банках, торгівлі, готелях і як домашні працівниці.

У сільському господарстві жінки, як і багато інших сільських працівників, мають високий рівень травматизму та захворюваності й недостатньо охоплені послугами охорони здоров'я. Роль жінок у сільському господарстві традиційно недооцінюють. Сьогодні жінки виробляють майже половину продовольства у світі. Багато жінок у сільськогосподарській праці виконують роботи, котрі жодна інша людина не виконуватиме, наприклад, змішують або наносять шкідливі пестициди без належного захисту та інформації, через що вони страждають від інтоксикації, а у деяких випадках навіть помирають. Важка праця під час вирощування сільгоспкультур і збирання врожаю може спричинити високу частоту народження жінками мертвого плоду, викиднів і високу смертність серед дітей та матерів. Деякі дослідження показали, що робоче навантаження традиційних «жіночих» завдань, таких як висівання, сортування та очищення, трохи вище, ніж у чоловіків через те, що останнім під час зрошення, обвалювання та обробляння землі допомагають механічні засоби.

Жінки як медичні працівники також знаходяться в особливій ситуації стосовно перенавантаження на роботі, тому що більшу частину часу вони дбають не тільки про свою штатну роботу, а й також виконують значний обсяг роботи з домашнього господарювання. Часто медсестри і санітарки лікарень працюють не за призначенням або без укладання трудового договору.

У більшості жінок є небагато варіантів вибору місця роботи. У результаті вони виконують роботу, котра може бути важкою, брудною, монотонною, низькооплачуваною та пов'язаною з тривалим робочим часом без доступу до медичних послуг. Це особливо характерно для тих, хто працює у неформальній економіці, де жінки становлять значну частку. Жінки потрапляють у згубне коло, через що у більшості немає можливостей отримати освіту чи набути кількох кваліфікацій, особливо коли мова йде про тих, хто працює на нижчих економічних щаблях.

Здоров'я працюючих жінок

Гендерні критерії розподілу роботи підтримуються традиційними культурними припущеннями. Підхід до здоров'я жінок ґрунтується на біомедичній моделі та традиційних постулатах щодо здоров'я та можливостей людини. Традиційна біомедична модель, що зосереджена на причинно-наслідковому зв'язку здоров'я/захворювання, намагається визначити причини патології в індивідуальному порядку та використовуючи лікувальні методи для боротьби з нею. У такому підході приділяється мало уваги профілактиці та тим екологічним і соціальним факторам, які взаємодіють з біологічними причинами поганого здоров'я груп або категорій населення. Як наслідок, приділяється дуже мало уваги соціальним та екологічним аспектам поганого стану здоров'я жінок.

Небезпеки для здоров'я працюючих жінок традиційно недооцінюють, тому

що норми безпеки та гігієни праці й граничні межі впливу шкідливих речовин ґрунтуються на чоловічому населенні та лабораторних тестах.

Коли вивчалися статеві відмінності, акцент робився на фізичні відмінності між чоловічою та жіночою репродуктивними системами або на удавані відмінності між психологією чоловіків і психологією жінок. Лише в останні 15 років почали розвиватися ґендерно-орієнтовані дослідження з питань здоров'я, котрі демонструють, що відмінності між категоріями працюючого населення ґрунтуються, здебільшого, на індивідуальній людській мінливості, а не на біологічних відмінностях між статями. Інша реакція жінок на небезпеки для здоров'я обумовлена, по суті, різними ризиками, пов'язаними з роботою, з якими жінки стикаються відповідно до конкретного типу роботи, котру вони виконують, та численними ролями, котрі вони грають у суспільстві.

Професійна сегрегація призводить до потрапляння піддію особливих ризиків для безпеки та гігієни праці. Вид ризиків для здоров'я, з котрими стикаються жінки, пов'язаний з їхніми особливими умовами праці.

Певні розлади пов'язані з професіями або галузями, в яких задіяна велика кількість жінок. Наприклад, велика частка травм спини у жінок, які працюють в охороні здоров'я, пов'язана з характером їхньої роботи та концентрацією працівниць у сестринській справі.

Через численні ролі, що їх працюючі жінки грають у суспільстві, вони мають особливі потреби стосовно харчування, способу життя та репродуктивного здоров'я. Жінки мають двояку репродуктивну та економічну роль: як неоплачувані працівниці вдома та у полі, а також як оплачувані працівниці за межами домогосподарства. Жінка працює в середньому на одну-три години на день довше, ніж чоловік у цьому самому суспільстві. Багато жінок страждають від надмірно тривалого робочого часу, а при цьому, зазвичай, повинні виконувати й переважну частину домашньої роботи. Наслідком цієї ситуації можуть бути особливі проблеми зі здоров'ям, зокрема стрес, хронічна втома, передчасне старіння та інші психосоціальні та медичні ефекти.

Ергономічні фактори та людська мінливість

Травми від переміщення вручну – одне з основних джерел травм спини та розладів опірно-рухового апарату. У 1960-х роках було запропоновано зафіксувати максимально допустиму вагу, яку могла переносити жінка, на рівні від 15 до 20 кг, що становило приблизно половину рекомендованого ліміту для чоловіків. Ці цифри досі використовуються у законодавстві ряду країн, тоді як інші країни ставлять під сумнів наукове припущення, на основі якого було вирішено, що максимально допустиме навантаження для жінок повинно бути вдвічі менше, ніж для чоловіків.

В Україні максимальна допустима вага, яку може переносити жінка, становить 10 кг. Згідно з Граничними нормами підймання і переміщення важких речей жінками, затвердженими наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10.12.93 № 241, зареєстрованим Міністерством юстиції України 22.12.93 за №194,;

■ підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину) — 10 кг;

■ підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни — 7 кг.

Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні — 350 кг; з підлоги — 175 кг.

Травми від механічного обладнання становлять велику частку всіх пов'язаних із роботою травм у всіх професіях. Доведено, що конструкція машин і обладнання стає головною причиною травмування, якщо вона не продумана або не використовується належним чином, особливо в обробній промисловості. У конструкції обладнання та інструментів використані антропометричні дані не завжди відображають характеристики тієї категорії працюючих, яка ними користуватиметься. Більшість засобів індивідуального захисту та інструментів, що використовуються в усьому світі, сконструйовані під чоловіків-працівників із Німеччини та США. Існує значна різниця між цими двома групами працівників та працівниками з інших країн. Це означає, що багато працівників не можуть виконувати свої обов'язки належним чином. Тому жінки-працівниці та ті працівники, які не мають високий зріст і велику вагу, як, приміром, азійські працівники, не оснащені належним чином з точки зору індивідуального захисту.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2008 р. № 761 затверджений «Технічний регламент засобів індивідуального захисту».

Для кожної галузі в Україні розроблені норми безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

ВИРОБНИЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ ТА НЕБЕЗПЕКИ, ПОВ'ЯЗАНІ З РОБОТОЮ

Небезпека для репродуктивної функції

Іонізуючі випромінювання викликають тератогенні та мутагенні ефекти й можуть спричиняти шкоду і для чоловіків, і для жінок. Дія радіоактивних джерел на чоловіків може призвести до безплідності та мутагенних ефектів.

Небезпека для плоду є навіть більшою, тому що дія на жінок може мати тератогенні та інші шкідливі наслідки. У законодавстві більшості країн є норми щодо захисту жінок репродуктивного віку та, зокрема, під час вагітності.

Постановою Головного державного санітарного лікаря України Міністерства охорони здоров'я України від 01.12.1999 № 37 затверджені "Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку" (ГСН 3.3.6.037 - 99). Постановою Головного державного санітарного лікаря України, Першого заступника міністра охорони здоров'я України від 01.12.1997 № 62 ведені в дії державні гігієнічні нормативи "Норми радіаційної безпеки України (НРБУ – 37)".

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих

факторів, вона підлягає звільненню від роботи зі збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації.

Вагітні жінки і жінки, які мають дітей віком до 3 років, не можуть залучатися до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні, а також не допускається направлення їх у відрядження.

Стрес

Стрес – захворювання багатопричинного походження. Його можна визначити як фізичний або фізіологічний стимул, що викликає перевтому або руйнування звичайної фізіологічної рівноваги людини. Найчастіші розлади – від хронічної втоми до депресії через безсоння, неспокій, мігрень, емоційні розлади, виразки шлунку, алергії, захворювання шкіри, люмбаго та ревматичні напади, зловживання тютюном і алкоголем, серцеві напади й навіть самогубство.

Вимушене суміщення сімейних обов'язків з роботою на виробництві не проходить безслідно. Найвідчутнішим негативним наслідком фактичного подвійного навантаження жінки є хронічна перевтома, що призводить не лише до зниження продуктивності її праці на виробництві, але й до виникнення стресових ситуацій.

Раніше в Україні на великих підприємствах були кімнати психологічного розвантажування. Кваліфіковані лікарі та психологи допомагали працівнику зняти втому, стрес, депресію. Останнім часом ситуація погіршилася. Деякі підприємства закрились, інші, у зв'язку з кризою, переживають нелегкі часи, тому працівник, здебільшого, залишається сам на сам із своєю проблемою.

Одна з головних причин стресу – страх перед невідомими ситуаціями та відсутність контролю над обов'язками, що їх належить виконувати, й над організацією роботи. Професійний стрес уражає тих працівників, чиї обов'язки змінюються або усуваються через впровадження нових технологій; тих працівників, які позбавлені особистої ініціативи та приречені виконувати монотонні та повторювані завдання.

Стрес може загострюватися страхом втратити роботу, проблемами стосунків, сексуальними домаганнями, дискримінацією та іншими непрофесійними факторами, такими як сімейні проблеми, багатовекторність обов'язків, неспокій щодо здоров'я, транспорт і фінансові негаразди.

В останні роки проведений ряд досліджень щодо стресу та пов'язаних із роботою розладів, зокрема у деяких скандинавських країнах і США, де обговорювалися біологічні відмінності між чоловіками та жінками у фізіологічній реакції на стрес, особливо щодо захворюваності та поширеності ішемічної хвороби серця. В інших дослідженнях також вивчається інша фізіологічна реакція жінок на хімічні речовини.

Треба провести ще значні дослідження, перш ніж можна буде зробити висновок про різні реакції статей на певні небезпеки чи фактори.

В Україні питанням зняття стресу, розробкою діагностико-корекційних методик займається Інститут психології ім. Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України. На жаль, значна частина його розробок на сьогодні залишається не реалізованою.

Жінки часто виконують менш кваліфіковану роботу, причому за меншу зарплату, ніж їхні колеги-чоловіки, у діяльності, не пов'язаній з ухваленням рішень. Типові жіночі роботи передбачають набагато менший контроль над ухваленням рішень, ніж типові чоловічі роботи. Тип роботи, яку виконують жінки, в багатьох випадках є розширенням тих завдань, які вони виконують удома, наприклад, догляд за іншими (вчителі, медсестри, соціальні працівники, готування їжі тощо). У різних випадках вони орієнтовані на завдання, котрі потребують менше сили, більшу спритність, більшу швидкість, увагу та точність, - характеристики, соціально пов'язані з жіночою особистістю.

Зосередження жінок на цих типах робіт, їхні особливі умови праці, в тому числі те, що вони частіше стають об'єктами сексуальних домагань і дискримінації, а також їхня основна відповідальність за догляд за сім'єю та домашню роботу, можливо, визначають більшу поширеність розладів, пов'язаних із стресами, серед жінок.

Нові технології

Нові зміни в економічних структурах і технологіях створили нові небезпеки та потреби в інших категоріях працюючих. У промисловій сфері велика кількість порівняно добре оплачуваних ручних робіт, виконуваних чоловіками у промислово розвинених країнах, стали низькооплачуваними, експлуаторськими роботами для жінок у країнах, що розвиваються. Це особливо очевидно у випадку мікроелектронної промисловості, де жіноча праця переважає. Зокрема, у виробництві напівпровідників жінки піддаються дії шкідливих хімікатів, що мають канцерогенні та мутагенні ефекти; багато процесів складання електронної техніки передбачають швидкі, повторювані рухи зап'ястка, кисті та руки, що можуть провокувати повторні травми або інші порушення стану опірно-рухового апарату.

В Україні створення безпечних і нешкідливих умов праці завжди було складною й актуальною проблемою. Складність її полягає в тому, що нові технології потребують нових конкретних підходів та ефективних заходів у створенні безпечних умов праці. Законом України «Про охорону праці» визначено, що роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці безпечні умови праці. Разом з тим, цей Закон зобов'язує і працівника дбати про особисту безпеку та здоров'я в процесі виробництва. Таким чином, філософія та ідеологія закону передбачає обопільні зобов'язання роботодавця і працівника.

Відповідно до загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища планується розроблення і забезпечення впровадження в практику новітніх безпечних технологій та досягнень науки і техніки у сфері охорони та гігієни праці, перегляд і адаптація законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки до законодавства ЄС для зниження рівня виробничого травматизму і професійної захворюваності, збереження трудового потенціалу України і створення правових засад для вступу України до ЄС.

Здобутки та досягнення у вирішенні цих питань захисне законодавств

Через прагнення захистити працюючих жінок багато країн ужили спеціальних захисних заходів, які включають заборону праці в нічний час, на підземних роботах та в іншій діяльності, яка вважається небезпечною для жінок та їхнього репродуктивного здоров'я, зокрема від впливу дії певних речовин.

Інші заходи обмежили тижневу тривалість робочого часу та понаднормову роботу й були спрямовані на захист ролі жінок як матерів і дружин.

В останні роки такі заходи дедалі більше ставляться під сумнів, тому що в деяких випадках захисне законодавство може мати дискримінаційні наслідки, такі як зменшення можливостей жінок щодо доступу до зайнятості. Ще одне питання для обговорення – підхід щодо небезпечних професій, котрий належить прийняти: прийняття захисних норм, що виключають жінок – як працюючу групу – з небезпечних професій або більш перспективний та комплексний підхід, який передбачає усунення ризику з робочого місця для охорони здоров'я всіх працівників?

В Україні забороняється залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Оскільки перелік підземних робіт, на яких допускається застосування праці жінок, не затверджувався, зберігає чинність Перелік посад, пов'язаних з підземними роботами, на яких дозволяється, як виняток, застосування праці жінок. Він включає такі посади і роботи:

- а) керівні та непов'язані із застосуванням фізичної праці;
- б) пов'язані із санітарним та побутовим обслуговуванням;
- в) пов'язані з необхідністю час від часу спускатися в підземні частини підприємства для виконання нефізичних робіт.

Крім того, допускається проходження навчання і стажування в підземних умовах, якщо потім жінка буде виконувати роботи, де дозволяється застосування праці жінок.

Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.93 № 256, зареєстрованим Міністерством юстиції України 30.03.94 за №51/260, затверджений «Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок». Перелік складається з двох розділів. На роботах, що зазначені у першому розділі Переліку, застосування праці жінок забороняється з дня набрання чинності названим наказом (з 10 квітня 1994 року). На роботах, зазначених у другому розділі Переліку, праця жінок може використовуватися до спеціальної заборони.

При вивільненні з важких робіт та робіт із шкідливими умовами праці жінкам надаються такі пільги:

- а) збереження середнього заробітку за місцем попередньої роботи на час перенавчання або перекваліфікації, але не більше шести місяців;
- б) збереження права користуватися відомчою жилою площею, а також дитячими дошкільними закладами за місцем попередньої роботи.

Законодавство України обмежує застосування праці жінок у нічний час.

Участь жінок у зміцненні здоров'я

Загальний рух у напрямку політики зміцнення здоров'я має велику потенційну цінність для працюючих жінок. Розширення можливостей людей шляхом створення більш здорового середовища, більш ефективних мереж підтримки, кращих навчально-освітніх програм є пріоритетом у зміцненні здоров'я працівників з кінця 1970-х років. Проте, особливим потребам жінок досі приділяється дуже мало уваги у формуванні політики зміцнення здоров'я, тому що жінки недостатньо представлені в цих органах.

Наприклад, працюючі жінки недостатньо представлені в органах прийняття рішень, таких як національні ради безпеки, служби гігієни праці та комітети з питань безпеки та гігієни підприємств. Є випадки, коли ухвалюється рішення про надання пріоритету певним небезпекам або змінам на робочому місці, хоча часто має місце низький рівень обізнаності щодо умов праці та життя жінок, задля котрих ухвалюються рішення. Доступ до навчання та підвищення кваліфікації також обмежений порівняно з чоловіками.

Разом з тим, соціологи, антропологи та психологи починають проводити дослідження у трьох головних сферах життя жінок – репродукції, домашньої роботи та оплачуваної роботи – щоб вивчити численні фактори, що впливають на здоров'я жінок. Цей підхід виходить за межі традиційного медичного інтересу, оснований на біологічних характеристиках жінок, і передбачає вивчення впливу ролей жінок як дружин, матерів і працівниць на їхнє здоров'я та хвороби. Ці три сфери дуже важливі у формуванні ефективної політики зміцнення здоров'я жінок.

ДЕЯКІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО КОМПЛЕКСНОГО ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ

Ґендерно-чутлива політика щодо безпеки та гігієни праці

Якщо політика зміцнення здоров'я має бути ефективною для жінок або для чоловіків, її треба будувати на точнішій інформації про взаємозв'язок між здоров'ям і ґендерними ролями. Працюючі жінки перебувають в особливо несприятливій ситуації через застарілі структури робочої сили, організацію робочих місць і ставлення. Політика зміцнення здоров'я для працюючих жінок має враховувати всі три їхні ролі: як домогосподарок, як матерів і як працівниць. Впливи здоров'я на кожну роль треба розглядати окремо та вивчати потенційні конфлікти й суперечності між ними. Широку стратегію покращення безпеки та здоров'я працюючих жінок треба інтегрувати у Національну політику з безпеки та гігієни праці, особливо в тих сферах, де зосереджено багато жінок.

Слід розробити узгоджену основу для забезпечення скоординованого національного підходу. Зосередження працюючих жінок у конкретних професіях призводить до особливої тенденції щодо травм і захворювань. Загальні заходи, спрямовані на всіх працівників, не обов'язково досягають бажаних вигід для працюючих жінок. Ефекти ґендеру на стан здоров'я необхідно вивчити ретельніше, щоб виробити краще розуміння залежності між здоров'ям жінок та їхніми соціально-економічними ролями. Ці висновки треба інтегрувати у процес формування політики.

Вищезазначена політика повинна включати як ціль особливий захист безпеки та здоров'я працюючих жінок. Вона має містити вказівки, що дозволять роботодавцям, профспілкам і органам державної влади виявляти проблеми, проводити відповідні зв'язки з загальними заходами щодо безпеки та гігієни праці для всіх працівників і розробляти спеціальні програми, які забезпечать урахування потреб працюючих жінок у процесах професійної та промислової реорганізації на національному рівні, особливо у таких сферах, як законодавство, інформація та навчання, участь працівників і прикладні дослідження.

Визначення цілей на рівні підприємства

Головними цілями для змін повинні бути галузі та професії, що впливають на здоров'я працюючих жінок. Тому слід впроваджувати особливі профілактичні програми. На рівні підприємства слід уживати заходів для боротьби з професійними небезпеками, що впливають на працюючих жінок. Для ефективної профілактики та усунення небезпечних умов праці слід розробити спеціальні програми дій щодо небезпек, пов'язаних із роботою, для кожної професії, включаючи психосоціальні та організаційні фактори, враховуючи фізичне, психічне та соціальне благополуччя працюючих жінок. Пріоритет слід віддати перегляду методик виконання робіт і реорганізації робочих завдань із метою усунення чи мінімізації небезпек, класифікації робіт, підвищенню кваліфікації, надання нових шляхів кар'єрного зростання у професіях, де переважають жінки.

На підприємствах України знизити рівень виробничого травматизму і професійної захворюваності можливо шляхом підвищення ефективності системи управління охороною праці, впровадження в практику наукових досягнень у сфері охорони та гігієни праці, промислової безпеки, розроблення нових методів, систем і засобів діагностування та оцінки стану охорони праці і безпеки виробничих об'єктів, оновлення технічної бази виробництва, підвищення рівня організації виробництва та ведення робіт, а також технологічної і трудової дисципліни.

Визначення цілей на індивідуальному рівні

Існує необхідність зосередитися на безпеці та гігієні праці жінок із захистом їхнього благополуччя через служби гігієни праці. Необхідно впровадити профілактичні програми для підтримання безпечного та здорового виробничого середовища. Роботу слід адаптувати до можливостей працюючих жінок у світлі стану їхнього фізичного та психічного здоров'я, наприклад, зменшуючи робоче навантаження на жінок за допомогою відповідних технологій, переводячи жінок на іншу роботу згідно з їхніми потребами та, у разі потреби, проводячи реабілітацію.

Особливі заходи для виконання фізичних завдань під час вагітності залишаються необхідними, як, наприклад, захист вагітних жінок, для котрих робота в нічний час, важка робота та вплив радіації можуть створювати неприйнятні ризики щодо здоров'я.

Ергономічні міркування

Концепцію максимальної ваги, котру жінки можуть переміщати вручну, та конструкцію засобів індивідуального захисту необхідно переглянути в контексті сучасних технічних знань і соціально-медичних тенденцій. Необхідно враховувати численні варіації. За масової глобальної міграції стає дедалі очевиднішим, що антропометричні стандарти необхідно будувати на людській мінливості, а не на «типових» групах населення, тому що різні расові та етнічні морфологічні характеристики можна знайти у працівників будь-якої окремої країни.

Планування людської мінливості

Широких узагальнень щодо фізичних можливостей жінок слід уникати, а вразливість і потреби працівників-чоловіків треба враховувати реалістично. Індивідуальна спроможність працівників незалежно від віку та статі має бути параметром для результатів і вимог, які слід виставляти до окремого працівника. Отже, треба прийняти на національному рівні норми для забезпечення належного захисту (від будь-якої небезпеки) найбільш сприйнятливих або вразливих працівників будь-якого віку чи статі.

Єдині норми впливу фізичних, хімічних або біологічних чинників дозволили б уникнути дискримінації та гарантувати захист здоров'я всіх працівників. Не слід позбавляти чинності спеціальний правовий захист жінок – навпаки, його слід поширити, де доречно, на працюючих чоловіків; наприклад, у випадку захисту від радіації та репродуктивного здоров'я.

Дослідження

Існуючі епідеміологічні дослідження треба критично оцінити, щоб знайти систематичне упередження, якщо таке є, у способі проведення розслідування при вивченні характеристик здоров'я та захворюваності жінок, щоб уникнути припущень, оснований на стереотипах і традиційних культурних цінностях. Оцінка реальних відмінностей між статями та уникнення помилкових суджень про життя жінок – єдиний шлях до успіху у формуванні знань, корисних для здоров'я жінок.

Підвищенню рівня науково-технічного забезпечення охорони праці в Україні сприятиме проведення наукових і науково-технічних досліджень з питань розроблення наукових основ розв'язання загальних для всіх галузей з неприпустимим професійним ризиком проблем охорони праці, оцінки стану охорони праці, безпеки виробничих об'єктів та ступеня професійного ризику, а також розвиток та підтримка діяльності мережі науково-дослідних, проектно-конструкторських установ і організацій, оновлення їх дослідно-експериментальної бази, координація науково-технічної діяльності у сфері охорони праці та забезпечення впровадження в практику результатів такої діяльності.

Збирання даних

Національні статистичні дані про нещасні випадки з жінками на виробництві та професійні захворювання жінок неповні, а знань про стан здоров'я жінок досі не

вистачає. Більшість країн продовжують наголошувати на офіційній статистиці про материнську смертність, яка досі є дуже важливим показником загального стану здоров'я жінок у країнах, що розвиваються. Проте, багато жінок працюють тільки на умовах неповного робочого часу або як надомниці, щоб мати можливість виконувати сімейні обов'язки, водночас роблячи внесок у бюджет сім'ї. Така ситуація виключає їх із статистики про компенсацію у випадку травми та про відсутність на роботі через хворобу. Хатня праця та ведення домашнього господарства також навряд чи реєструється у статистиці. Професії жінок часто не зазначаються у медичних висновках або свідоцтвах про смерть, як у випадку з багатьма працівниками.

Розвиток національної статистики про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання з розбивкою по статі сприяв би: визначенню пріоритетів дій за допомогою профілактичних програм; розробленню національної інформаційної стратегії збирання та розповсюдження інформації про безпеку та гігієну праці жінок; розробленню національних норм, національних кодексів практики та інших керівних документів щодо особливих небезпек, з якими стикаються працюючі жінки.

За даними Держгірпромнагляду за I півріччя 2010 року на підприємствах України травмовано 77,5% (4 448) чоловіків та 22,5% (1 286) жінок від загальної кількості по Україні.

Участь жінок

Жінки повинні бути краще представлені та більш безпосередньо задіяні у процесі прийняття рішень стосовно охорони їхнього здоров'я. Погляди жінок як користувачок, виховательок і працівниць, їхній власний досвід, знання й навички мають знайти своє відображення у формуванні та впровадженні стратегій зміцнення здоров'я. Вони повинні брати більшу участь у покращенні умов своєї праці, особливо шляхом розробки програм, надання послуг із гігієни праці, доступу до ширшої та кращої інформації, навчання та медичної просвіти. Підтримку працюючих жінок у самоорганізації та участі в покращенні умов їхньої праці слід посилювати на національному рівні та рівні підприємств.

У розбудові громадянського суспільства в Україні вагома роль належить жінкам, які становлять більше половини сукупної робочої сили в державі. Чотири п'ятих жінок у працездатному віці належать до економічно активного населення, майже половина з них мають вищу та середню-спеціальну освіту (серед чоловіків цей показник становить 35%). Жінки займають значну питому вагу серед тих, хто становить основу середнього класу. У 2009 р. майже 68% жінок нараховувалось серед представників малого і середнього бізнесу, дві третини – у складі фермерів, майже 70% – спеціалістів середньої ланки управління, фінансистів та менеджерів.

До надзвичайно важливих належить дослідження питань оптимального поєднання материнства і трудової діяльності жінки у суспільній і сімейно-побутовій сферах та докорінного поліпшення її соціального становища. Винятково актуальною і важливою є розробка концептуальних засад механізму поліпшення соціального становища жінки і активізації її трудової, демографічної, соціальної активності.

**Резолюція про рівні можливості та рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері праці
(Женева, червень 1985 р.)**

Умови праці та виробниче середовище

1. Заходи з покращення умов праці та виробничого середовища для всіх працівників мають ґрунтуватися на Висновках стосовно майбутніх дій у сфері умов праці та виробничого середовища, прийнятих Міжнародною конференцією праці у 1984 р., зокрема з урахуванням положень щодо гігієни, здоров'я та безпеки праці жінок. Слід приділяти належну увагу:

- (i) зокрема, тим секторам і професіям, де зайняті великі кількості жінок;
- (ii) необхідності забезпечення належного застосування відповідних заходів до всіх охоплених підприємств;
- (iii) бажаності розширення сфери дії таких заходів із тим, щоб можна було належним чином регулювати умови праці у секторах або на підприємствах, виключених із неї, наприклад у зонах переробки продукції для експорту та зонах вільної торгівлі;
- (iv) необхідності того, щоб національне законодавство забезпечило, щоб працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу, тимчасові, сезонні та випадкові працівники, контрактні працівники та хатні працівники не потерпали від дискримінації стосовно умов зайнятості й щоб не виникала подальша сегрегація ринку праці.

2. Що стосується захисного законодавства:

- (a) жінки та чоловіки повинні бути захищені від ризиків, характерних для їхньої зайнятості та професії у світлі досягнень у науково-технічних знаннях;
- (b) слід ужити заходів для перегляду всього захисного законодавства, що поширюється на жінок, у світлі сучасних наукових знань і технологічних змін, а також для перегляду, доповнення, поширення, збереження або скасування такого законодавства згідно з національними обставинами, причому ці заходи мають бути спрямовані на покращення якості життя й на сприяння рівності між чоловіками та жінками у сфері зайнятості;
- (c) слід ужити заходів для поширення спеціального захисту на жінок і чоловіків у тих типах робіт, які виявилися для них шкідливими, особливо з точки зору їхньої соціальної функції репродукції, причому такі заходи слід періодично переглядати та коригувати у світлі досягнень у науково-технічних знаннях;
- (d) слід проводити дослідження та вивчення процесів, котрі можуть мати шкідливий вплив на жінок і чоловіків з точки зору їхньої соціальної функції репродукції, та вживати відповідних заходів за результатами цих досліджень для надання такого захисту відповідно до потреби.

3. Сексуальні домагання на робочому місці є згубними для умов праці персоналу й для перспектив зайнятості та кар'єрного зростання. Тому політика сприяння рівності повинна включати заходи з боротьби з сексуальними домаганнями та запобігання їм.

Резолюція «Ґендерна рівність – основа гідної праці»

98-а сесія Міжнародної конференції праці, 2009

§ 26. Міркування щодо безпеки та гігієни праці раніше зосереджувалися на небезпечних роботах, виконуваних переважно чоловіками. Зростання частки жінок у складі робочої сили вказує на корисність додаткових досліджень щодо диференційованого впливу виробничих ризиків на жінок і чоловіків. Необхідно приділяти більшу увагу особливим потребам чоловіків і жінок щодо безпеки та гігієни праці, зокрема репродуктивному здоров'ю як чоловіків, так і жінок, просуваючи відповідну політику та практику для жінок і чоловіків.

§54. МОП повинна (f) просувати ґендерно-чутливу політику, культури та системи у сфері безпеки та гігієни праці.



План забезпечення рівності у компанії

Наша мета полягає не в тому, щоб надати жорстку модель, а скоріше в тому, щоб запропонувати компоненти Плану забезпечення рівності в компанії на основі моделі, розробленої іспанським інститутом *Instituto de la Mujer* і використовуваної Інспекцією праці та соціального забезпечення цієї країни. Цей документ можна використовувати як довідник для інспекторів праці у:

→ наданні роботодавцям, представникам керівництва й працівників підприємств порад щодо того, як розробляти План забезпечення рівності в компанії та виконувати його;

→ розробленні та виконанні Плану дій щодо рівності в Інспекції праці.

Щоб План дій щодо рівності був ефективним, він повинен містити наступні основні компоненти:

1. Зазначення осіб, відповідальних за його розроблення та виконання.
2. Попередній діагноз.
3. Чітко визначені цілі та низку заходів і напрямів діяльності.
4. Систему моніторингу, оцінки та відстеження.

Отже, План дій повинен мати чотири частини, описані нижче.

1. Організація та управління

У цій частині буде зазначено орган (структурний підрозділ, комітет або комісію чи робочу групу), котрий безпосередньо відповідатиме за управління розробленням і виконанням плану, а також визначені всі особи та органи, задіяні у його розробленні та виконанні, разом із даними про обсяг їхньої участі та відповідальності. Якщо можливо, пропонується розробити та виконувати план на двосторонній основі, як частину соціального діалогу; у цьому випадку комісія або комітет чи робоча група матимуть спільний склад (представники керівництва та найманих працівників підприємства), а їхньою функцією буде заохочення та підтримування діагностики ситуації та ходу переговорів, виконання та моніторингу плану.

План забезпечення рівності в компанії має містити конкретні строки виконання передбачених дій, їх конкретних виконавців, а також відповідальних за здійснення постійного контролю за виконанням запланованих заходів чи дій. Важливо також щоб у плані були чіткі та зрозумілі об'єктивні критерії оцінки виконання тих чи інших запланованих дій чи заходів.

Робота над планом забезпечення рівності в компанії тісно пов'язана з процесом колективних переговорів, з вирішенням соціальних питань трудового колективу, зокрема й за рахунок власних коштів підприємства (стаття 9¹ КЗпП України).

2. Діагностика

У цій частині міститиметься звіт про діагностику компанії, будуть чітко й точно викладені результати діагностики, та пояснено, як вона проводилася. Діагностику наявної на підприємстві ситуації з гендерною рівністю повинні проводити згідно з технічними критеріями особи, що мають кваліфікацію у цій сфері. Висновки не підлягають обговоренню; вимога про неупередженість і технічна підготовка аналітиків – основна вимога, покликана забезпечити ефективність, прозорість і «чесність» плану. Під час діагностики важливо не лише зібрати цифровий матеріал про тенденції, які можуть свідчити про прояви дискримінації за статевою ознакою, але й необхідно вивчити та сформулювати причини таких явищ.

3. Структура і стратегія

Саме тут викладаються цілі плану разом із заходами, розробленими для досягнення цих цілей. І цілі, й заходи можуть підлягати двосторонньому обговоренню, але необхідно зазначити наступне:

а) Вибір цілей та заходів залежатиме від результату діагностики. Було б логічно визначити їх відповідно до сфер аналізу або процесів, які аналізуються в ході діагностики та з яких виплили невідповідності (наприклад: доступ до зайнятості, професійні категорії, кар'єрне зростання, заробітна плата, умови праці, тимчасові контракти тощо) Цілі та заходи мають бути спрямовані на усунення причин гендерної нерівності, виявлених діагностикою підприємства.

б) Є три типи дій, котрі можна виконати:

■ **Коригувальні заходи**, спрямовані на *виправлення* конкретних ситуацій, де має місце дискримінація за статтю, стосовно умов праці або проявів нерівності, котрі можна віднести на рахунок невинуватеної практики компанії або цифрового показника критерію, виявленого аналітиком, який проводив діагностику. Ці заходи повинні бути включені у план, тому що в іншому разі це спричинить виникнення невідповідальності для компанії.

■ **Заходи щодо позитивних дій**, тобто надання переваги, резервування посад, встановлення квот або нормативів, впровадження будь-яких інших заходів, які віддають перевагу статі, котра недостатньо представлена. Особливо важливо, щоб заходи цього типу встановлювалися шляхом двосторонніх переговорів, а не нав'язувалися адміністрацією підприємства в односторонньому порядку.

■ **Заходи з узгодження** сімейного та особистого життя, котрі компанія може встановити за рахунок власних коштів або ж на виконання вимог певних нормативних актів, у рамках своєї політики розвитку людських ресурсів.

Цілі та дії визначатимуться ієрархічно, інакше кажучи, буде визначена ціль, а потім

дії, покликані її досягти. Може трапитися так, що певні дії повторюватимуться, тому що вони призначені для досягнення різних цілей. У цьому випадку їх треба буде згадати лише один раз і зазначити у сфері, котра вважається найбільш доречною. У таблиці, котра має бути розроблена для кожної дії та в котрій описується виконання та оцінка цієї дії, можна вказати різні цілі, що їх ця дія має досягти, без потреби в інших таблицях і, отже, у додатковому робочому навантаженні. Перелік можливих цілей та дій у кожній сфері дій може бути дуже довгим залежно від результатів діагностики; див. наведений нижче приклад.

Сфера: доступ до зайнятості

Цілі:

- Заохотити чоловіків та жінок подавати заяви про прийом на роботу в тих сферах, де вони недостатньо представлені.
- Залучати жінок для проходження навчання, необхідного для отримання роботи.

Дії:

- Вилучити з анкет для прийому на роботу дані про сімейний стан та наявність сімейних обов'язків.
- Повідомляти в оголошеннях про вакансії про існування активної недискримінаційної політики.
- Оголошення про наявність вакансій формулювати ґендерно-нейтральними характеристиками умов праці та із зазначенням найменувань професій чи посад відповідно до Класифікатора професій ДК 003:2010.
- Створити «гарячу лінію» для скарг працівників будь-якої статі, котрі вважають, що їх дискримінували у процесах відбору, та розслідувати ці справи.
- Встановити квоту прийому на роботи, на яких одна стать недостатньо представлена.
- Організувати навчальні ініціативи для персоналу, відповідального за підбір кадрів та оформлення документів з прийому працівників.

Сфера: професійна класифікація

Цілі:

- Сприяти рівності (жінки/чоловіки) у складі різних професійних категорій у компанії, зменшувати горизонтальну сегрегацію.
- Належним чином визнавати роботи, пропонуючи підхожу винагороду згідно з категорією.

Дії:

- Змінити назви професійних категорій, вилучивши всі посилання, пов'язані зі статтю працівника, який виконує роботу.
- Переглянути та перезатвердити положення про структурні підрозділи, посадові та робочі інструкції працівників, вилучивши з них усі посилання, пов'язані зі статтю працівника, який виконує роботу.
- Переглянути штатний розпис підприємства з метою приведення назв посад у відповідність до Класифікатора професій ДК 003:2010.
- Впровадити систему оцінювання робіт на основі нейтральних критеріїв, тобто оцінювати вимоги за їхньою фактичною важливістю для компанії, а не за соціальними критеріями.
- Створити спеціальну навчальну програму для підготовки жінок без відриву від виробництва до посад у тих категоріях, професіях або роботах, які зайняті у компанії переважно чоловіками.

Сфера: кар'єрне зростання

Цілі:

- Усунути перешкоди, заохотити просування жінок на управлінські посади середньої ланки або на керівні посади, зменшувати вертикальну сегрегацію.
- Забезпечити, щоб узгодження сімейного та трудового життя не було перешкодою для переходу на посади з більшою відповідальністю.
- Впровадити активну недискримінаційну політику в призначенні працівників на управлінські посади.

Дії:

- Впровадити критерії прозорості у процедури підбору кадрів: внутрішні оголошення про наявність вакансій, публікація критеріїв оцінки та системи рейтингів.
- Участь комісії з питань рівності у процесах відбору претендентів на керівні посади.
- Запровадити заходи з резервування місць на посадах, де жінки недостатньо представлені.
- Вилучити з трудових або колективних договорів положення, згідно з якими працівники або працівниці на більш високих посадах працюють у режимі ненормованого робочого часу.
- Публікувати разом із оголошеннями про вакансії відсотковий показник, що його потрібно досягти серед персоналу, щоб забезпечити участь жінок у процесах кар'єрного зростання.
- Регулярно публікувати оголошення про вакансії та використовувати чіткі й прозорі критерії оцінювання претендентів.
- Запровадити гнучкість робочого часу (гнучкий режим робочого часу).

Сфера: оплата праці / заробітна плата**Цілі:**

- Забезпечити дотримання принципу рівного винагородження за *рівноцінну* працю.
- Забезпечити, щоб думка чи бажання керівників компанії стосовно встановлення заробітної плати не становили підстави для дискримінації.
- Мінімізувати розриви у зарплаті між чоловіками та жінками.

Дії:

- Замінити нерегульовані доплати (довільні надбавки, премії) системами оплати праці за результатами, котрі передбачають умови нарахування, зменшення чи позбавлення конкретних виплат чи інші об'єктивні критерії, на яких базується оплата праці.
- Зменшити різницю заробітної плати в тих категоріях, посадах, професіях, роботах, де спостерігається, що чоловіки заробляють більше жінок, шляхом перегляду міжпосадових чи міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, умов нарахування та виплати заробітної плати тощо. Це зменшення може бути негайним або поступовим.

Сфера: робочий час / узгодження особистого, сімейного та професійного життя

Ціль:

- Сприяти справедливому узгодженню особистого, сімейного та професійного життя як жінками так і чоловіками.

Дії:

- Впровадити процедуру розгляду звернень чи пропозицій працівників, спрямованих на реалізацію прав та сприяння узгодженню сімейного, особистого та професійного життя.
- Усунути причини та обставини, котрі не сприяють реалізації працівниками підприємства своїх прав щодо поєднання особистого, сімейного та професійного життя.
- Недопускати односторонньої зміни місця роботи, тривалості робочого часу та інших істотних умов трудового договору без провадження відповідних змін в організації виробництва і праці.
- Організувати інформаційно-просвітницькі заходи щодо роз'яснення працівникам підприємства їх прав та можливостей у сфері поєднання особистого, сімейного та професійного життя з метою продемонструвати, що компанія має відкрите ставлення до працівників, які користуються такими правами та можливостями.

Сфера: сексуальні домагання й домагання, пов'язані зі статтю

Ціль:

- Запобігати поведінці сексуального характеру або будь-яких інших дій, пов'язаних зі статтю особи, що можуть об'єктивно створити для жертви середовище, для котрого характерні залякування, приниження або ображення.

Дії:

- Проводити спеціальні (службові) розслідування щодо розгляду випадків сексуальних домагань та інших дій, пов'язаних з приниженням чи образою гідності особи за ознакою статі.
- Ввести правила, кодекси поведінки та інші ініціативи, пов'язані зі створенням середовища несприятливого ставлення до статевих домагань та інших дій образливого характеру, що ґрунтуються на статевій ознаці особи. Забезпечити, щоб з ними були ознайомлені всі працівники підприємства.

- Підвищувати рівень обізнаності персоналу за допомогою плакатів та інших комунікаційних засобів.
- Утворити службу прийому скарг (наприклад, «гарячу лінію») для осіб, які вважають, що стали жертвами сексуальних домагань, та забезпечити захист осіб, які звернулись з відповідними скаргами чи зверненнями.

Сфера: трудові відносини

Ціль:

- Сприяти рівності у рівнях тимчасових, сезонних, строкових трудових договорів чи контрактів, укладених чоловіками та жінками.

Дії:

- Забезпечити безумовне дотримання вимог законодавства про працю щодо правових підстав укладення тимчасових, сезонних чи строкових трудових договорів чи контрактів.

Ці сфери діяльності, цілі та дії не претендують на те, щоб бути вичерпним списком, але ілюструють можливу структуру Плану забезпечення рівності у компанії.

4. Моніторинг і оцінка

Створення системи моніторингу та оцінки – важлива частина плану забезпечення рівності. Щоб створити таку систему, необхідно:

- визначити осіб, відповідальних за моніторинг і оцінку, а також засоби й ресурси, надані цим особам;
- розробити процедуру оцінки, для котрої треба буде визначити певні об'єктивні показники, котрі дозволять продемонструвати факт досягнення цілей.

Показники будуються згідно з запропонованими цілями та діями. Кожна ціль та дія потребуватиме того чи іншого способу оцінки.

Показники та інструменти, за допомогою яких оцінюватиметься план, повинні бути скрупульозно розроблені належним чином підготовленою особою, тому що погана структура або аналіз надають неправдиву інформацію. Розробка показників передбачає зазначення методології збирання даних (якісних або кількісних, обстежень, внутрішніх даних компанії тощо), а також таблиць, в які ці дані вводитимуться та оброблятимуться. Повинна бути створена можливість порівняння цих таблиць, отже, введені дані повинні

відповідати зазначеним у запиті на інформацію. Найлогічніше буде використовувати для моніторингу ті самі методики, показники та процедури, що застосовувалися у діагностиці. Два етапи діагностики – первинний та проведений під час моніторингу чи оцінки – дозволять нам порівняти результати обох етапів, якщо будуть реалізовані заходи, зазначені у плані.

Якщо визначені відсоткові контрольні показники, що мають бути досягнуті за певний період часу, то після закінчення цього періоду досягнення цих показників оцінюватиметься у *числовому та відсотковому виразі*.

Якщо визначені *показники впливу*, наприклад, зменшення вертикальної сегрегації та зменшення горизонтальної сегрегації, необхідно буде порівняти початкову ситуацію з кінцевою та подивитися, чи зменшився ступінь вертикальної та горизонтальної сегрегації. У цьому випадку необхідно буде мати таблицю, що містить цю інформацію як у початковій діагностичній анкеті, так і в оціночній анкеті.

Порівняльна таблиця, що має використовуватися як показник, міститиме числові та відсоткові результати початкової діагностики та результати оціночної діагностики.

Додаток 1

Правові підстави здійснення державними інспекторами праці та інспекторами з нагляду за охороною праці контролю за дотриманням вимог міжнародних договорів

Права і свободи людини і громадянина, закріплені в документах, що мають статус міжнародного договору України, є частиною національного законодавства України. Зазначене визначене частиною першою статті 9 Конституції України, відповідно до якої чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Згідно зі статтею 2 Закону України «Про міжнародні договори України» від 29 червня 2004 року № 1906-IV (далі – Закон № 1906) терміном «міжнародний договір України» охоплюється документ, укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо).

Відповідно до статті 8 Закону № 1906 згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися шляхом підписання, ратифікації, затвердження, прийняття договору, приєднання до договору. Крім того, згода України на обов'язковість для неї міжнародного договору може надаватися й іншим шляхом, про який домовилися сторони. Згідно зі статтею 9 Закону № 1906 міжнародні договори України, що стосуються прав, свобод та обов'язків людини і громадянина, підлягають ратифікації. Ратифікація міжнародних договорів України здійснюється шляхом прийняття закону про ратифікацію, невід'ємною частиною якого є текст міжнародного договору. При підписанні, ратифікації, затвердженні, прийнятті міжнародного договору або приєднанні до нього можуть бути зроблені заяви та сформульовані застереження до його положень відповідно до норм міжнародного права.

Статтею 15 Закону № 1906 встановлено, що чинні міжнародні договори України підлягають сумлінному дотриманню Україною відповідно до норм міжнародного права. Для забезпечення безумовної реалізації зазначеного принципу статтею 19 Закону № 1906 встановлено, що чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору. Таким чином, національне законодавство забезпечує реалізацію міжнародних принципів права щодо верховенства міжнародних правових норм порівняно з нормами національного права. Зазначена обставина є надзвичайно важливою при реалізації певних національних правових норм, оскільки, відповідно до принципу верховенства права суди України мають право ухвалювати судові рішення посилаючись безпосередньо на норми міжнародного права, згода на обов'язковість якого надана Україною в порядку, встановленому Законом № 1906.

Відповідно до частини першої статті 16 Закону № 1906 міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, інші органи державної влади, до відання яких віднесені питання, що регулюються міжнародними договорами України, забезпечують дотримання і виконання зобов'язань, взятих за міжнародними договорами України, стежать за здійсненням прав, які випливають з таких договорів для України.

Перелік питань, що віднесені до відання того чи іншого міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, визначається відповідними законами та нормативно-правовими актами інших органів державної влади, зокрема, положенням про цей орган виконавчої влади. До відання Міністерства праці та соціальної політики України віднесені питання, визначені у його положенні, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 02.11.06 № 1543 (далі – Положення № 1543). До відання Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду віднесені питання, визначені у його положенні, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.06 № 1640 (далі – Положення № 1640). Зокрема, відповідно до Положення № 1640 Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Держгірпромнагляд) є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з промислової безпеки, охорони праці, державного гірничого нагляду та державного регулювання у сфері безпечного поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення. Одним із основних його завдань є організація та здійснення державного нагляду за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з питань:

- охорони праці в частині промислової безпеки, безпечного ведення робіт юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю;

- геологічного вивчення надр, їх використання та охорони, а також використання і переробки мінеральної сировини;

- промислової безпеки у сфері поводження з вибуховими матеріалами, безпечного проведення робіт з утилізації звичайних видів боєприпасів, ракетного палива та вибухових матеріалів військового призначення.

На виконання підпункту 30 пункту 4 Положення № 1640 Держгірпромнагляд бере участь у підготовці міжнародних договорів України, готує пропозиції щодо їх укладення та денонсації; забезпечує виконання зобов'язань України за міжнародними договорами у сфері промислової безпеки, охорони праці та охорони надр, здійснює міжнародне співробітництво у зазначеній сфері.

Відповідно до Положення № 1543 Міністерство праці та соціальної політики України (Мінпраці) є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції, соціального захисту населення, загальнообов'язкового державного соціального страхування (далі – соціального страхування), соціально-трудових відносин та

здійснення нагляду за дотриманням законодавства про працю, оплати, нормування та стимулювання праці, професійної класифікації робіт і професій, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, колективно-договірного регулювання соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, розвитку соціального діалогу. Одним із основним його завдань є забезпечення розвитку соціально-трудових відносин та захисту прав працюючих громадян шляхом здійснення державного нагляду за дотриманням роботодавцями вимог законодавства про працю. Підпунктом 42 пункту 4 Положення № 1543 встановлено, що Мінпраці здійснює міжнародне співробітництво, бере участь у підготовці міжнародних договорів України, готує пропозиції щодо укладення, денонсації таких договорів, у межах своєї компетенції укладає міжнародні договори України, забезпечує виконання зобов'язань України за міжнародними договорами у сфері зайнятості та трудової міграції, соціального захисту населення, соціального страхування, соціально-трудових відносин та здійснення нагляду за дотриманням законодавства про працю, оплати, нормування та стимулювання праці, професійної класифікації робіт і професій, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, колективно-договірного регулювання соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, розвитку соціального діалогу.

Статтею 4 Кодексу законів про працю України передбачено, що законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього. Таким чином, названа законодавча норма дозволяє прийняття інших актів законодавства з питань, окреслених Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП), за умови, що ці акти будуть прийняті відповідно до вимог законодавства України. Відповідно, до законодавства про працю слід віднести норми Конституції України, міжнародних договорів України, спеціальних законів та підзаконних актів України, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини.

Відповідно до статті 8¹ КЗпП якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Слід наголосити, що принцип верховенства норм міжнародних договорів України порівняно з нормами національного законодавства України закріплений в багатьох законах України, зокрема й частиною другою статті 2 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV.

Статтею 2¹ КЗпП Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Згідно зі статтею 259 КЗпП нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють спеціально уповноважені на те органи та інспекції, які не залежать

у своїй діяльності від власника або уповноваженого ним органу. Центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім органів державної податкової служби, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування. Вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням законів про працю здійснюється Генеральним прокурором України і підпорядкованими йому прокурорами. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю здійснюють професійні спілки та їх об'єднання.

Таким чином, органи, які відповідно до статті 259 КЗпП наділені повноваженнями здійснювати нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право та зобов'язані з питань, віднесених до сфери їх відання затвердженими у встановленому порядку положеннями про ці органи, здійснювати нагляд і контроль за дотриманням норм міжнародних договорів України, які регулюють питання, віднесені до сфери відання цих органів. При цьому важливим елементом нагляду та контролю є забезпечення дотримання вимог статті 8 КЗпП, а саме забезпечення дотримання норм міжнародних договорів у разі, коли вони містять інші норми порівняно з національними нормами.

Провідною міжнародною організацією, наділеною правом ухвалювати міжнародні правові акти у сфері праці, є Міжнародна організація праці, яка була створена в 1919 році в рамках Версальського договору та з 1946 року є спеціалізованим органом Організації Об'єднаних Націй. Метою діяльності Міжнародної організації праці є поліпшення умов праці та життя шляхом прийняття конвенцій та рекомендацій, у яких встановлюються мінімальні норми щодо заробітної плати, робочого часу, умов зайнятості, соціального забезпечення, адміністрації праці, тристороннього співробітництва, соціально-трудових відносин, соціального діалогу тощо. Ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці, яких на кінець липня 2010 року налічується 58, мають статус міжнародно-правових договорів. Фундаментальними конвенціями Міжнародної організації праці є Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію (1948), Конвенція № 98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів (1949), Конвенція № 29 про примусову працю (1930), Конвенція № 105 про скасування примусової праці (1957), Конвенція № 138 про мінімальний вік (1973), Конвенція № 100 про рівну винагороду (1951), Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958) та Конвенція № 182 про найгірші форми дитячої праці (1999). Усі члени Міжнародної організації праці, навіть ті з них, які не ратифікували зазначених конвенцій, мають зобов'язання, що випливають вже із самого факту їхнього членства в цій організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно і відповідно до Статуту МОП принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

Слід пам'ятати, що статусу міжнародного договору України не мають рекомендації

Міжнародної організації праці, оскільки вони не підлягають ратифікації та, відповідно, носять для держав-членів Міжнародної організації праці швидше політичний або декларативний характер. Тобто, рекомендації є обов'язковими для держав-членів Міжнародної організації праці при формуванні ними національного законодавства. Рекомендації доповнюють, розширюють або роз'яснюють чи деталізують зміст конвенцій Міжнародної організації праці, роблять його більш зручним у використанні, водночас не встановлюючи при цьому самостійних та обов'язкових для виконання норм.

Також не можна забувати, що норми міжнародних договорів, які для України набули чинності у встановленому законодавством порядку, не можуть звужувати права людини, встановлені національним законодавством. Зазначене ґрунтується на вимогах пункту 8 статті 19 Статуту Міжнародної організації праці, яким визначено, що ухвалення будь-якої конвенції чи рекомендації конференцією Міжнародної організації праці або ратифікація будь-якої конвенції будь-яким членом організації в жодному разі не розглядатимуться як такі, що торкаються будь-якого закону, судового рішення, звичаю або угоди, котрі забезпечують заінтересованим працівникам сприятливіші умови, ніж ті, які передбачаються конвенціями або рекомендаціями. Таким чином, Статут Міжнародної організації праці надає перевагу національним законодавчим нормам стосовно міжнародних зобов'язань, за умови, що національні норми є більш сприятливими для працівника порівняно з міжнародними нормами.

Додаток 2

ПЕРЕЛІК конвенцій Міжнародної організації праці, ратифікованих Україною, станом на 19 липня 2010 року

№ п/п	Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації
1.	2	Про безробіття, 1919	16.05.1994
2.	11	Про права на організацію та об'єднання працівників у сільському господарстві, 1921	14.09.1956
3.	14	Про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах, 1921	19.06.1968
4.	16	Про обов'язків медичний огляд дітей та підлітків, зайнятих на борту суден, 1921	14.09.1956
5.	23	Про репатріацію моряків, 1926	17.06.1970
6.	27	Про зазначення ваги важких вантажів, що їх перевозять на суднах, 1929	17.06.1970
7.	29	Про примусову чи обов'язкову працю, 1930	10.08.1956
8.	32	Про захист від нещасних випадків працівників, зайнятих на навантаженні або розвантаженні суден (переглянута 1932 року), 1932	17.06.1970
9.	45	Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду, 1935	04.08.1961
10.	47	Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень, 1935	10.08.1956
11.	69	Про видачу судновим кухарям свідоцтв про кваліфікацію, 1946	17.06.1970
12.	73	Про медичний огляд моряків, 1946	17.06.1970
13.	77	Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці у промисловості, 1946	14.09.1956
14.	78	Про медичний огляд дітей та підлітків з метою виявлення їхньої придатності до праці на непромислових роботах, 1946	14.09.1956
15.	79	Про обмеження нічної праці дітей та підлітків на непромислових роботах, 1946	14.09.1956
16.	81	Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, 1947	10.11.2004
17.	87	Про свободу асоціації та захист права на організацію, 1948	14.09.1956
18.	90	Про нічну працю підлітків у промисловості (переглянута 1948 року), 1948	14.09.1956
19.	92	Про приміщення для екіпажу на борту суден (переглянута 1949 року), 1949	17.06.1970
20.	95	Про захист заробітної плати, 1949	04.08.1961
21.	98	Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1949	14.09.1956
22.	100	Про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю, 1951	10.08.1956

23.	103	Про охорону материнства (переглянута в 1952 році), 1952	14.09.1956
24.	105	Про скасування примусової праці, 1957	14.12.2000
25.	106	Про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах, 1957	19.06.1968
26.	108	Про національні посвідчення особи моряка, 1958	17.06.1970
27.	111	Про дискримінацію в галузі праці та занять, 1958	04.08.1961
28.	113	Про медичний огляд рибалок, 1959	17.06.1970
29.	115	Про захист працівників від іонізуючої радіації, 1960	19.06.1968
30.	116	Про частковий перегляд конвенцій, прийнятих Генеральною Конференцією Міжнародної організації праці на своїх перших тридцяти двох сесіях, з метою уніфікації положень про підготовку Адміністративною Радою Міжнародного бюро праці доповідей про застосування конвенцій, 1961	17.06.1970
31.	119	Про забезпечення машин захисними пристроями, 1963	17.06.1970
32.	120	Про гігієну в торгівлі та установах, 1964	19.06.1968
33.	122	Про політику в галузі зайнятості, 1964	19.06.1968
34.	124	Про медичний огляд молодих людей з метою визначення їхньої придатності до праці на підземних роботах у шахтах і копальнях, 1965	17.06.1970
35.	126	Про приміщення для екіпажу на борту риболовних суден, 1966	17.06.1970
36.	129	Про інспекцію праці в сільському господарстві, 1969	10.11.2004
37.	131	Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, 1970	01.03.2006
38.	132	Про оплачувані відпустки (переглянута в 1970 році), 1970	25.10.2001
39.	133	Про приміщення для екіпажу на борту суден (додаткові положення), 1970	24.08.1993
40.	135	Про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, 1971	03.09.2003
41.	138	Про мінімальний вік для прийому на роботу, 1973	03.05.1979
42.	139	Про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики, 1974	17.06.2010
43.	140	Про оплачувані учбові відпустки, 1974	07.03.2003
44.	142	Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів, 1975	03.05.1979
45.	144	Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, 1976	16.05.1994
46.	147	Про мінімальні норми на торговельних судах, 1976	17.03.1994
47.	149	Про зайнятість та умови праці й життя сестринського персоналу, 1977	03.05.1979

48.	150	Про адміністрацію праці: роль, функції та організація, 1978	10.11.2004
49.	153	Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті, 1979	09.06.2008
50.	154	Про сприяння колективним переговорам, 1981	16.05.1994
51.	156	Про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками, 1981	11.04.2000
52.	158	Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, 1982	16.05.1994
53.	159	Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів, 1983	15.05.2003
54.	160	Про статистику праці, 1985	15.08.1991
55.	161	Про служби гігієни праці, 1985	17.06.2010
56.	173	Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, 1992	01.03.2006
57.	182	Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці, 1999	14.12.2000
58.	184	Про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві, 2001	01.12.2009

ПЕРЕЛІК
конвенцій Міжнародної організації праці, денонсованих Україною, станом на
19 липня 2010 року

Номер конвенції	Назва конвенції	Дата ратифікації	Дата денонсації
У зв'язку з ратифікацією Конвенції № 138			
10	Про мінімальний вік допуску дітей на роботу в сільському господарстві, 1921	14.09.1956	03.05.1979
15	Про мінімальний вік для вантажників вугілля і кочегарів у флоті, 1921	14.09.1956	03.05.1979
58	Про мінімальний вік для роботи в морі (переглянута), 1936	14.09.1956	03.05.1979
59	Про мінімальний вік у промисловості, 1937	14.09.1956	03.05.1979
60	Про мінімальний вік на непромислових роботах (переглянута), 1937	14.09.1956	03.05.1979
112	Про мінімальний вік рибаків, 1959	04.08.1961	03.05.1979
123	Про мінімальний вік допуску на підземні роботи, 1965	17.06.1970	30.07.1980
У зв'язку з ратифікацією Конвенції № 132			
52	Про щорічні оплачувані відпустки, 1936	14.09.1956	25.10.2001

Додаток 3

Перелік законодавчих актів України про ратифікацію конвенцій Міжнародної організації праці

Указ Президії Верховної Ради Української РСР «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 160 1985 року про статистику праці» від 3 травня 1990 року № 9158-XI **із заявою такого змісту:** «З прийняттям відповідно до пункту 2 статті 16 Конвенції зобов'язань щодо статей 7, 8, 9 і 10 Розділу II Конвенції».

Постанова Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 147 1976 року про мінімальні норми на торговельних судах» від 14 липня 1993 року № 3387-XII

Постанова Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 133 1970 року про приміщення для екіпажу на борту суден (додаткові положення)» 14 липня 1993 року № 3388-XII

Постанова Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 144 1976 року про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)» від 17 грудня 1993 року № 3732-XII

Постанова Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 2 1919 року про безробіття» від 4 лютого 1994 року № 3931-XII

Постанова Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 154 1981 року про сприяння колективним переговорам» від 4 лютого 1994 року № 3932-XII

Постанова Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної Організації Праці № 158 1982 року про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» від 4 лютого 1994 року № 3933-XII

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 156 1981 року про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» від 22 жовтня 1999 року № 1196-XIV

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 105 1957 року про скасування примусової праці» від 5 жовтня 2000 року № 2021-III

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 182 1999 року про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці» від 5 жовтня 2000 року № 2022-III

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 року про оплачувані відпустки» від 29 травня 2001 року № 2481-III **із заявою такого змісту:** «Україна відповідно до статті 15 Конвенції заявляє, що бере зобов'язання за нею стосовно осіб, які працюють за наймом в усіх секторах економіки, включаючи сільське господарство».

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 140 1974 року про оплачувані учбові відпустки» від 26 вересня 2002 року № 174-IV

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 159 1983 року про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» від 6 березня 2003 року № 624-IV

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 135 1971 року про представників працівників» від 15 травня 2003 року № 798-IV

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 150 1978 року про адміністрацію праці: роль, функції та організація» від 1 липня 2004 року № 1967-IV

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» від 8 вересня 2004 року № 1985-IV

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві» від 8 вересня 2004 року № 1986-IV

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 173 1992 року про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця» від 19 жовтня 2005 року № 2996-IV **з такою заявою:** «Україна бере на себе зобов'язання, які впливають із частини II цієї Конвенції, що передбачає захист вимог працівників за допомогою надання привілею».

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 131 1970 року про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від 19 жовтня 2005 року № 2997-IV

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 153 1979 року про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті» від 6 березня 2008 року № 129-VI

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 184 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві» від 1 квітня 2009 року № 1216-VI

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 161 1985 року про служби гігієни праці» від 10 березня 2010 року № 1954-VI

Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 139 1974 року про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики» від 10 березня 2010 року № 1956-VI

Додаток 4

Примірний перелік питань, інформація щодо яких має бути зібраною та дослідженою при аналізі показника «Доступ до зайнятості»

1. Статистичні дані вказують на те, що у доступі до зайнятості існує диспропорція між чоловіками та жінками.

☐ ТАК

☐ НІ

2. Запрошення на роботу сформульовано нейтрально, тобто як посада чи робота, доступна як для чоловіків, так і для жінок.

☐ ТАК

☐ НІ

3. У запрошенні на роботу визначена певна стать.

☐ ТАК

☐ НІ

4. У запрошенні на роботу назва посади зазначена у певному граматичному роді (чоловічому чи жіночому).

☐ ТАК

☐ НІ

5. Потреба у працівникові певної статі виправдана характером роботи, яка має виконуватись, назва професії відповідає Класифікатору професій ДК 003:2010, характеристика робіт – Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників.

☐ ТАК

☐ НІ

6. В анкетах для кандидатів на роботу або під час інтерв'ю чи бесіди з кандидатом на посаду чи роботу ставляться питання щодо сімейного стану чи сімейних обов'язків (наявність непрацездатних членів сім'ї, вік дітей та стан їх здоров'я, місце, посада або режим роботи чоловіка чи дружини, чи має претендент на посаду можливість залишатись на роботі в понаднормовий час, їздити у відрядження, працювати в нічний час тощо).

☐ ТАК

☐ НІ

7. Підприємство стверджує, що жінки на певну посаду не претендують.

☐ ТАК

☐ НІ

8. Освіта або інші вимоги для кандидатів на посаду, наприклад обмеження віку, насправді необхідні для виконання робочих функцій.

☐ ТАК

☐ НІ

При аналізі ситуації з підбором кадрів необхідно також враховувати відповіді на питання анкет, переданих інспектору праці головою профкому після їх заповнення працівниками підприємства.

Можливі висновки, зроблені на підставі аналізу

- Якщо відповідь на запитання 1 є ствердною, маємо ознаку дискримінації.
- Якщо відповіді на запитання 2, 5 та 8 є заперечними, маємо факт дискримінації за ознакою статі.
- Якщо відповіді на запитання 3 і 4 є ствердними, а на запитання 5 – запереченими, маємо факт дискримінації за ознакою статі.
- Якщо відповідь на запитання 6 – ствердна, маємо факт дискримінації за ознакою статі.

Додаток 5

Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Професійні категорії»

1. Статистика вказує на наявність диспропорції між чоловіками та жінками у професійних категоріях, при цьому чоловіки переважають у тих категоріях, яким відповідає вищий рівень винагороди за працю.

☐ ТАК

☐ НІ

2. Критерії, які використовуються підприємством для визначення професійних категорій та груп, є однаковими для чоловіків та жінок.

☐ ТАК

☐ НІ

3. Критерії, які використовуються підприємством для визначення професійних категорій та груп, є нейтральними (тобто, не пов'язані з характеристиками, притаманними жінкам або чоловікам).

☐ ТАК

☐ НІ

4. Критерії, які використовуються підприємством для визначення професійних категорій і груп, не є нейтральними, але є необхідними для виконання певного типу роботи.

☐ ТАК

☐ НІ

5. Критеріям, пов'язаним з характеристиками, притаманними чоловікам, надається необґрунтована перевага перед критеріями, пов'язаними з характеристиками, притаманними жінкам.

☐ ТАК

☐ НІ

Можливі висновки, зроблені на підставі аналізу

- Якщо відповідь на запитання 1 ствердна, маємо ознаку непрямой дискримінації.
- Якщо відповідь на запитання 2 і 5 ствердна, існує дискримінація за ознакою статі.
- Якщо відповідь на запитання 3 ствердна, дискримінації за ознакою статі не існує.
- Якщо відповідь на запитання 4 заперечна, існує дискримінація за ознакою статі.

Примітка: Критерії, які використовуються підприємством для визначення професійних категорій та груп в оплаті праці, можуть бути проаналізовані на підставі посадових чи робочих інструкцій, положень про оплату праці чи преміювання, завдань на виконання роботи, положень про структурні підрозділи підприємства та інших локальних актів роботодавця. На початку перевірки інспектор праці має витребувати від посадових осіб підприємства пояснення щодо наявності локальних актів чи інших документів, які визначають на підприємстві чи в його структурних підрозділах умови виконання трудових обов'язків та умови і розміри оплати праці. Аналогічні пояснення на початку перевірки доречно витребувати й від посадових осіб виборного органу, який представляє інтереси працівників підприємства.

Додаток 6

Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Просування по службі»

1. Статистика вказує на те, що по службі просувається значно більша кількість чоловіків, аніж жінок.
☐ ТАК ☐ НІ
2. Про відкриття вакансій відомо усім працівникам і працівницям.
☐ ТАК ☐ НІ
3. Система оцінювання є загальновідомою.
☐ ТАК ☐ НІ
4. Система довільного призначення на посади використовується для призначення на звичайні посади, що забезпечують нормальну роботу підприємства.
☐ ТАК ☐ НІ
5. Вимоги, що висуваються до кандидатів на підвищення, є однако-вими і для чоловіків, і для жінок.
☐ ТАК ☐ НІ
6. Система оцінювання кандидатів на просування є суб'єктивною.
☐ ТАК ☐ НІ
7. Графік роботи на певній посаді ускладнює збалансоване поєднання сімейного і трудового життя.
☐ ТАК ☐ НІ

Можливі висновки, зроблені на підставі аналізу

- Якщо відповіді на запитання 1 і 6 ствердні, існують ознаки дискримінації. Якщо, крім цього, відповіді на запитання 2, 3 і 4 заперечні, існує дискримінація за ознакою статі.
- Якщо відповідь на запитання 5 заперечна, існує дискримінація.
- Якщо відповідь на запитання 7 ствердна, існує дискримінація.

Примітка: аналіз критеріїв при дослідженні показника «Просування по службі» доречно проводити окремо по тих категоріях, посадах, професіях чи роботах, на яких працівники однієї статі (чоловіки або жінки) представлені в значній більшості.

Додаток 7

Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Заробітна плата»

1. Яким чином форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат узгоджені з трудовим колективом (ст. 97 КЗпП України).

2. Чи встановлені колективним договором підприємства міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці та умови регулювання фондів оплати праці (ст. 13 КЗпП України).

3. Чи дотримані підприємством мінімальні гарантії в оплаті праці (статті 3, 11 та 12 Закону України «Про оплату праці»).

4. Чи відображені в положеннях про оплату праці умови та розміри їх здійснення, тобто, чіткі та зрозумілі критерії нарахування, зменшення розміру та позбавлення премій, надбавок, доплат та інших виплат, які фактично застосовуються підприємством.

5. Чи проводяться підприємством виплати, щодо яких не розроблені та не затверджені у встановленому порядку відповідні положення.

6. Чи проводяться підприємством виплати, щодо яких встановлені лише розміри без визначення конкретних умов їх нарахування, зменшення та позбавлення.

7. Чи передбачені відповідними положеннями підприємства виплати, умовами нарахування яких визначено, що рішення щодо їх розміру та факту нарахування чи встановлення приймаються керівництвом підприємства.

8. Чи мало місце на підприємстві зниження розміру заробітної плати, якими причинами воно було обумовлене та щодо яких категорій, посад, професій, робіт було застосоване.

Дослідженню та аналізу за відповідними категоріями, професіями, посадами чи роботами та в розрізі статей підпадають, насамперед, виплати, зазначені в питаннях 5, 6 та 7 цього переліку. У разі коли отримана статистика буде вказувати на відмінності у середньому розмірі певних виплат для чоловіків та жінок, матимемо чітку ознаку дискримінації, оскільки підприємство, швидше за все, не зможе обґрунтувати об'єктивними підставами, обумовленими виробничими технологіями, процесами чи іншими обставинами, наявні відмінності у встановленні різних розмірів таких виплат для чоловіків та жінок.

Додаток 8

Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Поєднання особистого, сімейного та професійного життя», а також приклади ознак дискримінації

I. Чи існують обмеження щодо реалізації працівниками (чоловіками або жінками) встановлених законодавством прав на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя.

1. На підприємстві надається можливість для реалізації такого права.

☐ ТАК

☐ НІ

2. Підприємство надає можливість реалізації права із затримками.

☐ ТАК

☐ НІ

3. Підприємство обмежувало можливості реалізації права в обсязі, визначеному законом.

☐ ТАК

☐ НІ

Якщо відповідь на запитання 1 заперечна, існує дискримінація за ознакою статі. У цьому випадку, якщо працівнику не було завдано непоправної або значної шкоди, найбільш доцільним буде притягати керівництво до відповідальності та вимагати від підприємства виправлення ситуації.

Якщо відповідь на запитання 2 ствердна, необхідно оцінити, наскільки значні перешкоди створювалися для реалізації права; іншими словами, якщо затримки були значними і завдали працівнику шкоди, дискримінація за ознакою статі має місце.

Якщо відповідь на запитання 3 ствердна, дискримінація за ознакою статі має місце.

II. Чи не погіршує умови праці працівника реалізація ним свого права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя.

ПРИКЛАДИ ОЗНАК ДИСКРИМІНАЦІЇ

а) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник переводиться на інше робоче місце нижчої категорії (розряду) або групи.

б) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник переводиться на інше робоче місце тієї ж категорії (розряду) або групи, але йому доручається виконання завдань, винагорода за які є меншою.

в) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівнику припиняється виплата доплат, надбавок чи премії, що раніше додавалися до заробітної плати.

d) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник переводиться до іншого структурного підрозділу чи на інше робоче місце з гіршими умовами праці.

e) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник продовжує виконувати ті ж самі функції на іншому робочому місці в ізоляції від своїх товаришів.

f) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник залишається без чітко визначених функцій, що призводить до більшої універсалізації його завдань та обсягів роботи.

g) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник звільняється.

h) Внаслідок здійснення права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя працівник починає одержувати заробітну плату чи її частину із затримками.

У наведених нами прикладах ми розглянемо прийнятні і неприйнятні обґрунтування, не намагаючись дати відповіді на всі можливі питання, оскільки кожний окремий випадок має аналізуватися окремо.

Зміна категорії, функцій або структурного підрозділу чи робочого місця буде прийнятною, якщо такі заходи здійснюються у рамках реорганізації функцій усього штату в силу організаційних змін на підприємстві, як-то, зміна виду діяльності, злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення або поглинання іншим підприємством. Крім того, прийнятною є ситуація, коли підприємство перебуває у критичному економічному стані і не може працювати нормально. Доречним буде з'ясувати чи позначилися такі обставини та в якій мірі на інших працівниках, які не реалізовували свого права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя. Якщо це сталося тільки з одним працівником, дуже ймовірно, що ми маємо факт дискримінації. Неприйнятною буде і ситуація, коли статус працівника змінюється у зв'язку з профілем його роботи; іншими словами, його переводять на інше робоче місце через невідповідність, після того, як людина пропрацювала на своєму місці тривалий час, і це відбувається саме після того, як вона реалізувала свої права.

В інших випадках ми будемо чути твердження про те, що такі наслідки реалізації прав як скорочення тривалості робочого дня, збільшення кількості днів відпусток або звільнення від роботи на певний період часу унеможливають виконання працівником своїх посадових обов'язків, оскільки у роботі виникає занадто велика кількість перерв, протягом яких відсутня можливість забезпечити виконання певної роботи іншими працівниками. У таких ситуаціях необхідно перевірити чи справді зазначені наслідки реалізації прав унеможливають виконання даних обов'язків і чи не має підприємство можливостей вирішити це питання за рахунок організаційних заходів.

Іноді через те, що працівник внаслідок реалізації своїх прав відпрацьовує менше часу, це призводить до того, що йому припиняють виплачувати додаткові доплати, надбавки чи премії до зарплати. Варто перевіряти, чи розмір таких доплат, надбавок чи премій

відповідає часу, який фактично відпрацьовується, а якщо цей розмір зменшується, то чи це робиться пропорційно часу, на який зменшується тривалість роботи працівника, та чи відповідає таке зменшення заробітної плати умовам її нарахування, визначеним колективним договором чи відповідними положеннями з оплати праці.

У випадках несвоєчасної виплати заробітної плати необхідно перевіряти, чи відбувається те ж саме щодо інших працівників з такою ж самою періодичністю та у такому ж обсязі. Відповідно до статті 25 Закону України «Про оплату праці» забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством.

III. Чи погіршується ситуація працівників (чоловіків або жінок), які реалізують свої права на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя, у масовому порядку.

Тут мають застосовуватись ті ж самі критерії, що й у розділі II цього додатку, але цього разу – з колективної точки зору, а для цього необхідно скористатися статистичними даними. Аналізу має піддаватися питання про те, чи знаходяться протягом певного періоду часу ті працівники, які реалізували своє право на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя, у гірших умовах порівняно з іншими відповідними працівниками. Робочим знаряддям знову можуть стати відповідні таблиці, але цього разу розглядатися будуть не дані для жінок і чоловіків, а дані для тих, хто реалізували своє право на збалансоване поєднання сімейного і трудового життя (а це у більшості своїй будуть саме жінки), і тих, хто цього не зробив. Якщо буде спостерігатися диспропорція, це буде ознака дискримінації, і від підприємства треба буде вимагати об'єктивного і розумного обґрунтування такого стану справ, спираючись на викладене у зазначеній главі.

Додаток 9

Примірний перелік питань, які мають бути зібрані та досліджені при аналізі показника «Сексуальні домагання»

1. Чи поєднуються у показах гаданої жертви гарантії відсутності суб'єктивної недостовірності, правдоподібності та послідовності у часі.

☐ ТАК

☐ НІ

2. Гаданий правопорушник визнає існування ситуації сексуальних домагань.

☐ ТАК

☐ НІ

3. Чи існують свідки ситуації сексуальних домагань, у чиїх показах поєднуються гарантії відсутності суб'єктивної недостовірності, правдоподібності та послідовності у часі.

☐ ТАК

☐ НІ

4. Жертва стверджує, що повідомляла роботодавця або будь-яку іншу особу з керівними повноваженнями на підприємстві, включаючи керівників середньої ланки, про сексуальні домагання.

☐ ТАК

☐ НІ

5. Повідомлення жертви про ситуацію сексуальних домагань було зроблене у письмовій формі.

☐ ТАК

☐ НІ

6. Роботодавець або будь-яка особа з керівними повноваженнями на підприємстві, включаючи керівництво середньої ланки, визнає, що їй було відомо про ситуацію можливих сексуальних домагань.

☐ ТАК

☐ НІ

7. Існують свідки, які стверджують, що роботодавцеві або будь-якій іншій особі з керівними повноваженнями на підприємстві, було відомо про ситуацію сексуальних домагань.

☐ ТАК

☐ НІ

8. Підприємство застосовувало процедуру реагування на випадки сексуальних домагань

☐ ТАК

☐ НІ

9. Роботодавець та керівний персонал, включаючи середню ланку, розуміли юридичне визначення сексуальних домагань

☐ ТАК

☐ НІ

10. Працівники розуміли юридичне визначення сексуальних домагань.

☐ ТАК

☐ НІ

11. Підприємство провело спеціальне розслідування можливих фактів сексуальних домагань у зрозумілий, точний, неупереджений та оперативний спосіб.

☐ ТАК

☐ НІ

12. Після встановлення фактів та обставин підприємство дійшло висновку про те, що факту сексуальних домагань не існувало, оскільки, всупереч позиції жертви, такі факти не носили образливого характеру.

☐ ТАК

☐ НІ

13. Після встановлення наявності факту сексуальних домагань жертву було переведено на інше місце роботи або до іншого структурного підрозділу за її згодою.

☐ ТАК

☐ НІ

14. Після встановлення фактів сексуальних домагань правопорушника було переведено на інше місце роботи або до іншого структурного підрозділу за його згодою.

☐ ТАК

☐ НІ

15. Після встановлення фактів сексуальних домагань проти правопо-рушника були вжиті дисциплінарні заходи, пропорційні завданій шкоді.

☐ ТАК

☐ НІ

16. Ситуація сексуальних домагань завдала такої шкоди стану психічного або фізичного здоров'я жертви, яка потягнула за собою її короточасну непрацездатність або оформлення листа тимчасової непрацездатності.

☐ ТАК

☐ НІ

Нагадаємо: йдеться про спроби встановити, чи мали місце сексуальні домагання, чи було про це відомо підприємству, і чи підприємство зреагувало на ці факти належним чином. Відповіді на ці запитання отримаємо через відповіді на вищенаведені запитання.

I-ЧИ МАЛИ МІСЦЕ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ

Запитання 1, 2 і 3.

Якщо відповідь на запитання 1 заперечна, маємо припинити провадження і закрити справу.

Якщо відповіді на запитання 1 і 2 ствердні, доходимо висновку про те, що сексуальні домагання мали місце.

Якщо відповіді на запитання 1 ствердна, на запитання 2 – заперечна, а на запитання 3 – ствердна, доходимо висновку про те, що сексуальні домагання мали місце.

Якщо відповіді на запитання 1 – ствердна, на запитання 2 – заперечна і на запитання 3 – заперечна, маємо повторно розглянути запитання (наприклад, провести ще одну бесіду з гаданою жертвою), і якщо відповідь на запитання 1 знову буде ствердною, доходимо висновку про те, що сексуальні домагання мали місце.

II-ЧИ БУЛО ПІДПРИЄМСТВУ ВІДОМО ПРО ФАКТИ

Запитання 4, 5, 6 і 7.

Якщо відповіді на запитання 4, 5, 6 і 7 заперечні, доходимо висновку про те,

що підприємству не було відомо про ситуацію сексуальних домагань. Відповідно, припиняємо провадження і закриваємо справу.

Якщо відповідь на запитання 4 ствердна, на запитання 5, 6 і 7 – заперечна, доходимо висновку про те, що підприємству не було відомо про ситуацію сексуальних домагань. Відповідно, припиняємо провадження і закриваємо справу.

Якщо відповіді на запитання 4 і 5 ствердні, незалежно від відповідей на запитання 6 і 7, доходимо висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань, оскільки це підтверджено письмово.

Якщо відповіді на запитання 4 і 6 ствердні, доходимо висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань, незалежно від відповідей на запитання 5 і 7.

Якщо відповіді на запитання 4 і 7 ствердні, а на запитання 5 і 6 – заперечні, маємо повернутися до розгляду запитання 7 і дослідити, чи містять твердження свідків усі гарантії (відсутність суб'єктивної недостовірності, правдоподібності і послідовності), оцінюючи також і кількість свідків. Дійти висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань можна тільки у разі, коли покази свідків є численними і такими, що поєднують у собі всі зазначені гарантії.

Якщо відповідь на запитання 4 заперечна, а на запитання 6 – ствердна, незалежно від відповідей на інші запитання, доходимо висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань.

Якщо відповіді на запитання 4, 5 і 6 заперечні, а на запитання 7 – ствердна, доходимо висновку про те, що підприємству було відомо про ситуацію сексуальних домагань за умови, що покази свідків були численним і такими, що містили у собі всі гарантії.

III-ЧИ ВЖИЛО ПІДПРИЄМСТВО НАЛЕЖНИХ ЗАХОДІВ РЕАГУВАННЯ

Запитання 11, 12, 13, 14 і 15.

Якщо відповідь на запитання 11 або 12 заперечна, підприємство не вжило належних заходів.

Якщо відповідь на запитання 13 ствердна, підприємство не вжило належних заходів.

Якщо відповіді на запитання 14 або 15 ствердні, підприємство вжило належних заходів.

IV-ІНШІ ПІДТВЕРДЖЕННЯ

Запитання 8, 9, 10 і 16.

Якщо відповіді на запитання 8, 9 та/або 10 заперечні, це означає, що стосовно підприємства мають бути застосовані рекомендації щодо необхідності розроблення та затвердження декларації принципів (правил поведінки чи ділового спілкування),

де чітко визначалося б, що сексуальні домагання на роботі не будуть допускатися або терпітися, а також те, що працівники мають право подавати заяви про такі випадки. До такої декларації принципів необхідно включати чітке тлумачення неналежної поведінки (сексуального домагання на робочому місці), яка за певних обставин може набути характеру правопорушення. Крім того, має роз'яснюватись процедура подання скарги або заяви з проханням про допомогу; так само доцільно було б визначити критерії для притягнення до дисциплінарної відповідальності. Декларація має включати в себе положення про розгляд скарг та заяв на основі ґрунтовного та об'єктивного підходу, своєчасності та конфіденційності, а також про зобов'язання захищати працівника, який подав скаргу чи заяву, від помсти. Після розробки та затвердження такої декларації важливо довести її до відома всіх працівників, щоб зазначена проблема усвідомлювалась всіма працівниками максимально можливою мірою. Середня керівна ланка має опікуватися роз'ясненнями щодо організаційної політики підприємства, вжиттям заходів, підтримкою жертв, а також сприянням переданню роботодавцю будь-якої дотичної інформації. Запровадження відповідного навчального курсу для даної цільової групи буде важливим засобом проти сексуальних домагань на робочому місці.

Якщо відповідь на запитання 16 ствердна, лікарняний лист тимчасової непрацездатності має вважатися наслідком нещасного випадку на виробництві з наступним розслідуванням його у встановленому порядку, що тягне за собою право на відповідні відшкодування.

Додаток 10

Примірний перелік питань для проведення анкетування чи опитування працівників підприємства

1. Як довго ви працюєте на підприємстві (потрібне підкреслити)
До року Від 1 до 3 років Від 3 до 5 років Більше 5 років
2. Ви чоловік чи жінка (потрібне підкреслити)
3. З якого джерела Вам стало відомо про наявність посади (роботи) на підприємстві (потрібне підкреслити)
 - Випадкове звернення до підприємства
 - Порада знайомих чи друзів
 - Оголошення в ЗМІ
 - За направленням центру зайнятості
 - За допомогою агентства зайнятості
 - Інше (вказіть що саме)
4. Чи проводилась з Вами співбесіда, екзамен до укладення трудового договору
☐ Так ☐ Ні
5. Чи вважаєте Ви, що Вашу роботу можуть виконувати як чоловіки так і жінки
☐ Так, вважаю ☐ Ні, лише чоловіки ☐ Ні, лише жінки

Коротко аргументуйте свою позицію

6. Під час співбесіди чи екзамену до укладення трудового договору чи ставились Вам питання щодо сімейного стану, сімейних обов'язків (наявність непрацездатних членів сім'ї, вік дітей та стан їх здоров'я, місце, посада та режим роботи чоловіка чи дружини, можливість працювати в надурочний час, їздити у відрядження, працювати в нічний час тощо)

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то опишіть короткий зміст питань, що ставились Вам перед укладенням трудового договору.

7. Чи відомі Вам випадки відмови в укладенні трудового договору на певну посаду чи роботу з мотивів належності до тієї чи іншої статі

☐ Так ☐ Ні

Якщо відомі – то опишіть їх коротко.

8. Чи відомі Вам випадки відмови в укладенні трудового договору на певну посаду чи роботу з мотивів відсутності відповідної освіти

☐ Так ☐ Ні

Якщо відомі – то опишіть їх коротко.

9. Чи вважаєте Ви, що кар'єрне зростання працівників підприємства здійснюється без врахування їх належності до тієї чи іншої статі

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Ні» – то опишіть коротко Ваші аргументи або приклади щодо того, які саме перешкоди існують на підприємстві у просуванні по службі та для якої статі вони є суттєвими.

10. Чи вважаєте Ви, що при вирішенні питань кар'єрного зростання система оцінювання професійних та інших якостей претендентів є суб'єктивною

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи.

11. Чи вважаєте Ви, що графік роботи на певних посадах чи роботах, які притаманні здебільшого чоловікам, ускладнює збалансоване поєднання сімейного та професійного життя та, у зв'язку з цим, не приваблює до них жінок

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи.

12. Чи вважаєте Ви, що певним критеріям оцінювання підприємством потрібних для роботи професійних якостей, притаманним лише чоловікам або лише жінкам, надається необґрунтована перевага або ж недооцінка

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи.

13. Чи вважаєте Ви, що на підприємстві платять однакову заробітну плату чоловікам і жінкам за однакову роботу або за роботу однакової цінності

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Ні» – то наведіть приклади або свої аргументи.

14. Чи вважаєте Ви, що на підприємстві розміри заробітної плати визначаються суб'єктивно без дотримання чітких критеріїв її нарахування чи зменшення її розміру

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи.

15. Якщо розміри заробітної плати визначаються суб'єктивно без дотримання чітких критеріїв нарахування, то, на Вашу думку, чи впливає стать (чоловік чи жінка) на визначення розміру заробітної плати

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи.

16. Чи вважаєте Ви, що на підприємстві відсутні можливості для збалансованого поєднання як чоловіками так і жінками сімейного та трудового життя

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи.

17. Чи вважаєте Ви, що реалізація працівником свого права на збалансоване поєднання сімейного та трудового життя погіршить його становище на підприємстві (призведе до зменшення заробітної плати, стане перешкодою у просуванні по службі/роботі, обумовить переведення на інше робоче місце або втрату права на додаткові соціальні пільги чи виплати тощо)

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи.

18. Чи вважаєте Ви, що на всіх рівнях підприємства створена атмосфера нетерпимості до фактів сексуальних домагань

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Ні» – то наведіть приклади або свої аргументи.

19. Чи вважаєте Ви, що сексуальні домагання є звичаєвим явищем у виробничому колективі Вашого підприємства

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи.

20. Чи вважаєте Ви, що на підприємстві необхідно розробити та затвердити план заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у сфері праці

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Так» – то наведіть приклади або свої аргументи щодо питань, які мають ним вирішуватись.

21. Чи вважаєте Ви, що на підприємстві чоловіки та жінки мають рівні можливості щодо реалізації свого наміру чи бажання підвищити кваліфікацію шляхом професійного навчання за рахунок коштів підприємства

☐ Так ☐ Ні

Якщо «Ні» – то наведіть приклади або свої аргументи.

22. Чи знайомі Ви з встановленою на підприємстві процедурою реагування, дій чи вжиття заходів на випадок, якщо хтось потерпає від психологічного тиску або сексуальних домагань

☐ Так ☐ Ні

Вкажіть скільки Вам виповнилось повних років _____

Щиро дякуємо за Ваші відверті відповіді!

Додаток 11

Поради тренера з проведення тренінгу

Завдання тренінгу

- Підвищити обізнаність інспекторів праці у важливості та актуальності питання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок при здійсненні ними власних повноважень;
- Донести до інспекторів праці вимоги міжнародного та національного законодавства, що регулює питання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, розкрити його взаємозв'язок з трудовим законодавством;
- Визначити місце, роль та можливості інспектора праці в системі органів та організацій, які опікуються питаннями рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у всіх сферах життєдіяльності людини;
- Відпрацювати навички та інструментарій інспектора праці, можливі варіанти його дій, спрямованих на реалізацію законодавчих положень щодо рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, які можуть бути ним застосовані при здійсненні своїх повноважень.

Загальні поради тренеру

Пам'ятайте: навчальний цикл вимагає від учасника тренінгу, послідовного проходження різних етапів навчального процесу: формулювання прямого досвіду; осмислення досвіду; узагальнення досвіду; використання набутих знань.

На етапі «формулювання прямого досвіду» учасник тренінгу відкриває для себе нову інформацію, яка вимагає від нього/неї зворотної реакції.

На етапі «осмислення досвіду» учасники тренінгу, сортують інформацію, напрацьовану на попередньому етапі, аналізують її та готують для використання на наступному етапі з метою розробки ключових «пізнань» про предмет навчання.

На етапі «узагальнення досвіду» учасниками тренінгу інтерпретується те, що обговорювалось на попередньому етапі, для того, щоб визначити, що це значить, які уроки можна отримати та які сформулювати принципи.

На етапі «використання набутих знань» учасник тренінгу встановлює зв'язок між навчанням і реальним світом – вони рідко збігаються. Цей зв'язок можна зміцнити за допомогою тренування й складання планів щодо застосування набутих знань після завершення навчання. Для того щоб учасник тренінгу усвідомив важливість навчання, нові знання повинні мати безпосереднє відношення до його чи її життєвої ситуації.

Таким чином, ефективне навчання вимагає від учасника тренінгу здатності застосовувати ті речі, яким він вчиться на етапі «узагальнення досвіду» та коли формує принципи на етапі «осмислення досвіду», використовуючи аналіз того досвіду, що був отриманий на етапі «формулювання прямого досвіду».

Роль тренера полягає в наданні допомоги учасникам тренінгу протягом всього

процесу навчання. Тренеру необхідно добре володіти предметом навчання і бути надійним джерелом інформації. Разом з тим, це не означає, що тренеру потрібно давати відповіді на всі питання протягом всього процесу навчання. Насправді, якщо учасники тренінгу будуть самі знаходити відповіді, то вони, можливо, краще засвоять матеріал. Тренер, як гід, має допомогти учасникам тренінгу зосередитись на змісті й значенні двох етапів – досвіди й осмисленні – таким чином, щоб вони усвідомили, що вони навчилися чомусь новому.

Щоб навчання було корисним воно має базуватись на конкретних прикладах конкретних ситуацій, що виникають у щоденній роботі інспектора праці. Таким чином, для роботи в групах чи для розгляду практичних вправ потрібно вибирати приклади з матеріалів попередніх перевірок, які аналізуються керівництвом територіального органу інспекції праці при аналізі роботи інспекторів праці. У цьому матеріалі будуть наведені приклади можливих ситуацій, пов'язаних з роботою інспекторів праці.

Структура тренінгу

Залежно від тривалості тренінгу розподіліть його матеріал на конкретні частини (теми), пов'язані з категоріями аналізу. У кожній категорії аналізу (темі) формулюйте чіткі завдання тренінгу та дотримуйтесь таких загальних правил.

1) Вступ до теми. На цьому етапі ви повинні підвищити обізнаність інспекторів праці у важливості питання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок при здійсненні своїх повноважень, продемонструвати зв'язок та взаємозалежність між законодавством, що регулює це питання, та трудовим законодавством і донести до інспекторів праці вимоги міжнародного та національного законодавства, що регулює питання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, його безпосередній зв'язок з законодавством, віднесеним до сфери повноважень інспектора праці. Іноді вам доведеться залучати до діалогу учасників тренінгу, пропонуючи їм, наприклад, обговорити той чи інший аспект.

У підготовці своїх виступів ви можете для орієнтації користуватися роздатковими матеріалами, які допоможуть вам представити тему учасникам тренінгу. Зазначені матеріали, зазвичай, роздаються після того, як ви представили тему та провели відповідний захід. Однак, є деякі винятки, зокрема, коли учасники тренінгу повинні використовувати роздаткові матеріали у процесі роботи в групах. Ви також можете розглянути питання про розсилку цих матеріалів заздалегідь, тобто до тренінгу, якщо це потребує попереднього вивчення чи розгляду. Наприклад, такими попередніми матеріалами можуть бути тексти законодавчих чи нормативно-правових актів, які будуть застосовуватись при проведенні тренінгу.

Пам'ятайте про необхідність застосування візуальних засобів для ілюстрування свого виступу, наприклад, презентації у форматі Power Point, слайдів, постерів тощо. Також для кожного заняття підготуйте короткий приклад чи аналіз конкретної ситуації, що має місце у вашому регіоні, щоб проілюструвати ідею (сутність) теми чи заняття.

2) Мозковий штурм. Ця частина тренінгу використовується для генерації нових ідей, розробки варіантів використання інформації, отриманої при вступі в тему. Перевагами цієї навчальної методики є те, що вона дозволяє втягнути в процес обговорення всіх учасників тренінгу; розробити творчі, інноваційні ідеї; розробити варіанти, що

задовольняють інтереси, включаючи зовсім невідомі варіанти; збільшити можливості вибору варіантів. Разом з тим, під час мозкового штурму необхідно уникати оцінок, критичних зауважень, висміювання та інших негативних реакцій на будь-яку висунуту ідею. Учасник тренінгу, що чує негайну критику в свою адресу, може відчувати, що йому заважають, і усунутися від обговорення. Хоча перша ідея, що прийшла на розум, може і не бути кращою, але критика перериває потік ідей, що народжуються.

Завдання тренера до початку мозкового штурму визначити записуючого (рекордера) для фіксації всіх ідей в порядку надходження та забезпечити відкритість і активність учасників тренінгу під час його проведення шляхом формулювання заохочувальних питань типу «А ви подумали про ...?», «Чи не можна бути більш конкретним?», «Можете ще що-небудь сказати по цьому?», «Можете придумати іншу альтернативу?», «Хто-небудь хоче що-небудь додати?», «Це вас дивує?», «Ви не згодні з тим, що вони говорять? У вас є інші ідеї?».

особливо корисними в подальшій роботі інспектора праці.

Переваги рольової гри полягають у тому, що вона є спонукальною та розважальною, привертає увагу учасників тренінгу та імітує реальний світ. Однак, перш ніж ви вирішите використовувати рольову гру тренер мусить усвідомити та врахувати, що рольова гра є спонтанною, тобто, немає тексту, якому треба слідувати. У зв'язку з цим актори (учасники тренінгу) повинні добре розуміти свої ролі для того, щоб рольова гра вдалася. Необхідно контролювати, щоб актори (учасники тренінгу) не занадто захопились своїми ролями та не відволіклись від теми тренінгу. Таким чином, вдале проведення рольової гри потребує підготовки акторів таким чином, щоб вони чітко розуміли та усвідомлювали свої ролі і ситуацію.

5) Звітування, оцінювання та підведення підсумків тренінгу. Більшість заходів завершуються проміжними звітами чи звітами груп. Вони повинні бути стислими, основні їх моменти варто нагадати наприкінці тренінгу для того щоб відзначити головний урок чи уроки, відповідно до визначених завдань тренінгу. В учасників тренінгу може не бути єдиної думки, єдиної відповіді на поставлені питання, може бути згода або розходження з окремих питань тренінгу. Не бійтеся ще раз наголосити на основоположних думках тренінгу з тим, щоб привернути увагу учасників тренінгу до його завдань, відмітьте стан їх виконання. Завжди намагайтеся ділитися досвідом, рекомендуйте учасникам тренінгу вчитися один в одного. Намагайтеся будувати зв'язки між досвідом людей та інформацією, переданою їм під час тренінгу. Збирайте ідеї всіх учасників тренінгу в єдине ціле по головних питаннях. З'ясуйте, чи потрібна подальша дискусія, намітьте чіткі плани реалізації напрацьованого на тренінгу, сформулюйте конкретні завдання на наступні періоди та своєчасно перевірте їх виконання.

Підготовка до тренінгу

При підготовці до тренінгу тренер має поспілкуватись з представниками територіальних органів інспекції праці, а також Держкомстату, Міністерства молоді та спорту, Державної служби зайнятості, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, регіональних громадських організацій, насамперед представників роботодавців та найманих працівників, жіночих та дитячих організацій, інших організацій, дотичних до питання забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків

і жінок. Під час спілкування має бути отримано інформацію щодо:

1-форм статистичних та адміністративних спостережень, які подаються підприємствами, та соціологічних досліджень, які проводились в регіоні, з питань:

- чисельності персоналу, прийняття на роботу та звільнення з роботи із зазначенням кількості чоловіків та жінок, категорій працюючих, професій чи робіт тощо;

- видів трудових договорів, режимів роботи та відпочинку, а також оплати праці у розрізі чоловіків та жінок, категорій працюючих, професій чи робіт тощо;

- безпеки та гігієни праці у розрізі чоловіків та жінок, категорій працюючих, видів робіт тощо;

- з соціальних питань, пов'язаних з трудовою діяльністю, у розрізі чоловіків та жінок, категорій працюючих, професій чи робіт тощо;

2-узагальнених по регіону статистичних та адміністративних даних з цих питань окремо по чоловіках та жінках;

3-переліку проблем, з якими стикались ці органи чи організації протягом останніх звітних періодів з питання забезпечення реалізації рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, та стану їх вирішення;

4-інформації про заяви, звернення, скарги громадян, що надходили до цих органів протягом останніх звітних періодів, та результати їх розгляду;

5-інших питань, які на думку вищезазначених органів є важливими для забезпечення гендерної рівності чоловіків та жінок у сфері праці.

Також при підготовці до тренінгу тренеру необхідно дослідити текст галузевої угоди певної галузі, підприємства якої найбільше представлені в регіоні, та тексти положень колективних договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку конкретних підприємств, інші документи, які регулюють чи встановлюють права та обов'язки працівників підприємств, умови їх реалізації та порядок вирішення соціальних питань найманих працівників. Для використання цих матеріалів у якості роздаткового чи навчального матеріалу у зазначених документах має бути зафарбовано, змінено чи вилучено назву підприємства та інші персоніфіковані ознаки, за допомогою яких можливо ідентифікувати підприємство або конкретного працівника.

Поради тренеру до окремих категорій аналізу Доступ до зайнятості

При підготовці до тренінгу тренеру, крім загальних питань, необхідно дослідити зміст оголошень про вакансії, які публікуються в місцевих засобах масової інформації, та зафіксувати ті з них, які містять ознаки статевої дискримінації.

На підставі отриманої інформації тренеру необхідно підготувати кілька завдань для практичних вправ орієнтовно такого змісту:

«ВАТ «ЛІТО» здійснює виробничу діяльність з шиття верхнього жіночого одягу. Підприємство працює у двозмінному режимі за п'ятиденним робочим тижнем. Середньооблікова чисельність працюючих на підприємстві за 2009 рік становила 868 осіб, з них 624 особи становлять жінки. У ЗМІ підприємство постійно публікує оголошення про наявність вакансій такого змісту: «На постійну роботу запрошуються

швачки, слюсарі з ремонту та обслуговування обладнання, електрики з досвідом роботи та без нього. Робота двозмінна, оплата праці та соціальний пакет відповідно до законодавства. За довідками щодо співбесід та переліку документів звертатись за тел. 62-62-62».

У відділі кадрів підприємства кандидатам на роботу видають бланки заяв про прийом на роботу та форми анкет, які серед іншого містять питання, пов'язані з сімейним станом, намірами щодо створення сім'ї, кількістю та віком дітей, забезпеченістю житлом, наявністю непрацездатних членів сім'ї, можливістю працювати у наднормовий час. Окремим блоком виокремлені питання пов'язані з кваліфікацією та наявністю освіти. Також при поданні заяви про прийом на роботу та заповненої анкети кандидат повинен подати довідку медичного закладу за місцем свого проживання про стан свого здоров'я. Працівники кадрової служби при прийомі документів не повідомляють претендентам про розмір та умови оплати праці. За результатами розгляду поданих документів кандидатам на роботу через тиждень повідомляють умови їх праці та оплати праці, які не завжди співпадають з тими, що обіцялись при проведенні співбесіди, а також тривалість випробувального терміну. Частина кандидатів після цього відмовляються укласти трудовий договір».

Під час мозкового штурму необхідно отримати якомога більше ідей щодо можливих шляхів отримання інспектором праці інформації про створення підприємством будь-яких перешкод чоловікам чи жінкам у доступі до зайнятості та документів, які можуть підтвердити чи відображати наявність таких перешкод.

Під час дискусії необхідно проаналізувати можливі критерії, що містять чи можуть містити ознаки дискримінації чоловіків чи жінок у доступі до зайнятості, шляхи та методи документування таких критеріїв та ознак.

Під час практичної вправи, яку рекомендується проводити в групах, має бути розглянуто перелік питань, які інспектору праці необхідно з'ясувати під час перевірки, та документів, що мають бути надані підприємством для їх вивчення, посадових осіб та інших працівників підприємства, від яких інспектор праці має витребувати пояснення чи провести їх опитування.

Крім того, під час практичної вправи необхідно визначити ознаки дискримінації в питанні «доступ до зайнятості», виходячи з переліку питань та критеріїв, зазначених у додатку 4 цього посібника, у конкретній ситуації, наведеній у роздаткових матеріалах до вправи.

Професійні категорії

При підготовці до тренінгу тренер, крім загальних питань, має дослідити текст галузевої угоди певної галузі, що має значне поширення на території регіону, копії положень про оплату праці, які є додатками до колективного договору чи окремими документами конкретного підприємства, штатний розпис цього ж підприємства та розрахункові відомості з нарахування заробітної плати за певні періоди, інші документи, які передбачають умови та розміри нарахування заробітної плати, умови чи порядок віднесення робіт до певних категорій, зокрема, копії посадових та робочих інструкцій працівників основних професій чи робіт на цьому підприємстві, насамперед, таких посад чи робіт, які виконуються здебільшого жінками чи чоловіками. Для використання цих матеріалів у якості роздаткового чи навчального матеріалу у зазначених документах

має бути зафарбовано, змінено чи вилучено назву підприємства та інші персоніфіковані ознаки, за допомогою яких можливо ідентифікувати підприємство або конкретного працівника.

За отриманими документами необхідно підготувати матриці для кількісного вивчення показника «професійні категорії» відповідно до порад, зазначених у підрозділі «Професійні категорії» розділу «Категорії аналізу» цього посібника.

Під час тренінгу необхідно навчити інспекторів праці розподіляти працівників підприємства за певними категоріями, професіями, посадами чи роботами, які зайняті або виконуються переважно чоловіками чи жінками, будувати відповідні матриці для кількісного аналізу показників, які характеризують ці групи за певними об'єднуючими характеристиками, пов'язаними з вимогами до трудової функції працівника (кваліфікаційні характеристики щодо наявності освіти та досвіду роботи; аналогічний чи подібний обсяг професійних знань чи вмінь, якими має володіти працівник; спільність трудових функцій чи виконуваних робіт; однаковий рівень важливості для підприємства виконуваних цією групою працівників трудових функцій чи робіт тощо), а також визначають для певної групи однаковий рівень основної заробітної плати (розмір тарифної ставки чи посадового окладу).

Крім того, учасники тренінгу мають навчитися аналізувати та виявляти дискримінаційний характер критеріїв певних груп працівників, відповідно до питань, відображених у додатку 5 цього посібника та виходячи з рекомендацій, викладених у підрозділі «Професійні категорії» розділу «Категорії аналізу».

Приклад для вправи:

«На підприємстві ВАТ «ЛІТО» робітниками основного виробництва є швачки та слюсарі з ремонту та обслуговування обладнання. При цьому види робіт, які виконують швачки, тарифікуються по другому та третьому розрядах тарифної сітки робітників основного виробництва. Види робіт, які виконують слюсарі з ремонту та обслуговування обладнання, тарифікуються по четвертому та п'ятому тарифних розрядах тарифної сітки робітників основного виробництва. У робочих інструкціях швачки передбачені додаткові роботи, які не передбачені відповідним випуском довідника професійно-кваліфікаційних характеристик, однак відповідають професійно-кваліфікаційним вимогам до цієї професії. Робочі інструкції слюсарів з ремонту та обслуговування обладнання розроблені без включення до них додаткових завдань та функцій. Міжкваліфікаційні коефіцієнти, визначені колективним договором для робітників основного виробництва, по четвертому та п'ятому розрядах перевищують рівень, встановлений галузевою угодою, на 8 відсоткових пунктів. Зокрема:

Величина міжкваліфікаційних коефіцієнтів робітників основного виробництва

Найменування документу	Розряди робіт					
	I	II	III	IV	V	VI
Галузева угода	1,00	1,12	1,24	1,36	1,48	1,60
Колективний договір	1,00	1,12	1,24	1,44	1,56	1,68

Крім того, слюсарі з ремонту та обслуговування обладнання працюють ще й у нічну зміну. При цьому колективним договором передбачено доплату за роботу у вечірній час (з 18-00 год. до 22-00 год.) для швачки у розмірі 20 відсотків та для слюсарів у розмірі 25 відсотків до встановленої тарифної ставки, а також доплату всім працівникам підприємства за роботу в нічний час (з 22-00 год. до 6-00 год.) у розмірі 40 відсотків встановленої працівнику тарифної ставки».

Під час мозкового штурму необхідно отримати якомога більше ідей щодо можливих принципів чи ознак розподілу працівників підприємства на певні професійні групи.

Під час дискусії необхідно проаналізувати можливі критерії, що містять чи можуть містити ознаки дискримінації чоловіків чи жінок у відповідних професійних категоріях чи групах, шляхи та методи документування таких критеріїв та ознак.

Під час практичної вправи, яку рекомендується проводити в групах, має бути розглянуто перелік питань, які інспектору праці необхідно з'ясувати під час перевірки, та документів, що мають бути надані підприємством для їх вивчення, посадових осіб та інших працівників підприємства, від яких інспектор праці має витребувати пояснення чи провести їх опитування.

Крім того, під час практичної вправи необхідно визначити ознаки дискримінації в питанні «професійні категорії», виходячи з переліку питань та критеріїв, зазначених у додатку 5 цього посібника, у конкретній ситуації, наведеній у роздаткових матеріалах до вправи, з урахуванням рекомендацій, викладених у підрозділі «Професійні категорії» розділу «Категорії аналізу».

Просування по роботі

При підготовці до тренінгу тренер має отримати від конкретного підприємства інформацію щодо кількості працівників, яких було за останні 3 – 5 років підвищено по роботі у розрізі чоловіків та жінок, та на її основі підготувати таблицю наступного виду.

Професійні категорії, у яких було підвищення по роботі працівників	ЖІНКИ		ЧОЛОВІКИ		Разом підвищено
	Осіб	% у заг. кількості	Осіб	% у заг. кількості	
Керівники виробничих підрозділів	14	47	16	53	30
Нижнього рівня управління (майстри, помічники майстрів)	8	57	6	43	14
Середнього рівня управління (начальники змін, цехів)	5	50	5	50	10
Верхнього рівня управління (начальники виробництв)	1	20	4	80	5
Вищого рівня управління (заступники керівника підприємства з виробництва)	0	0	1	100	1

Керівники адміністративно-управлінських підрозділів	9	38	15	62	24
Нижнього рівня управління (сектор, відділ)	6	46	7	54	13
Середнього рівня управління (управління, департамент, служба)	2	29	5	71	7
Вищого рівня управління (заступники керівника підприємства з відповідного напрямку)	1	25	3	75	4
РАЗОМ підвищено по роботі	23	43	31	57	54

Приклад для вправи:

«На підприємстві ВАТ «ЛІТО» протягом трьох останніх років було підвищено по роботі працівників, відображених у вищенаведеній таблиці. При цьому на підприємстві відсутній локальний акт, який регламентує процедуру кар'єрного зростання чи встановлює порядок заповнення вакансій. Не регулюється це питання також і Правилами внутрішнього трудового розпорядку. При кар'єрному зростанні не публікуються вакансії та не проводиться внутрішній конкурс серед працівників. Підприємство не проводить атестацію працівників. Кандидатура на підвищення пропонується керівником вищого рівня безпосередньо керівнику підприємства, який і приймає кінцеве рішення щодо можливості кар'єрного зростання».

Під час мозкового штурму необхідно отримати якомога більше ідей щодо можливих принципів чи ознак розподілу працівників підприємства на певні групи для дослідження обставин кар'єрного зростання, а також можливих шляхів отримання інформації з означеного питання.

Під час дискусії необхідно проаналізувати можливі критерії, що містять чи можуть містити ознаки дискримінації чоловіків чи жінок у відповідних групах кар'єрного зростання, шляхи та методи документування таких критеріїв та ознак.

Під час практичної вправи, яку рекомендується проводити в групах, має бути розглянуто переліки питань, які інспектору праці необхідно з'ясувати під час перевірки, та документів, що мають бути надані підприємством для їх вивчення, посадових осіб та інших працівників підприємства, від яких інспектор праці має витребувати пояснення чи провести їх опитування.

Крім того, під час практичної вправи необхідно визначити ознаки дискримінації в категорії аналізу кар'єрного зростання, виходячи з переліку питань та критеріїв, зазначених у додатку б цього посібника, у конкретній ситуації, наведеній у роздаткових матеріалах до вправи, з урахуванням рекомендацій, викладених у підрозділі «Просування по роботі» розділу «Категорії аналізу» цього ж посібника.

Заробітна плата

При підготовці до тренінгу тренеру крім загальних питань необхідно дослідити текст розділу «Оплата праці» галузевої угоди певної галузі, підприємства якої найбільше

представлені в регіоні, та текст положень про оплату праці конкретного підприємства цієї галузі, відображених у колективному договорі підприємства чи які є окремими документами конкретного підприємства, розрахункові відомості з нарахування заробітної плати за певні періоди цього ж підприємства, інші документи, які визначають умови та розміри оплати праці працівників основних професій чи робіт на цьому підприємстві, насамперед, таких посад, професій чи робіт, які виконуються здебільшого жінками або чоловіками. Для використання цих матеріалів у якості роздаткового чи навчального матеріалу у зазначених документах має бути зафарбовано, змінено чи вилучено назву підприємства та інші персоніфіковані ознаки, за допомогою яких можливо ідентифікувати підприємство або конкретного працівника.

На підставі отриманої інформації тренеру необхідно підготувати кілька завдань для практичних вправ орієнтовно такого змісту:

«На підприємстві ВАТ «ЛІТО» умови оплати праці визначені колективним договором та відповідними додатками до нього. Згідно з названими документами розміри деяких доплат та надбавок (за розширення зони обслуговування, за сумісництво, за високу професійну майстерність тощо) встановлені без зазначення нижньої межі та без конкретних умов їх нарахування чи встановлення. Фактично розмір цих доплат та надбавок встановлюється конкретним працівникам наказами керівника підприємства на підставі подань відповідних керівників вищого рівня. При цьому чоловікам, як правило, зазначені доплати та надбавки встановлюються у більших розмірах ніж жінкам. Крім того, при віднесенні робіт до певних тарифікаційних розрядів, щодо робіт основного виробництва, які виконуються переважно жінками, застосовані тарифні розряди (тарифні сітки) як для робіт допоміжного виробництва. При встановленні розмірів посадових окладів спеціалістам адміністративно-управлінського персоналу спостерігається стійка тенденція встановлення жінкам розмірів посадових окладів на рівні мінімального чи середнього розміру схеми посадових окладів, тоді як на відповідних посадах такі посадові оклади чоловікам встановлюються на максимальному рівні схеми посадових окладів. На підприємстві передбачено фонд преміювання керівника підприємства, який щомісячно використовується ним одноособово шляхом встановлення премії за особливий внесок в загальні результати роботи підприємства. При цьому протягом 2009 року 84 % названого фонду оплати праці було використано керівником підприємства на преміювання чоловіків та 16 % - на преміювання жінок».

Під час мозкового штурму необхідно отримати якомога більше ідей щодо можливих шляхів отримання інспектором праці інформації про можливе існування різних рівнів оплати праці чоловіків та жінок та документів, які можуть відображати, підтверджувати чи спростовувати відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок, умови, системи та розміри нарахування заробітної плати.

Під час дискусії необхідно проаналізувати можливі фактичні дані, що містять чи можуть містити ознаки дискримінації чоловіків чи жінок в оплаті праці, шляхи та методи документування таких критеріїв та ознак, можливі аргументи адміністрації підприємства, що можуть бути висунені на свій захист та шляхи їх спростування чи врахування в подальшій роботі.

Під час практичної вправи, яку рекомендується проводити в групах, має бути

розглянуто перелік питань, які інспектору праці необхідно з'ясувати під час перевірки, та документів, що мають бути надані підприємством для їх вивчення, а також встановити посадових осіб та інших працівників підприємства, від яких інспектор праці має витребувати пояснення чи провести їх опитування.

Крім того, під час практичної вправи необхідно визначити ознаки дискримінації в питанні «Заробітна плата», виходячи з переліку питань та критеріїв, зазначених у додатку 7 цього посібника, у конкретній ситуації, наведеній у роздаткових матеріалах щодо змісту практичної вправи.

Трудові відносини

При підготовці до тренінгу тренер має отримати від конкретного підприємства інформацію щодо кількості працівників, яких було за останні 3 – 5 років прийнято на роботу всього та окремо за тимчасовими, сезонними чи строковими трудовими договорами у розрізі певних професій чи робіт, а також чоловіків та жінок. Проаналізувати законність укладення тимчасових, сезонних чи строкових трудових договорів з окремими працівниками та на основі цих матеріалів підготувати відповідну таблицю за формою, наведеною в підрозділі «Трудові відносини» розділу «Категорії аналізу» цього посібника, й опис наявної ситуації такого примірного змісту:

«Підприємство ВАТ «ЛІТО» протягом 2009 року прийняло на роботу 200 працівників. З них за строковими трудовими договорами на термін до 3-х місяців було прийнято 159 працівників основного виробництва або майже 80% від загальної кількості прийнятих на роботу. При цьому 68% з цих працівників становили жінки та 32% чоловіки. Також протягом 2009 року ВАТ «ЛІТО» звільнило за п. 2 ст. 36 КЗпП України 52 працівники, з них 48 осіб становили жінки. Крім того, на підприємстві обслуговуючий персонал (прибиральники, двірники, охоронники, садівники) працює на умовах строкового трудового договору, укладеного терміном на 1 рік. Щороку трудові договори з ними переукладаються на наступний річний термін. При цьому, відповідно до положення про виплату премії за підсумками роботи в попередньому році зазначена премія не нараховується на оплату праці, нараховану за період роботи по строковому трудовому договору незалежно від терміну, на який його було укладено. На підприємстві не виконуються роботи, віднесені до переліку робіт, при виконанні яких можуть укладатись сезонні трудові договори. Підприємство не використовує при укладенні трудових договорів встановлення випробувального терміну. Водночас, положенням про оплату праці передбачено, що працівникам, які працюють за строковими трудовими договорами, протягом періоду дії строкового трудового договору не встановлюються доплати та надбавки за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за розширення зони обслуговування, за високу професійну майстерність. Також відповідно до колективного договору підприємства працівники, які працюють за строковими трудовими договорами, не підлягають додатковому медичному страхуванню за рахунок коштів роботодавця».

Під час мозкового штурму необхідно отримати якомога більше ідей щодо можливих шляхів отримання інспектором праці інформації про факти укладення строкових трудових договорів у розрізі окремих професій чи робіт, а також чоловіків та жінок;

переліку документів, які можуть підтверджувати чи відображати негативний вплив строкових трудових договорів на умови праці, оплати праці та соціальні виплати працівника.

Під час дискусії необхідно проаналізувати можливі фактичні дані, що містять чи можуть містити ознаки дискримінації чоловіків чи жінок у зв'язку з укладенням тимчасових, сезонних та строкових трудових договорів, шляхи та методи документування таких критеріїв та ознак, можливі аргументи адміністрації підприємства, що можуть бути висунені на свій захист та шляхи їх спростування чи врахування в подальшій роботі.

Під час практичної вправи, яку рекомендується проводити в групах, має бути розглянуто перелік питань, які інспектору праці необхідно з'ясувати під час перевірки, та документів, що мають бути надані підприємством для їх вивчення, а також встановити посадових осіб та інших працівників підприємства, від яких інспектор праці має витребувати пояснення чи провести їх опитування. Крім того, необхідно визначити ознаки дискримінації в питанні «Трудові відносини» у конкретній ситуації, наведених у роздаткових матеріалах щодо практичної вправи з урахуванням рекомендацій, викладених у підрозділі «Трудові відносини» розділу «Категорії аналізу» даного посібника.

Узгодження особистого, сімейного та професійного життя

На підставі отриманої під час підготовки до тренінгу інформації тренеру необхідно підготувати кілька завдань для практичних вправ орієнтовно такого змісту:

«На підприємстві ВАТ «ЛІТО» порядок надання відпусток та соціальні пільги працівникам визначені колективним договором та відповідними додатками до нього. Згідно з названими документами чоловіки та жінки мають рівні права на отримання щорічних, навчальних та соціальних відпусток. Однак, під час перевірки було встановлено факти відмови окремим чоловікам, дружини яких перебували у післяпологовій відпустці, у наданні відпустки без збереження заробітної плати тривалістю на 14 календарних днів. Також не надавались відпустки без збереження заробітної плати жінкам для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошеного карантину. Під час перевірки до інспектора праці звернувся чоловік, дружина якого другий тиждень перебуває у лікарні та який має двох дітей віком до 15 років, з них одна дитина є інвалідом з дитинства III групи, з проханням допомогти отримати додаткову оплачувану відпустку тривалістю 17 календарних днів. Роботодавець відмовив йому в наданні такої відпустки мотивуючи тим, що така відпустка в поточному календарному році вже надавалась його дружині, яка працює на цьому ж підприємстві. Крім того, до інспектора праці надійшла заява двох жінок, які мають дітей віком до 14 років та які працюють на посаді «провідний економіст з праці», з проханням допомогти переконати роботодавця встановити їм неповний робочий час у формі п'ятиденного робочого тижня з чотиригодинним робочим днем з пропорційним зменшенням обсягу виконуваної ними роботи та відповідною оплатою праці. Штатним розписом підприємства передбачено дві посади «провідний економіст з праці» та одна посада «економіст з праці II категорії», що є вакантною. Роботодавець готовий розглянути питання щодо встановлення неповного робочого часу але за умови, що ці жінки напишуть заяви про переведення їх на посаду «економіста з праці II категорії» або ж залишити їх на цих посадах з встановленням неповного робочого часу, але без

зменшення обсягу виконуваної роботи. Крім того, до інспектора праці звернулись чоловік та дружина, які є працівниками цього ж підприємства, з проханням надати їм роз'яснення з питання правомірності відмови роботодавцем у наданні чоловіку відпустки без збереження заробітної плати тривалістю 12 календарних днів як працівнику, дитина якого у віці до 18 років вступає до навчального закладу, розташованого в іншій місцевості, з тих мотивів, що така відпустка у першу чергу має надаватись матері дитини та у разі, якщо з проханням надати таку відпустку звернеться мати дитини, яка також працює на цьому підприємстві, роботодавець готовий задовольнити її бажання».

Під час мозкового штурму необхідно отримати якомога більше ідей щодо можливих шляхів отримання інспектором праці інформації про можливе існування дискримінації щодо працівників, які виявили бажання поєднувати особисте, сімейне та професійне життя, зокрема фактів різних рівнів оплати праці чоловіків та жінок та документів, які можуть відображати, підтверджувати чи спростовувати відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок, у зв'язку з реалізацією їх права на узгодження особистого, сімейного та професійного життя.

Під час дискусії необхідно проаналізувати можливі фактичні дані, що містять чи можуть містити ознаки дискримінації чоловіків чи жінок в реалізації їх права на узгодження особистого, сімейного та професійного життя, дослідити шляхи та методи документування таких фактичних даних, можливі аргументи адміністрації підприємства, що можуть бути висунені на свій захист та шляхи їх спростування чи врахування в подальшій роботі.

Під час практичної вправи, яку рекомендується проводити в групах, має бути розглянуто перелік питань, які інспектору праці необхідно з'ясувати під час перевірки, та документів, що мають бути надані підприємством для їх вивчення, а також встановити посадових осіб та інших працівників підприємства, від яких інспектор праці має витребувати пояснення чи провести їх опитування.

Крім того, під час практичної вправи необхідно визначити ознаки дискримінації в питанні «Узгодження особистого, сімейного та професійного життя», виходячи з переліку питань та критеріїв, а також прикладів ознак дискримінації, зазначених у додатку 8 цього посібника, у конкретній ситуації, наведеній у роздаткових матеріалах щодо змісту практичної вправи.

Сексуальні домагання

На підставі отриманої під час підготовки до тренінгу інформації тренеру необхідно підготувати кілька завдань для практичних вправ орієнтовно такого змісту:

«На підприємстві ВАТ «ЛІТО» основною категорією працівників є швачки, більшість з яких становлять жінки. При цьому більшість їх безпосередніх керівників, а саме майстрів зміни, робочі місця яких розташовані безпосередньо в цехах, також є жінками. Разом з тим, три майстри зміни є чоловіками. До інспектора праці надійшла скарга від швачки про те, що один з майстрів зміни пропонував їй статевий зв'язок в обмін на більш сприятливі умови праці. Зокрема, він пропонував вирішити питання перевести її на роботу за безстроковим трудовим договором, що у свою чергу, дозволить встановити їй певні надбавки та доплати. Після того як вона відмовилась від пропозиції

вступити з ним у статевий зв'язок її було переведено на інший вид роботи, який за своїм обсягом є значно більшим та складнішим, порівняно з тією роботою, що вона виконувала до цього. Крім того, цей майстер зміни відвідує її робоче місце частіше, ніж робочі місця інших працівниць цеху, прискіпливо оцінює її роботу та супроводжує свою критику якості її роботи своїми непристойними зауваженнями сексуального характеру, пропозицією подумати та змінити своє рішення щодо його попередньої пропозиції. При цьому він періодично поплескує її по стегнах та торкається її грудей. Зазначене позначається на її психологічному стані та призводить до того, що вона неякісно виконує свою роботу, з острахом щодня йде на роботу. Працівниця зверталась до начальника цеху, який є чоловіком, з проханням перевести її на роботу в зміну іншого майстра, однак їй у цьому було відмовлено у зв'язку з необґрунтованістю її вимог. Натомість начальник цеху порекомендував їй краще прислухатись до порад її майстра зміни, оскільки він є висококваліфікованим фахівцем.

Під час перевірки інспектор праці побачила у приміщенні, де розташовувались робочі місця майстрів зміни, плакати з оголеними жінками. Подібний плакат вона побачила також і в кабінеті начальника цеху. Під час розмови з іншими швачками інспектор праці отримала різнобічну інформацію. Зокрема, частина швачок говорили про те, що скаржниця сама винна у такому ставленні до себе з боку майстра зміни, оскільки має привабливу зовнішність та носить доволі відвертий одяг. Частина швачок говорили, що у такій поведінці майстра зміни немає нічого дивного, оскільки він чоловік та не може бути «крижаним» у такому жіночому оточенні, і та жінка, якій він надає тимчасову перевагу, має скористатись прихильним його ставленням з найбільшою для себе вигодою у майбутній роботі. Частина швачок говорила, що вони також свого часу отримували аналогічні пропозиції і не лише від майстрів, але й від інших чоловіків, які працюють поряд. Вони нікуди не звертались оскільки соромились цієї теми.

Також під час перевірки інспектор праці встановила, що у вузькому та довгому цеху жіночі туалети були розташовані з обох боків цеху, а чоловічий туалет – лише з одного боку. Слюсарі з ремонту та обслуговування обладнання, які були чоловіками, під час роботи дозволяли собі заходити в жіночий туалет, який розташований з того боку цеху, де немає чоловічого туалету. Голова профкому підприємства, який був чоловіком, пояснив їй таку ситуацію відсутністю у підприємства коштів для обладнання в цеху другого чоловічого туалету. Нічого поганого в тому, що під час роботи один чоловік зайде в жіночий туалет, він не вбачає, оскільки це скорочує час відсутності цього чоловіка на його робочому місці. Разом з тим, під час перерв, на його думку, чоловіки не повинні заходити до жіночого туалету. Водночас, жінки, робочі місця яких були розташовані недалеко від цього туалету, розповідали, що чоловіки при зустрічі з жінками у цьому туалеті неодноразово дозволяли собі непристойні висловлювання на адресу жінок, які там знаходились».

Під час мозкового штурму та дискусії необхідно отримати та проаналізувати якомога більше ідей щодо можливих шляхів отримання інспектором праці інформації про підтвердження або спростування фактів сексуальних домагань, дослідити шляхи та методи документування таких фактичних даних, можливі аргументи адміністрації підприємства, що можуть бути висунені на свій захист та шляхи їх спростування чи врахування в подальшій роботі.

Під час практичної вправи, яку рекомендується проводити у формі рольової гри, має бути розглянуто перелік питань, які інспектору праці необхідно з'ясувати під час перевірки, та документів, що мають бути надані підприємством для їх вивчення, а також встановити коло посадових осіб та інших працівників підприємства, від яких інспектор праці має витребувати пояснення чи провести їх опитування. Також під час практичної вправи необхідно визначити ознаки дискримінації в питанні «Сексуальні домагання», виходячи з переліку питань та критеріїв, зазначених у додатку 9 цього посібника, у конкретній ситуації, наведеній у роздаткових матеріалах щодо змісту практичної вправи.

Безпека та гігієна праці

На підставі отриманої під час підготовки до тренінгу інформації тренеру необхідно підготувати кілька завдань для практичних вправ орієнтовно такого змісту:

«Кількість працюючих на підприємстві з виробництва радіотехнічних виробів (завод «Плазма») складає 200 осіб. Основне виробництво (перший та другий цехи) розташовані в головному корпусі.

У першому виробничому цеху (радіомонтажний) працює 80 осіб (з них 70 жінок та 10 чоловіків), які працюють в дві зміни.

У другому – (гальванічний) працює 90 осіб (з них 80 жінок та 10 чоловіків), які працюють в дві зміни.

У відділі кадрів, під час укладання трудового договору, працівників не інформують про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих факторів, які ще не усунуто, та про можливі наслідки їх впливу на здоров'я, та про права працівника на пільги та компенсації за роботу в таких умовах.

Працівникам пропонується здійснювати відрахування до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві за власний рахунок. При цьому на адміністративний апарат ці норми не розповсюджуються.

Підприємство забезпечує працівників засобами індивідуального захисту (ЗІЗ), однак закуплені захисні чоботи та комбінезони великих розмірів, що унеможлиблює зручне використання працівниками. На їх неодноразові скарги, керівництвом було запропоновано всім бажачим придбати ЗІЗ за власні кошти.

Адміністративний апарат, що розташований у допоміжному приміщенні складається:

Директор – Кузьменко Л.О.

Зам. директора – Петров В.Л.

Зам. директора – Шишков С.С.

Глав. бух. – Прутков В.В.

Завгосп – Романов Т.Л.

Відділ кадрів – Рижкова Н.А., Самсонова Е.Е.

Секретар – Аронина О.О. Воронина Л.Л.

Відділ бухгалтерії – Мамаєва А.Р., Сомова Р.Р., Умова А.Л.

Відділ бухгалтерії відгороджено від основного виробництва (цех №1) за допомогою скляних перегородок довжиною 2 кв.м. Підлога без будь-якого покриття, з бетону. Шумова ізоляція відсутня. У зв'язку з цим, бухгалтера неодноразово звертались до головного бухгалтера та зам. директора з пропозиціями та скаргами щодо проведення атестації робочих місць та поліпшення умов праці.

На що головний бухгалтер, кабінет якого розташовано поруч і займає 10 кв.м., порекомендував частіше провітрювати приміщення та згідно з санітарними нормами робити перерви під час роботи на комп'ютері.

Поруч з робочими цехами в одному "крилі" розміщені чоловічі та жіночі роздягальні, туалет та душ. Жінки, враховуючи, що взагалі в цехах їх працює 150 осіб, змушені користуватись жіночими туалетами допоміжного приміщення, що не зовсім комфортно особливо взимку. Скарги від працівниць з цього питання залишаються без відповіді.

У жовтні поточного року на ім'я начальника першого цеху надійшла скарга від працівниці, яка під час робочої зміни переносила вантаж вагою понад 20 кг, що призвело до погіршення її стану здоров'я. На скаргу до адміністрації отримала відповідь з пропозицією звернутися до лікаря поліклініки за медичним висновком.

На підприємстві створена комісія з питань охорони праці до складу якої увійшли одні чоловіки.

На підприємстві щорічно проводиться спеціальне навчання. До складу першої групи увійшли працівники (майже всі чоловіки) першого та другого цехів, на підставі того що більшість з них виконують роботи з підвищеною небезпекою та повинні отримати відповідний допуск до робіт. Зазначене навчання буде здійснюватись за рахунок коштів підприємства.

До другої групи увійшли майже одні жінки. При цьому, керівництво попередило, що у зв'язку з кризою, може виникнути ситуація, що друга група пройде навчання за власні кошти. Навчання планується проводити після роботи.

У поточному році заплановано ремонт несправної електричної проводки у чоловічій роздягальні, а також косметичний ремонт кабінетів директора та заступників директора.

Разом з тим, звернення працівниць другого цеху щодо ремонту сходів на другий поверх залишились без розгляду, не зважаючи на те, що в минулому році під час робочої зміни працівниця отримала ушкодження на зазначених сходах».

ВПРАВИ та ЗАПИТАННЯ

■ На основі описаної вище ситуації визначте елементи дискримінації за ознакою статі у розрізі створення безпечних умов праці. Чи можете Ви вказати приклади прямої чи непрямой дискримінації?

■ Як би, Ви як інспектор з охорони праці, визначили та оцінили різні елементи дискримінації у цьому випадку?

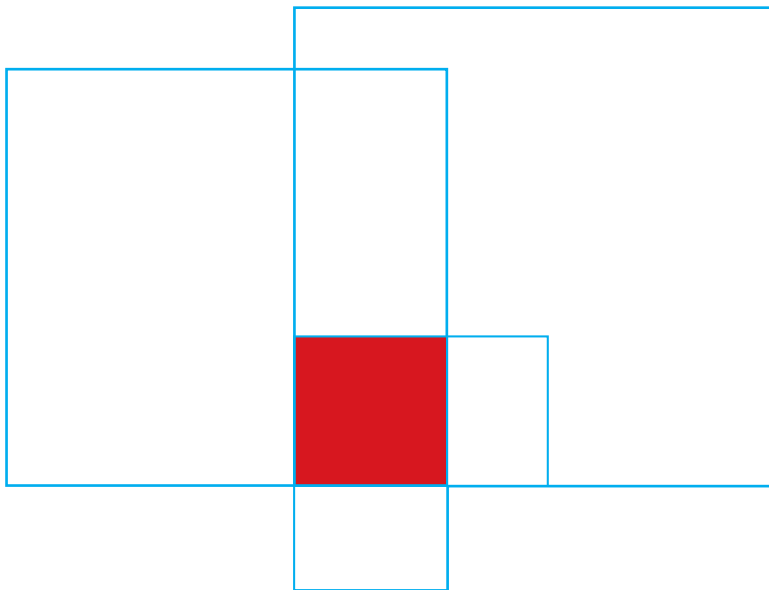
■ Які заходи Ви запропонували би підприємству для викоренення дискримінаційної практики у розрізі створення безпечних умов праці?

■ Розробіть зразок Плану рівності для підприємства.

Під час мозкового штурму необхідно розглянути питання щодо виявлення порушень та створення підприємством безпечних умов праці інспектором з нагляду за охороною праці.

Під час дискусії необхідно проаналізувати можливі критерії, що містять чи можуть містити ознаки дискримінації чоловіків чи жінок у створенні безпечних умов праці, шляхи та методи документування таких критеріїв та ознак.

Під час практичної вправи, яку рекомендується проводити в групах, має бути розглянуто перелік питань, які інспектору з нагляду за охороною праці необхідно з'ясувати під час перевірки, та документів, що мають бути надані підприємством для їх вивчення, посадових осіб та інших працівників підприємства, від яких інспектор з нагляду за охороною праці має витребувати пояснення чи провести їх опитування.



Для розроблення та впровадження трудових стандартів необхідна всеохоплююча політика зайнятості, міцний та ефективний соціальний діалог, до всіх процесів якого залучені соціальні партнери, та ефективна система інспекції праці.

У широкому розумінні інспекція праці є частиною системи адміністрації праці що опікується питаннями сприяння, нагляду та забезпечення дотримання трудового законодавства та принципів трудової політики на робочому місці.

У рамках Проекту ЄС-МБП «Рівність жінок і чоловіків у світі праці» українські експерти провели адаптацію навчального посібника «Ґендерна рівність та інспекція праці», що був розроблений Міжнародним навчальним центром МОП у Турині в співпраці з Програмою МОП з адміністрації та інспекції праці (ЛАБ/АДМІН). Навчальний посібник має на меті зміцнення інституційної спроможності інспекції праці в сприянні та забезпеченні дотримання рівності на робочому місці. Він містить універсальні елементи щодо комплексного ґендерного підходу в інспекції праці та навчальні матеріали, адаптовані спеціально для системи інспекції праці України. Посібник слугуватиме основним ресурсним матеріалом для широкомасштабного навчання інспекторів праці, що представляють Державну інспекцію України з питань праці та Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки України.