



Международное
бюро
труда

Второе
издание

Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства

Международная организация труда

Международная организация труда была основана в 1919 году с целью содействия социальной справедливости и, следовательно, всеобщему и прочному миру. Ее трехсторонняя структура уникальна среди всех учреждений системы Организации Объединенных Наций: Административный совет МОТ включает представителей правительств, организаций трудящихся и работодателей. Эти три партнера — активные участники региональных и других организуемых МОТ встреч, а также Международной конференции труда — ежегодного всемирного форума, на котором обсуждаются социальные и трудовые вопросы.

За эти годы МОТ приняла целый свод конвенций и рекомендаций. Они предназначены для государств-членов и пользуются широким признанием во всем мире. Среди них конвенции о свободе объединения, занятости, социальной политике, условиях труда, социальном обеспечении, трудовых отношениях и управлении вопросами труда, о детском труде.

МОТ предоставляет консультации экспертов и техническую помощь государствам-членам через сеть своих представительств и сводных групп специалистов. При этом рассматриваются вопросы трудовых прав и отношений, содействия занятости, подготовки предпринимателей для развития малого бизнеса, управления проектами, социального обеспечения, безопасности и условий труда, сбора статистических данных в сфере труда и их распространения, рабочего образования.

Публикации МОТ

Международное бюро труда является секретариатом Организации, центром исследований и публикаций. Издания МОТ посвящены основным социальным и экономическим тенденциям; они включают политические исследования по различным темам, касающимся вопросов труда во всем мире, справочные материалы, технические руководства, подготовленные авторами-исследователями книги и монографии, составленные специалистами своды практических рекомендаций по безопасности и гигиене труда, учебные пособия для системы профподготовки и рабочего образования.

Вы можете приобрести публикации МОТ и получить доступ к другим ресурсам на сайте: <http://www.ilo.org/publns>, или с просьбой выслать вам бесплатный каталог обратиться по адресу: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; fax +41 (0) 22 799 6938; e-mail: pubvente@ilo.org

***Азбука прав трудящихся женщин
и гендерного равенства***

Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства

Второе издание

Международное бюро труда

© Международная организация труда, 2008
Первое издание 2000

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того чтобы найти организации интеллектуальной собственности в вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org

Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства
Международное бюро труда, 2008.

ISBN 978-92-2-419622-5 (print)
ISBN 978-92-2-419623-2 (web pdf)

Woman worker, women's rights, equal employment opportunity, ILO Convention,
ILO Recommendation, comment. 14.04.2

Также опубликовано (на английском языке): *ABC of women workers' rights and gender equality*,
ISBN 978-92-2-119622-8, Женева, 2007.

Библиографическое описание книги

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

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

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

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Бесплатный каталог публикаций МБТ или перечень последних изданий можно получить по этому же адресу, а также по электронной почте (pubvente@ilo.org).

Посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns

Содержание

Предисловие	xi
Введение: трудовые нормы, обеспечивающие права женщин в сфере труда и гендерное равенство	1
1. Как пользоваться данным пособием	1
2. Гендерное равенство в Мандате МОТ	4
3. Международные конвенции и рекомендации в области труда..	5
4. Гендерное равенство – одно из основных прав человека.....	7
5. История принятия международных норм, обеспечивающих права трудящихся женщин и гендерное равенство	9
6. Источники правовых норм о гендерном равенстве: междуна- родные трудовые нормы, наднациональное и национальное законодательства	11
7. Применение законов и обеспечение их соблюдения на нацио- нальном уровне.....	12
8. Установление стандартов МОТ и другие действенные меры	14

Б

Баланс между работой и семейными обязанностями.....	17
Баланс между работой и семьей	17
Безработица	18
Бензол.....	19
Биологические риски	19
Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи	20
Бремя доказательства	20

В

Ведение коллективных переговоров.....	23
ВИЧ/СПИД	24
Возможности карьерного роста.....	26

Г

Гендер	29
Гендер и развитие	30
Гендерная справедливость	30
Гендерное равенство	30
Гендерный анализ и планирование.....	31
Гибкость рынка рабочей силы.....	32

Гигиена на рабочем месте	34
Глобализация	34
Государственные и частные агентства занятости.....	36
Д	
Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации	37
Денежное пособие и медицинские услуги в период беременнос- ти и после родов	37
Детский труд	38
Дискриминация.....	41
Дисциплинарные меры.....	44
Должностные инструкции.....	45
Домогательства и давление	45
Домохозяйства, возглавляемые женщинами.....	46
Досрочный выход на пенсию.....	47
Достойный труд	47
Доступ к занятости.....	48
Ж	
Женщины в развитии (WID).....	51
З	
Зависимые работники.....	53
Запугивание.....	54
Защита от радиоактивного воздействия	54
Зоны переработки продукции для экспорта	55
И	
Инспекция труда	57
К	
Кабальный труд.....	59
Коммерческая сексуальная эксплуатация.....	59
Компенсирующие действия.....	59
Комплексный гендерный подход.....	61
Компьютеры	62
Кооперативы	65
Косвенная дискриминация	66
Культурная принадлежность: уважение к культурной принад- лежности.....	66
М	
Малые и средние предприятия.....	67
Маскулинности	68
Медицинское страхование	68
Минимальный размер оплаты труда	69

Н

Надомный труд.....	71
Наемный работник.....	72
Насилие на рабочем месте: гендерно-обусловленное насилие на рабочем месте	73
Нелегальный труд	75
Ненадежная работа	75
Неоплачиваемая работа.....	75
Неполная занятость.....	76
Нестандартная работа.....	77
Несчастные случаи.....	77
Нетипичная работа	77
Нетрадиционные виды занятости	78
Неформальная экономика.....	79

О

Образование	83
Объекты и оборудование	84
Объявления о найме	84
Обязательные требования на работе	85
Ограниченная трудоспособность: работники с ограниченной трудоспособностью	85
Оплачиваемый отпуск на период обучения.....	86
Организации работодателей.....	87
Организации трудящихся	88
Основополагающие принципы и права в сфере труда	89
Отпуск в связи с отцовством	90
Отпуск по беременности и родам	90
Отпуск по болезни	92
Отпуск по уходу за ребенком	94
Охрана здоровья женщины в период беременности и кормле- ния грудью	95
Охрана материнства	96
Охрана труда	99
Оценка и классификация работ	102
Оценка результатов труда	103

П

Пенсия	105
Перерывы в карьере.....	105
Подземные работы	106
Пожилые женщины-работницы	106
Позитивные меры	109
Политика в сфере занятости и продвижение по службе	109
Политика государственных закупок.....	110
Посменная работа.....	110

Пособие для людей с ограниченными физическими/психическими возможностями	110
Пособие по безработице	111
Пособие по случаю производственной травмы	111
Пособие по случаю утери кормильца	111
Пособие по старости	112
Пособие по уходу за детьми	112
Предпринимательство среди женщин	112
Представители коренного населения и народов, ведущих племенной образ жизни	115
Представительство и голос	116
Прекращение работы по найму	117
Принудительный труд	117
Программы интенсивной занятости	119
Продолжительность рабочего времени	120
Профессиональная ориентация	122
Профессиональная пригодность (employability)	122
Профессиональная сегрегация	123
Профессиональное обучение	125
Профсоюзы: гендерное равенство в профсоюзах	126
Процедуры рассмотрения жалоб	127
Психологический террор	128

P

Работа в шахтах	129
Работа по дому	130
Работа по уходу	130
Работающие девочки	132
Работники по временным контрактам	133
Работники, занятые на плантациях	133
Работники-мигранты	133
Работодатель	136
Рабочая сила	137
Рабочее время	138
Равенство	138
Равенство возможностей и обращения в области труда	138
Равное вознаграждение	139
Развитие людских ресурсов	142
Разделение труда	143
Разнообразие в рабочем коллективе	144
Расширение возможностей женщин	146
Рынок труда	146

C

Самозанятые работники	147
-----------------------------	-----

Свинцовые белила (краска).....	148
Свобода ассоциации и защита права на организацию.....	148
Сезонная работа	149
Сексуальная ориентация	149
Сексуальные домогательства на рабочем месте	150
Сельские работники	152
Семейное положение.....	152
Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями	153
Семейные службы и учреждения.....	154
Сестринский персонал.....	154
Служба гигиены труда.....	156
Службы и учреждения по уходу за детьми и семьей	156
Службы омбудсменов	157
Случайная работа	157
Соблюдение условий контракта.....	159
Социальная защита.....	159
Социальное обеспечение.....	161
Социальные договоры.....	163
Социальный диалог	163
Справедливость в оплате труда	165
Средства правовой защиты и санкции	165
Статистика труда	166
«Стеклянный потолок»	167
Страхование на случай болезни	169
Стресс	169
Структурная безработица.....	169

T

Теневая занятость.....	171
Тесты и собеседования	172
Торговля людьми.....	172
Трехсторонняя консультация	174
Трипартизм.....	176
Труд в ночное время	177
Труд домашней прислуги	178
Трудовое правоотношение	180
Трудоустройство молодежи.....	181
Трудящиеся женщины, кормящие грудью	183
Трудящиеся, занятые в сельском хозяйстве	184
Трудящиеся, занятые на флоте.....	185

У

Увольнение	187
Удаленная работа	188
Удержание персонала	190

Управление трудовыми вопросами.....	190
Условия труда и льготы	191
Уход за пожилыми людьми.....	191
Учеба на протяжении всей жизни	192
Учителя	192
<u>Х</u>	
Химические вещества	195
<u>Ц</u>	
Цели в области развития Декларации тысячелетия	197
Центры обработки вызовов.....	198
<u>Ч</u>	
Частично занятые работники.....	199
<u>Э</u>	
Экономическая активность.....	201
Экономически активное население.....	201
Литература	203
Дополнительные источники	207
Веб-сайты МОТ	207
Источники на CD-ROM.....	208
Дополнительная литература.....	209

Предисловие

Настоящая публикация дополняет и развивает положения, содержащиеся в предыдущих изданиях «Азбуки прав трудящихся женщин и гендерного равенства», и включает важные документы Международной организации труда (МОТ), которые появились после выхода в свет последней версии этого издания, такие, как Резолюция о гендерном равенстве, равенстве в оплате труда и охране материнства, принятая на 92-й сессии Международной конференции труда в 2004 году.

Недопущение дискриминации и поощрение равноправия являются основными принципами, лежащими в основе деятельности МОТ с момента ее создания в 1919 году. Эти принципы являются неотъемлемой частью Программы достойного труда МОТ, направленной на поощрение продуктивного труда в условиях обеспечения свободы, равенства, безопасности и человеческого достоинства, а также соответствуют Целям в области развития Декларации тысячелетия. Право на достойный труд имеют все трудящиеся: не только работающие в формальной экономике, но и лица, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, временные работники и работники, занятые в неформальной экономике, а также лица, преимущественно женщины, занятые в сфере ухода и работающие в частных домохозяйствах.

Международные трудовые стандарты МОТ являются одним из основных действенных средств улучшения условий труда и жизни женщин и мужчин и продвижения равенства на производстве в интересах всех трудящихся. Все стандарты МОТ, за некоторыми исключениями, в частности тех из них, которые решают вопросы, касающиеся охраны материнства и репродуктивной функции женщин, одинаково применяются к мужчинам и женщинам. Несмотря на это сохраняется разрыв между правами, закрепленными в национальных законах и международных стандартах, и реальным положением трудящихся. Эти права не осуществляются на практике. Правовая неосведомленность трудящихся является основным препятствием, мешающим им пользоваться своими правами. В связи с этим распространение информации о правах трудящихся и трудовых стандартах становится важнейшим инструментом содействия достижению гендерного равенства. Настоящая публикация — один из элементов процесса распространения такой информации.

МОТ надеется, что информация, представленная в настоящем, втором издании «Азбуки прав трудящихся женщин и гендерного равенства», будет способствовать выполнению обязательств по обеспечению гендерного равенства

в сфере труда и расширению знаний по затрагиваемым проблемам, а также вдохновит и расширит возможности лиц, считающих, что они подвергаются дискриминации, в защите своих прав.

Своим появлением «Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства» обязана большому числу преданных этому делу коллег, которые благодаря знанию и пониманию сути вопроса внесли неоценимый вклад в завершение работы над предыдущим и нынешним изданиями. Предыдущие версии готовились под руководством Евгении Дэйт-Ба и Джейн Жанг при техническом обеспечении и поддержке со стороны Ингеборги Хайде, Симонетты Кавацца, Мары Стекаццини и Петры Улсхофер. Настоящее, второе и расширенное издание со знанием дела и в результате упорного труда выпущено Менди Макдональд. Признательности заслуживает работа многих технических отделов и подразделений МОТ, которые предоставили материалы для разных статей. Особую благодарность хочется выразить Джейн Ходжес, Шоне Олни, Карин Клотцбюхер, Наоми Кассирер и Энн Требилкок за их общие комментарии. Гейр Тонстол взял на себя инициативу по контролю и координации процесса.

Цель настоящего издания предоставить всем заинтересованным лицам удобное справочное пособие по международным трудовым стандартам, имеющим отношение к правам трудящихся женщин и продвижению гендерного равенства в сфере труда, составленным на основе обстоятельного знакомства с обширной документацией МОТ и консультаций с экспертами по соответствующим темам. Однако пособие необязательно отражает согласованные определения или официальные точки зрения Организации.

Настоящий обзор проводился при поддержке правительств Швеции и Дании.

*Эви Мессел
Директор Бюро по гендерному
равенству МБТ*

Введение: Трудовые нормы, обеспечивающие права женщин в сфере труда и гендерное равенство

1. Как пользоваться данным пособием

МОТ считает крайне важным повышать уровень знаний по правовым аспектам гендерного равенства в сфере труда. Хотя правовая база для продвижения гендерного равенства и защиты прав женщин в сфере труда постоянно расширяется и совершенствуется на национальном и международном уровне, все еще существует разрыв между правами, закрепленными в национальных и международных стандартах, и их осуществлением в реальных ситуациях. Даже от самых совершенных статей законодательства мало проку, если они неизвестны и не применяются на практике. Знание юридических прав и механизмов их реализации необходимо для борьбы с дискриминацией и за обеспечение справедливого соотношения возможностей, обращения, заработной платы и представленности мужчин и женщин во всех сферах оплачиваемого и неоплачиваемого труда, а также на уровне принятия решений, связанных с занятостью. Однако многие трудящиеся в мире лишь смутно знакомы или даже ничего не знают об этих правах, что, вероятно, является самым серьезным препятствием для осуществления ими своих прав.

Цель данного практического руководства — преодолеть этот разрыв. Его темы расположены по алфавиту; основные аспекты, находящиеся в центре внимания, — обязательства государств и работодателей и права трудящихся в контексте обеспечения равенства между мужчинами и женщинами, закрепленные в совокупности международных трудовых стандартов МОТ (конвенции и рекомендации). Данное руководство также отражает другие соответствующие аспекты и тенденции в международном праве (например, инструменты Организации Объединенных Наций), наднациональном законодательстве (например, директивы Европейского Сообщества), национальном законодательстве и практике.

Кроме того, здесь представлены некоторые политические, юридические и социально-экономические термины, поскольку они широко употребляются и имеют особое отношение к проблеме трудящихся женщин и гендерного равенства. Это «Позитивные меры», «Зоны переработки продукции для экспорта», «Домохозяйства, возглавляемые женщинами», «Неформальная экономика», «Стеклянный потолок» и «Баланс между работой и семьей».

В данной книге также можно найти статьи, посвященные механизмам обеспечения соблюдения законов и процессуальным нормам: «Бремя доказательства» и «Средства судебной защиты и санкции». Термины и понятия, имеющие отношение к гендерному равенству и его продвижению, такие, как «Гендерный анализ и планирование» и «Гендерный подход», разъясняются применительно к сфере трудовой деятельности. В данное, новое издание также включены новые темы, отражающие проблемы, которые составляют предмет озабоченности МОТ в последнее время и в отношении которых были введены новые и пересмотрены прежние стандарты уже после опубликования предыдущего издания этого руководства; к ним относятся «Принудительный труд», «Развитие людских ресурсов», «Трудовое правоотношение» и «Торговля людьми».

Каждая статья книги снабжается перечнем соответствующих положений из основных документов по теме статьи. В конце каждой статьи приводится список этих документов, а также перекрестные ссылки на соответствующие темы, рассматриваемые в данном руководстве. Такой список не является исчерпывающим, и, когда мы ссылаемся на определенный стандарт в конкретной статье, это не значит, что мы исключаем возможность применения и других стандартов к этой теме или ограничиваем применение указанных стандартов только этой темой.

В частности, сфера применения Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111) является настолько широкой, что нет смысла ссылаться на нее при рассмотрении каждой темы, к которой она относится. Обратите внимание, что ссылки на конвенции приводятся в краткой форме, например: «К. 88: Служба занятости, 1948». Это означает «Конвенция об организации службы занятости» (№ 88), принятая в 1948 году. Соответственно, ссылки на рекомендации выглядят так: «Р. 150: Развитие людских ресурсов, 1975», что означает «Рекомендация о профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (№ 150), принятая в 1975 году.

В одном-двух случаях ссылки даются на стандарты, совместно разработанные и принятые МОТ и другими учреждениями Организации Объединенных Наций, например на Рекомендацию МОТ/ЮНЕСКО, касающуюся положения учителей (1966); в книге отсутствуют ссылки на документы, принятые системой Организации Объединенных Наций в целом, такие, как Всеобщая декларация прав человека или Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, поскольку сфера их применения является всеобъемлющей.

Статус стандартов МОТ

Административный совет МОТ принял решение, что примерно 70 конвенций и 76 рекомендаций нуждаются в модернизации. Это основные инструменты, нуждающиеся в популяризации. Некоторые другие стандарты оста-

ются в списках, а если речь идет о конвенциях, то их осуществление для ратифицировавших стран является обязательным. В связи с этим в данной книге мы преимущественно ссылаемся на стандарты МОТ, которые классифицируются как отвечающие современным требованиям. Исключение составляют Конвенция (пересмотренная) об охране материнства 1952 года (№ 103) и Конвенция о коренном и другом населении, ведущем племенной образ жизни, 1957 года (№ 107), которые остаются важными в странах, не ратифицировавших новые стандарты по этим вопросам.

Терминология

Употребляемые в формулировках международных трудовых стандартов конкретные слова и фразы отражают обязывающий характер того или иного положения. Такое построение фразы, как, например, «каждый член организации обязан...» или «каждый сотрудник должен получить...», обычно отражает юридическое обязательство и/или юридическое право. Подобный правовой эффект обычно возникает только при наличии ратификации, хотя существуют некоторые основные принципы, которые могут рассматриваться как обязательные международные законы независимо от факта их ратификации.

Для государств, которые не связаны обязательствами, в связи с тем что они не ратифицировали какой-либо документ, цели и содержание этих документов должны быть руководством в их политике. Чтобы показать, что указанные положения могут быть обязательными для стран, которые ратифицировали их, и не являются таковыми для других стран, в данном руководстве употребляются такие слова, как «следует» или «целесообразно». Исключениями являются такие основные принципы и права на рабочем месте, которые должны уважаться и продвигаться всеми государствами — членами МОТ (см. раздел 4).

Формулировки многих действующих трудовых стандартов, принятых ранее, изначально являются нейтральными с гендерной точки зрения, поскольку повышенный интерес к этой проблеме возник сравнительно недавно, то есть терминология не подразумевает, что типичный работник — мужчина. В некоторых случаях формулировки в пересмотренных стандартах изменены, но в некоторых стандартах по-прежнему указывается на «работников» и используется слово «он» в качестве общего местоимения. Когда местоимение мужского рода используется безотносительно к конкретному полу, то это, как правило, подразумевает, что речь идет о работниках обоего пола. В Руководстве по составлению проектов документов МОТ, разработанном Управлением юрисконсульта МОТ, содержатся указания о применении нейтральных с гендерной точки зрения формулировок при разработке проектов стандартов (МОТ, 2005а, п. 254 ff.), а в Руководящих принципах трудового законодательства представлены дополнительные сведения об использовании общих для обоих полов формулировок (см. раздел «Дополнительные ресурсы»).

2. Гендерное равенство в Мандате МОТ

Всеобщий длительный мир невозможен без социальной справедливости. Этот принцип провозглашен в преамбуле Конституции МОТ 1919 года. Даже в то время, после Первой мировой войны, принципы защиты женщин и равной оплаты за равноценный труд рассматривались как требующие немедленной реализации. В 1944 году в Филадельфии на Международной конференции труда была принята Декларация, которая в настоящее время является приложением к Конституции и провозглашает, что «все люди, независимо от их расы, убеждений, пола, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической безопасности и равных возможностей». Далее Декларация утверждает, что «бедность в одной стране угрожает процветанию во всем мире».

Права женщин в сфере труда являются неотъемлемой частью ценностей, принципов и задач, которые составляют сущность полномочий МОТ, направленных на обеспечение социальной справедливости и достойного труда — справедливо оплачиваемой продуктивной работы, выполняемой в условиях свободы, равенства, безопасности и достоинства. Эта цель по-прежнему остается в центре внимания МОТ, но в связи с изменением ролей женщин и мужчин в обществе коренным образом изменился подход к процессу достижения этой цели. Восприятие традиционного соотношения оплачиваемого труда и неоплачиваемой работы по дому или по уходу за детьми претерпевало и претерпевает значительные изменения. МОТ не только отреагировала на эти перемены в обществе, но и взяла на себя ведущую роль в формировании будущего, в котором будет больше равенства в сфере труда. Эта задача решается путем:

- продвижения гендерного равенства через внедрение международных трудовых стандартов;
- поддержки поддающегося количественной оценке прогресса в достижении гендерного равенства вместе с участниками МОТ (правительственные организации, организации работодателей и организации трудящихся), а также в рамках собственных структур и процессов;
- продвижения гендерного равенства с помощью технического сотрудничества в мире; а также
- продвижения гендерного равенства с помощью менеджмента, распространения и обмена соответствующими знаниями.

В последние годы МОТ приняла два важных инструмента, обеспечивающих достижение гендерного равенства. Это самая последняя Резолюция о гендерном равенстве, равенстве в оплате труда и охране материнства, принятая в 2004 году Международной конференцией труда и призывающая к более активному участию в искоренении дискриминации по признаку пола и продвижению гендерного равенства¹, и решение, принятое Административным

¹ Предыдущие резолюции о гендерном равенстве были приняты МОТ в 1975, 1985 и 1991 годах.

советом МОТ в марте 2005 года и предписывающее в обязательном порядке учитывать гендерные аспекты (см. «Гендерный подход») во всех направлениях и видах деятельности МОТ, связанной с техническим сотрудничеством. Необходимо уделять особое внимание гендерному равенству в техническом сотрудничестве была еще раз подчеркнута в Резолюции и выводах Международной конференции о техническом сотрудничестве МОТ 2006 года, где говорится, что МОТ должна «активно поощрять включение вопроса о гендерном равенстве во все соглашения о партнерстве с донорами» (МОТ, 2006d, п. 22).

Социальный диалог, олицетворяющий собой всеобъемлющий подход МОТ ко всей работе, также лежит в основе гендерного равенства ввиду признания необходимости того, чтобы женщины и мужчины имели равное право голоса в сфере труда.

3. Международные конвенции и рекомендации в области труда

Международные трудовые стандарты — это прежде всего инструменты, предназначенные для правительств, которые стремятся разрабатывать и осуществлять трудовое право и социальную политику, консультируясь с организациями работодателей и трудящихся, в соответствии с приемлемыми международными нормами. Они устанавливают, среди прочего, минимально необходимые условия труда и принцип недискриминации во многих его аспектах и обычно касаются всех трудящихся независимо от их пола, этнической принадлежности, физических данных или других характеристик.

Конвенции являются международными договорами, открытыми для ратификации государствами — членами МОТ. Ратификация означает, что страна берет на себя обязательство применять положения ратифицированной конвенции в законодательстве и на практике, а также отчитываться перед международными наблюдателями о применении этих положений. Страны, ратифицировавшие конвенции, обязаны регулярно представлять МОТ отчеты о мерах, принятых для реализации конвенций, а также обязаны дать согласие на наблюдение со стороны МОТ. Если конвенция еще не ратифицирована государством-членом, такая задача должна быть поставлена. Законы, разработанные под влиянием конвенций МОТ, принесут пользу миллионам трудящихся, даже если страна (еще) не ратифицировала эти конвенции.

Рекомендации, составленные как направления национальной политики и практики и не являющиеся обязательными по закону, могут быть источником мотиваций или интерпретации. Они могут дополнять положения параллельной конвенции по той же самой проблеме.

Конвенции и рекомендации принимаются на ежегодной Международной конференции труда. Национальные правительственные делегации, представители работников и работодателей ежегодно встречаются в Женеве для обсуждения и принятия стандартов в сфере труда и надзора за их соблюдением.

Страны, ратифицировавшие конвенцию, должны реализовывать ее положения. Они должны аннулировать любой законодательный акт, модифицировать любые административные инструкции или процедуры, которые не соответствуют букве конвенции. Правительства государств, ратифицировавших конвенцию, регулярно отчитываются перед Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций о том, как выполняются ее положения в законодательстве и на практике. Организации трудящихся и работодателей также имеют право представлять информацию. В странах, ратифицировавших Конвенцию о трехсторонних консультациях 1976 года (№ 144), необходимо провести консультации с социальными партнерами до того, как ответные сообщения правительства, предложения или отчеты будут отправлены в МОТ. Отчет Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, независимого органа, рассматривается и обсуждается в трехстороннем Комитете по применению стандартов на Международной конференции труда. Отмечаются недостатки, после чего правительствам предлагается помощь по их устранению.

Продвижение ратификации и надлежащего применения конвенций и рекомендаций — это ключевое направление деятельности МОТ. В частности, продвижение основных стандартов обеспечения гендерного равенства является главной обязанностью Бюро по вопросам гендерного равенства МОТ.

Гендерное равенство в трудовых стандартах

Трудовые стандарты по-разному решают проблему обеспечения гендерного равенства. Одни стандарты прямо и конкретно указывают на необходимость обеспечения гендерного равенства или на недопущение дискриминации в отношении женщин или мужчин, например конвенции О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 года (№ 100), Об охране материнства 2000 года (№ 183), О прекращении трудовых отношений 1982 года (№ 158) и О политике в области занятости 1964 года (№ 122). Другие стандарты содержат гендерные аспекты — это стандарты, в положениях которых в силу их характера учтены потребности лиц обоего пола, но прямо не указано на мужчин и женщин, например конвенции О работниках с семейными обязанностями 1981 года (№ 156), Об искоренении наихудших форм детского труда 1999 года (№ 182), О работе на условиях неполного рабочего времени 1994 года (№ 175) и О надомном труде 1996 года (№ 177), и стандарты, касающиеся условий труда, таких, как безопасность, защита и транспорт. основополагающая Конвенция № 111 охватывает эти две группы, поскольку она направлена на решение проблемы дискриминации и, следовательно, на обеспечение гендерного равенства, но она касается не только дискриминации по признаку пола. Третья группа конвенций содержит технические стандарты, формулировки которых довольно нейтральны, но их применение предполагает учет гендерной специфики, например при сборе и использовании статистических данных. Они охватывают такие области, как выплата заработной платы, несчастные случаи на производстве и профессиональные травмы, рабочее время и социальное обеспечение.

Четыре конвенции определены МОТ в качестве ключевых инструментов обеспечения гендерного равенства в сфере труда:

- Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 года (№ 100);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111);
- Конвенция о работниках с семейными обязанностями 1981 года (№ 156);
- Конвенция об охране материнства 2000 года (№ 183).

МОТ в достижении глобальной цели обеспечения достойного труда использует важную стратегию содействия ратификации и применению трудовых стандартов, касающихся равенства. Особенно важную роль в этом играют четыре основные конвенции о равенстве, но вместе с тем продвигаются другие конвенции и рекомендации, имеющие отношение к гендерному равенству, например те из них, которые касаются проблем занятости, условий труда и работников-мигрантов. Вместе с тем важно также отметить, что продвижение стандартов, содержащих очевидные аспекты гендерного равенства, никоим образом не исключает необходимости добиваться равенства при применении стандартов, не имеющих специфической гендерной направленности.

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации — также важный элемент системы продвижения прав женщин в сфере труда и гендерного равенства (см. «Основополагающие принципы и права в сфере труда»).

4. Гендерное равенство — одно из основных прав человека

С 1990-х годов большое значение применительно к развитию приобрела концепция использования правозащитного подхода, которая обеспечивает нормативную базу, имеющую непосредственное отношение к стандартам и установлению стандартов. Естественно, правозащитный подход предполагает ликвидацию всех форм дискриминации.

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятая Международной конференцией труда в 1998 году, определяет следующие основные направления работы, в которых должны продвигаться и реализовываться основополагающие права и принципы:

- а) свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда;
- с) эффективное упразднение детского труда;
- д) ликвидация дискриминации в сфере труда и занятости.

Это означает, что все государства — члены МОТ обязаны, исходя из самого факта своего членства, уважать, продвигать и реализовывать принципы, имеющие отношение к этим основным правам.

Восемь конвенций обозначены МОТ как провозглашающие основополагающие принципы и права. Особая цель двух из них — продвижение гендерного равенства: это Конвенции № 100 и № 111.

Защита и продвижение равенства между мужчинами и женщинами также признаются основополагающими понятиями, которые лежат в основе важнейших международных инструментов, касающихся прав человека, включая Всеобщую декларацию прав человека 1948 года; Международный договор о гражданских и политических правах и Международный договор об экономических, социальных и культурных правах 1966 года; Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW) 1979 года и Факультативные протоколы к ней 1999 года; Конвенцию о правах ребенка 1989 года; Международную конвенцию о защите прав всех работников-мигрантов и членов их семей 1990 года; Декларацию Организации Объединенных Наций об искоренении насилия в отношении женщин 1993 года; Пекинскую Декларацию и платформу действий 1995 года и последующие меры по ее осуществлению; Цели в области развития Декларации тысячелетия; а также Конвенцию Организации Объединенных Наций о правах инвалидов, принятую совсем недавно, 13 декабря 2006 года, на пленарном заседании Генеральной Ассамблеи. Такие положения также являются обязательными для государств, которые не ратифицировали конкретные документы МОТ, но ратифицировали эти общие международные стандарты. Многие договорные органы, созданные для мониторинга соответствия стандартам Организации Объединенных Наций, в своих регулярных отчетах уделяют особое внимание гендерным вопросам и в своих вопросах, задаваемых государствам-членам, обязательно затрагивают проблему обеспечения гендерного равенства.

Национальные механизмы осуществления и защиты прав человека, включая деятельность комиссий по вопросам равенства и равных возможностей, наряду с международными документами являются ценными инструментами завоевания и защиты равных прав в сфере труда. Они существуют во многих странах. В Южной Африке, например, Южноафриканская комиссия по правам человека, созданная в соответствии со статьей 189 Конституции этой страны, добилась успехов в отстаивании непримиримой позиции, особенно по проблемам дискриминации. Эта Комиссия существует наряду с национальной Комиссией по гендерному равенству, также созданной в соответствии с Конституцией (статья 187). Иногда звучат утверждения, что параллельное существование этих двух органов может привести к маргинализации прав женщин, в связи с чем прилагаются определенные усилия по координации их деятельности. Развивая эту тенденцию, Закон о равноправии 2006 года Соединенного Королевства, который является предшественником обещанного Единого закона о равноправии, имеющего целью объединить все действующие в Великобритании нормативные акты о равноправии (независимо от расы, пола, инвалидности и т. д.), учредил общую Комиссию по равноправию и правам человека.

5. История принятия международных норм, обеспечивающих права трудящихся женщин и гендерное равенство

Дискриминация по признаку пола является основной формой дискриминации, находящейся в центре внимания международного сообщества после Второй мировой войны.

Защита и продвижение прав трудящихся женщин всегда были неотъемлемой частью мандата МОТ. Вопросы труда женщин до и после родов рассматриваются в одной из первых конвенций МОТ, принятых в 1919 году, первом году существования Организации. Охрана материнства остается ключевым вопросом в продвижении гендерного равенства, о чем свидетельствует третья конвенция по этой теме, Конвенция № 183. Конвенция № 100, гарантирующая равное вознаграждение за труд равной ценности, открыла дверь для изучения структурной дискриминации по признаку пола на рынке труда. С тех пор происходит постепенное изменение приоритетов с защиты женщин на продвижение равенства и улучшение условий жизни и труда трудящихся обоего пола на основе обеспечения равноправия, как можно видеть на примере замены Рекомендации о труде женщин с семейными обязанностями 1965 года (№ 123) Конвенцией № 156. В новом тысячелетии новые и пересмотренные стандарты отражают общую цель продвижения достойного труда, которая сегодня лежит в основе деятельности МОТ. Обеспечение гендерного равенства является важнейшим элементом достижения этой цели.

В первые десятилетия двадцатого века женщины считались по сравнению с мужчинами слабыми и уязвимыми, как физически, так и по положению в обществе, и по этой причине не приспособленными к некоторым формам труда, в частности к любому виду деятельности, который может угрожать их здоровью и особенно детородной функции. В связи с этим стандарты, касающиеся отпуска и пособий по беременности и родам, были одними из первых инструментов, принятых МОТ. В начале 1950-х годов приоритеты изменились и акцент был перенесен на обеспечение равенства между мужчинами и женщинами в сфере труда и в выплате вознаграждения. В 1951 году Конвенция № 100 и дополняющая ее Рекомендация о равном вознаграждении (№ 90) заложили руководящие принципы равного вознаграждения за труд равной ценности независимо от пола. В 1958 году были приняты Конвенция № 111 и Рекомендация о дискриминации в области труда и занятости (№ 111), устанавливающие принцип недопущения дискриминации по нескольким основаниям, в том числе по признаку пола, при решении вопросов о доступе к профессиональной подготовке, доступе к занятости и об условиях трудового договора. Конвенции № 100 и № 111 ратифицированы наибольшим количеством стран по сравнению с другими конвенциями МОТ². Они

² По состоянию на 17 февраля 2007 года конвенцию № 100 ратифицировали 163 государства, а Конвенцию № 111 — 165 государств. Более подробную информацию см. на сайте: <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>.

повлияли на последующие затрагивающие те же вопросы конвенции Организации Объединенных Наций и региональные инструменты.

Другие ранее принятые стандарты, имеющие отношение к охране труда, такие, как Рекомендация о сатурнизме у женщин и детей 1919 года (№ 4), Рекомендация о белом фосфоре 1919 года (№ 6), Конвенция о свинцовых белилах в малярном деле 1921 года (№ 13), содержали конкретные положения, запрещающие труд женщин в определенных областях и обеспечении некоторых процессов. Они отражали стремление не подвергать опасности репродуктивное здоровье трудящихся женщин. Тогда как эти инструменты, а также Конвенция (№ 136) и Рекомендация (№ 144) о бензоле 1971 года должны пересматриваться, аналогичные положения, касающиеся конкретно женщин, содержат современные инструменты, включая совсем недавно принятые Конвенцию (№ 184) и Рекомендацию (№ 192) о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве от 2001 года. Положения Конвенции № 89, запрещающей ночной труд женщин в промышленности, принятой в 1948 году и заменившей Конвенцию о труде женщин в ночное время 1919 года (№ 4) и Конвенцию (пересмотренную) о труде женщин в ночное время 1934 года (№ 41), стали более гибкими после принятия Протокола 1990 года и новых Конвенции (№ 171) и Рекомендации (№ 178) о ночном труде, которые в настоящее время защищают и мужчин, и женщин от опасных последствий труда в ночное время. Тем не менее направленные специально на женщин положения по-прежнему являются предметом споров, поскольку большое число государств — членов МОТ считают их дискриминационными.

С 1960-х годов стандарты, обеспечивающие равенство, все чаще основаны на признании того, что равенство подразумевает распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами. В связи с тем что женщины завоевывают все большую долю рынка труда, хотя не всегда работают полный рабочий день, мужчина-кормилец, работающий полный рабочий день, все меньше и меньше представляет образец типичного работника. Трудовые стандарты отражают это изменение начиная с 1965 года, когда была принята Рекомендация № 123 о женщинах с семейными обязанностями, включающая меры, необходимые для устранения дискриминации и для того, чтобы трудящиеся женщины имели возможность гармонично сочетать различные обязанности. С начала 1980-х годов аналитические исследования, касающиеся равенства в целом, были переориентированы с изучения женщин на изучение отношений между женщинами и мужчинами (см. «Гендерный анализ и планирование»). Выросла убежденность в том, что любое изменение традиционной роли женщин должно сопровождаться изменением роли мужчин, что должно выражаться в их более активном участии в жизни семьи и домашнем хозяйстве.

В подтверждение этой точки зрения в 1981 году были приняты Конвенция № 156 и дополняющая ее Рекомендация № 165 о работниках с семейными обязанностями. Эти документы касаются и мужчин, и женщин с обязанностями по отношению к несовершеннолетним детям или другим членам их се-

мей и призваны организовать их труд без дискриминации вследствие наличия семейных обязанностей.

Стандарты, принятые совсем недавно, стали ответом на быстрые изменения на рынке труда и в формах труда перед лицом растущей глобализации с 1980-х годов и по настоящее время. Например, Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени № 175 и соответствующая Рекомендация № 182, принятые в 1994 году, направлены на достижение равного отношения к трудящимся, занятым на полную и на неполную ставку, особенно в связи с тем, что большинство работников с неполным рабочим временем являются женщинами. Конвенция о надомном труде № 177 и соответствующая Рекомендация № 184, принятые в 1996 году, будут способствовать улучшению положения миллионов надомных работников, большинство которых составляют женщины. Конвенция № 182 и Рекомендация № 190, имеющие целью запрещение и искоренение наихудших форм детского труда, также включают гендерный компонент, призывая обратить особое внимание на положение работающих девочек. Конвенция № 183, как отмечалось выше, — это одна из четырех ключевых конвенций МОТ о равенстве.

Конвенция о труде в морском судоходстве 2006 года согласуется с Конвенциями № 100 и № 111 в отношении дискриминации вообще и равном вознаграждении за труд равной ценности, в частности; она вменяет в обязанность государств-членов обеспечить морякам равные бытовые условия независимо от пола или других характеристик. Последние рекомендации содержат положения, касающиеся важной роли соблюдения и продвижения гендерного равенства; это Рекомендация о содействии развитию кооперативов 2002 года (№ 193), Рекомендация о развитии людских ресурсов 2004 года (№ 195), а также Рекомендация о трудовом правоотношении 2006 года (№ 198). Последняя из них имеет целью побудить государства-члены к принятию национальной политики, регулирующей трудовые отношения, в частности в случае «наиболее уязвимых категорий трудящихся», включая трудящихся женщин. Это особенно важно для трудящихся женщин в некоторых профессиях и отдельных секторах, где широко применяется практика скрытых трудовых отношений и где женщины составляют большинство трудящихся.

6. Источники правовых норм о гендерном равенстве: международные трудовые нормы, наднациональное и национальное законодательства

Данное руководство сосредоточено на правах трудящихся женщин и гендерном равенстве, закрепленных в международном праве, то есть согласованного на международном уровне законодательства, состоящего из собственно конвенций и рекомендаций МОТ и других соответствующих инструментов, о которых говорилось выше. Международные трудовые стандарты могут описывать такие общие принципы, как равное вознаграждение, равные

возможности и равное обращение по отношению к мужчинам и женщинам, и называются минимальными стандартами. Отдельные страны могут пойти в этом направлении дальше и обеспечить более высокий уровень защищенности, в частности более продолжительный отпуск по беременности и родам или другие более выгодные условия. Из этого следует, что закон, который применяется в каком-то конкретном случае, может вытекать из международного и национального законодательства.

Кроме того, возможно применение и наднационального законодательства. Европейское сообщество приняло директивы, касающиеся равной оплаты труда, равного обращения в отношении мужчин и женщин на рабочем месте, социального обеспечения, предусмотренного национальными законами, профессиональных пенсионных схем, охраны материнства, отпуска по уходу за детьми, работы неполное рабочее время и бремени доказательства в случаях дискриминации по признаку пола. Европейский закон о равенстве имеет более высокий статус, чем национальный закон, и он действует на территории всех государств — членов Европейского сообщества (ЕС). То же самое относится к большому числу решений Европейского суда в области равенства между мужчинами и женщинами. Таким образом, существует взаимодействие между законом о равенстве на трех разных уровнях.

Помимо юридически обязательных инструментов на правовое развитие на национальном уровне могут также влиять другие региональные и субрегиональные инициативы. В странах Карибского бассейна, например, Карибское сообщество (КАРИКОМ) приняло в рамках проекта гармонизации трудового законодательства модельное законодательство, касающееся равных возможностей и равного обращения в отношении мужчин и женщин в сфере труда, в качестве руководства по законодательству в государствах-членах. В Южной Азии в 2002 году Ассоциацией регионального сотрудничества Южной Азии (SAARC) была подписана Конвенция о предупреждении и борьбе с торговлей женщинами и детьми в целях проституции (SAARC, 2002). В 1994 году Содружество стран, на территории которых находится водопад Виктория, подготовило Декларацию о принципах поощрения (или продвижения) прав человека женщин, после чего были составлены дополнительные документы. Конвенция, принятая Организацией американских государств в городе Белен (штат Пара, Бразилия) в 1994 году, касается предупреждения, наказания и искоренения насилия в отношении женщин, так же как и Дополнение 1998 года к Декларации о гендерных проблемах и развитии 1997 года Сообщества развития Юга Африки.

7. Применение законов и обеспечение их соблюдения на национальном уровне

Важно учитывать гендерные аспекты при применении международных трудовых стандартов, поскольку это способствует обеспечению равного доступа мужчин и женщин к льготам, устанавливаемым этими стандартами. Такой

подход также в равной мере признает потребности, опыт и интересы и женщин, и мужчин, какими бы разными или одинаковыми они ни были. В правительственных докладах, представляемых МОТ в соответствии со статьями 19 и 22 Устава МОТ, которые обеспечивают основу для разработки государствами-членами процедур регулярной отчетности, приводятся случаи дискриминации в сфере занятости на основании признаков, которые не упоминаются в Конвенции № 111, включая семейное положение, сексуальную ориентацию и ВИЧ-статус. МОТ также имеет предусматриваемые Уставом процедуры разрешения споров, касающихся соблюдения государствами-членами стандартов в соответствии с положениями ратифицированных конвенций.

Многие страны приняли специальное законодательство, запрещающее дискриминацию и поощряющее равенство в сфере занятости, и во многих национальных конституциях есть статьи, устанавливающие такое равенство. В самое последнее время особое внимание сосредоточено на положительной обязанности правительств по предупреждению дискриминации и продвижению равенства. Однако законодательство применяется непоследовательно, и неравенство сохраняется. Сейчас все большее значение придается обеспечению соблюдения законов посредством правовых, административных и поощрительных мер, направленных на ликвидацию сохраняющегося разрыва между законодательством и его применением, с использованием для этого специальных учреждений.

По причине наличия явно нейтральных положений в законах или коллективных договорах трудящиеся женщины часто де-факто оказываются в невыгодном положении. Это можно отнести к случаям скрытой дискриминации. Дискриминация может быть прямой, когда проводится четкое различие между полами, или явно нейтральной, но фактически приводящей к неравенству и поэтому являющейся скрытой дискриминацией. Оба проявления дискриминации входят в сферу применения соответствующих конвенций. Важно различать их, поскольку если распространенность форм прямой дискриминации уменьшается, то случаи скрытой дискриминации, которую труднее выявить или доказать, по-видимому, встречаются все чаще. Кроме того, существует институциональная дискриминация, которая возникает вследствие действия сил рынка труда или структурного неравенства в сфере труда и занятости.

В большинстве стран надзор за соблюдением законодательства о равенстве в форме трудовых кодексов, законов о равных возможностях и общих положений о занятости осуществляется инспекцией труда. С помощью осмотра общих помещений и изучения документации инспекторы проверяют, как отчитывающиеся предприятия выполняют требования закона. Современные службы инспекции труда сегодня все реже воспринимают как «производственную полицию», видя их роль в предоставлении информации и рекомендаций работодателям и работникам о наиболее эффективных средствах соблюдения правовых норм. Инспекторы труда могут быть уполномочены передать жалобу на рассмотрение соответствующих органов или возбудить дело в суде или трибунале.

Некоторые страны и наднациональные органы создали как часть национальных механизмов по улучшению положения женщин и продвижению равенства комиссии по правам человека или вопросам равенства, которые могут рассматривать жалобы на случаи дискриминации и осуществлять мониторинг мер борьбы с дискриминацией (см. раздел 4). Эти органы могут способствовать подаче и разрешению индивидуальных или коллективных исков. В некоторых странах подача жалобы в комиссию по равным возможностям является процессуальной предпосылкой возбуждению дела по жалобе о дискриминации в сфере труда.

В зависимости от национальной системы может возникнуть необходимость в обеспечении соблюдения международных и национальных стандартов трудовыми судами или другими компетентными органами. После того как международный закон трансформирован в национальный закон или приведен в действие через заключение коллективного договора, принято ссылаться на соответствующее национальное положение.

В общем, за последнее десятилетие судьи трудовых судов, юристы и другие эксперты, участвующие в процедурах судебного разбирательства, стали более осведомлены о последствиях дискриминации по признаку пола. Несколько важных дел продемонстрировали значимость продвижения равенства на производстве с помощью судебных средств. Вместе с тем, однако, звучит критика — и тому есть подтверждение — в отношении того, что в правовых системах доминируют мужчины, которые не понимают проблемы равенства, и это может стать препятствием для процесса обеспечения соблюдения законов. Эффективными инструментами, способствующими судебному рассмотрению дел о дискриминации по признаку пола, являются юридическая помощь, модификация бремени доказательства (см. «Бремя доказательства») и защита от репрессалий.

8. Установление стандартов МОТ и другие действенные меры

Международные конвенции и рекомендации о труде играют важную роль в продвижении равенства, поскольку они представляют международный и трехсторонний консенсус по минимальным стандартам. Хотя эти стандарты обычно применяются и к трудящимся мужчинам, и к трудящимся женщинам, некоторые из них касаются именно прав трудящихся женщин и права на гендерное равенство, и эти стандарты должны соблюдаться и осуществляться во всех программах МОТ. Как уже отмечалось, эти стандарты касаются равной оплаты труда, работы неполное рабочее время, надомного труда, равенства возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин в сфере труда и трудящихся с семейными обязанностями, охраны материнства.

Концепция равенства не подразумевает, что мужчины и женщины одинаковые (см. «Гендерное равенство») или что у них одинаковые роли либо потреб-

ности. На самом деле концепция равенства и тем более гендерного равенства стремится придать равное значение и выразить равное признание различных особенностей, ролей и потребностей женщин и мужчин. Роли и положение мужчин и женщин значительно различаются в любом обществе и обусловлены историческим контекстом, а также текущей ситуацией. Соответственно могут различаться и их потребности. В большинстве, если не во всех обществах женщинам отводятся конкретные роли матери, хозяйки дома и лица, удовлетворяющего основные потребности. Обычно это подразумевает, что они занимают более слабую позицию в отношении доступа к работе и профессиональной подготовке, равной оплаты труда, праву на владение землей и другому имуществу, на свободу передвижения. С тем чтобы обеспечить прогресс на пути к достижению гендерного равенства, при разработке политики, программ и проектов необходимо предусмотреть меры для устранения этих существующих несоответствий.

Установление стандартов и техническое сотрудничество являются важными и взаимодополняющими средствами, с помощью которых МОТ способствует достижению социальной справедливости и обеспечению достойного труда. Международные трудовые стандарты определяют цели, средства и подходы в социальной политике, тогда как техническое сотрудничество помогает достижению социального прогресса на практике. Поэтому по просьбе государств — членов МОТ техническое сотрудничество увязывают с продвижением международных трудовых стандартов и правами человека в рамках всеобъемлющего и комплементарного подхода.

Установление стандартов и техническое сотрудничество должны основываться на систематических исследованиях и документировании. Поэтому МОТ принимает участие в многочисленных исследовательских программах, сетях научных учреждений и пропагандистско-разъяснительной деятельности, а также в сборе и анализе данных по гендерным проблемам. Эта информация доводится до сведения государств — членов МОТ и общественности с помощью публикаций, электронных баз данных, встреч, семинаров и практикумов.

Другими важными мерами, осуществляемыми путем действий, с помощью которых МОТ продвигает равенство между мужчинами и женщинами в сфере труда, являются предоставление консультационных услуг и укрепление потенциала государств-членов.

Баланс между работой и семейными обязанностями

Термин «баланс между работой и семейными обязанностями» касается не только ухода за родственниками, находящимися на иждивении, но и «факультативных» обязанностей или жизненно-важных приоритетов. Условия работы должны быть достаточно гибкими и давать возможность обоим полам заниматься учебой на протяжении всей жизни и дальнейшим профессиональным ростом, а также развитием личности, что не всегда напрямую связано со служебными обязанностями работника.

Однако в этой довольно неопределенной сфере для выполнения положений Конвенции и обязательств государств-членов баланс между работой и жизнью в семье стал важнейшим из принципов и задач содействия равным возможностям. Вопросы, касающиеся расширения возможностей карьерного роста, учебы на протяжении всей жизни и другой деятельности, связанной с личным и профессиональным ростом, считаются второстепенными по отношению к задаче содействия равному разделению обязанностей между мужчинами и женщинами в семье и домашнем хозяйстве, с одной стороны, и равными возможностями на рабочем месте, с другой.

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981.

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

→ См. также «Баланс между работой и семьей», «Образование», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

Баланс между работой и семьей

Материнство и разделение труда между полами, возлагающие на женщину основную ответственность за заботу о доме и семье, являются важными детерминантами гендерного неравенства женщин. Противоречие между семейными обязанностями и требованиями на работе снижает шансы женщин на рынке труда, тормозит прогресс в направлении равных возможностей мужчин и женщин и равного обращения на рабочем месте. В то время как женщины вынужденно выбирают низкооплачиваемую, незащищенную работу с неполной занятостью, надомную или неформальную работу, чтобы совместить семейные обязанности с оплачиваемой работой, мужчин в неблагоприятные условия ставят трудности, связанные с ограничением их возможностей заниматься семьей.

Графики работы, не учитывающие семейных обязанностей мужчин и женщин, могут стать косвенной дискриминацией, вынуждая трудящихся не полностью отдаваться работе, что может повредить перспективам их карьерного роста. В частности, карьерный рост женщины может пострадать, если у нее перерыв в работе окажется продолжительнее законного отпуска по беременности и родам или если женщина воспользуется правом на отпуск по уходу за ребенком сразу после отпуска по беременности и родам.

Однако в последнее время растет понимание необходимости разработки мер, которые позволили бы найти компромисс между семейными обязанностями трудящихся и их работой и стали бы ключевым фактором в расширении участия женщин в достойном труде. После того как связь между обеспечением равенства женщин и мужчин дома и на рабочем месте стала очевидна, во многих странах стали яснее понимать важность темы труда и социальной политики в вопросе гармонизации обязательств на работе и в семье для женщин и для мужчин в равной степени.

Конвенция № 156 видит в равенстве возможностей главную цель мер, принимаемых для достижения баланса между работой и семьей. Однако не все меры для достижения такого баланса способствуют равенству. Как отмечалось в недавнем Глобальном докладе МОТ, «Существует опасность, что политика баланса работа-семья, которая часто прямо или косвенно была нацелена в первую очередь на женщин, в конечном счете усилит образ женщины как “вторичного источника дохода” и взвалит на работающих женщин двойную нагрузку» (МОТ, 2003).

Список рекомендуемых мер, которые следует принять для содействия балансу между работой и семейными обязанностями см. в статье «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

→ См. также «Доступ к занятости», «Неоплачиваемая работа», «Отпуск в связи с отцовством», «Отпуск по беременности и родам», «Отпуск по уходу за ребенком», «Разделение труда», «Семейное положение».

Безработица

Безработные люди – это все люди старше определенного возраста, которые в течение последнего непродолжительного учетного периода (обычно в течение одной или двух недель) не имели работы и которые в данное время готовы приступить к работе и ищут работу продолжительностью не менее одного часа (МОТ, 2006а, прим. 3). Это определение не относится к неполной занятости, являющейся хронической в неформальном секторе экономики во многих, особенно развивающихся, странах.

Хотя за последние десятилетия уровень занятости среди женщин в большинстве стран неуклонно рос, женщины почти везде чаще, чем мужчины, оказываются безработными или частично безработными. А поскольку на женщин к тому же традиционно ложится больше нагрузки по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства, им труднее немедленно выйти на работу, и они больше полагаются на нетипичные и гибкие формы работы.

Пособие по безработице является периодической выплатой, которая должна производиться в случае перерывов в заработках, связанных с тем, что для лица, которое может и готово работать, нет подходящей работы. Продолжительность выплаты пособия может быть различной и зависит от категории занятости и продолжительности выплаты взносов.

Семейное положение женщины (включая гражданские браки) не должно влиять на ее право получать пособие по безработице.

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 168: Содействие занятости и защите от безработицы, 1988.

→ См. также «Семейное положение», «Социальная защита», «Социальное обеспечение».

Бензол

→ См. «Химические вещества».

Биологические риски

Биологические риски связаны с воздействием или обращением с токсичными, инфекционными или аллергенными биологическими материалами и отходами. Как и химикаты, некоторые вещества этого типа особенно вредны для беременных, кормящих матерей и молодежи. В Рекомендации об охране материнства 2000 года (№ 191) особо указывается (п. 6 (3) (b)), что необходимо принять меры по обеспечению альтернативной работой беременных и кормящих работниц, если их текущая работа связана с биологическими, химическими или физическими материалами, представляющими опасность для репродуктивного здоровья. В общем виде, без указания какой-либо группы популяции, защите от биологических рисков посвящено несколько стандартов (см., например, Рекомендацию № 192, п. 8).

К. 155: Безопасность и гигиена труда, 1981,

Р. 171: Службы гигиены труда, 1985,

К. 167 и Р. 175: Безопасность и гигиена труда на строительных работах, 1988,

К. 176: Безопасность и гигиена труда на шахтах, 1995,

Р. 191: Охрана материнства, 2000,

К. 184 и Р. 192: Безопасность и гигиена труда в сельском хозяйстве, 2001,

Р. 194: *Перечень профессиональных заболеваний, 2002,*
Конвенция о труде в морском судоходстве, 2006.

- См. также «Гигиена на рабочем месте», «Охрана материнства», «Охрана труда», «Химические вещества».

Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи

Работающие мужчины и женщины должны иметь право на отпуск в случае болезни иждивенца из числа ближайших родственников, нуждающегося в уходе или помощи работника, (или) а также в случае смерти ближайшего родственника. Однако при использовании этого права возможна косвенная дискриминация. Поскольку женщины чаще, чем мужчины, пользуются положениями об отпуске, это может быть воспринято как увеличение косвенных издержек женского труда, и велика вероятность того, что будет использовано в качестве оправдания более низких предлагаемых заработных плат в отраслях, где преобладают женщины. Если такой отпуск не предоставляется, то лицами, принимающими самостоятельное решение, чаще всего оказываются мать или дочь, с вытекающими отсюда соответствующими дискриминационными последствиями, связанными уже с тем, что женщин будут считать ненадежными работниками.

К. 156 и Р. 165: *Работники с семейными обязанностями, 1981.*

- См. также «ВИЧ/СПИД», «Отпуск по болезни», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Уход за пожилыми людьми».

Бремя доказательства

Бремя доказательства является правилом судопроизводства, имеющим важные последствия, если утверждение не доказано. Если лицо представляет иск в гражданский суд или в суд по трудовым спорам, то, как правило, его обязанностью является доказательство обстоятельств, имеющих отношение к его иску. Если истец не смог собрать убедительных доказательств, ответчик освобождается от необходимости защиты иска.

Однако характер дел о дискриминации часто затрудняет доказательство или делает его невозможным. Так как восприятие дискриминации неизбежно субъективно, а у истца, как правило, недостаточна или вообще отсутствует информация о внутренней политике и процедурах работодателя, то часто не удается раскрыть истинное логическое обоснование мер и поступков на рабочем месте.

Обычно национальное законодательство определяет степень требуемого доказательства и решает, должно ли быть бремя доказательства тяжелым (например, отсутствие разумных оснований для сомнения) или оно может быть легче (например, скорее возможно, чем нет). Для облегчения судебного преследования за нарушение прав лиц, подвергшихся дискриминации, во

многих национальных правовых системах и в законодательстве ЕС уже изменили это общее правило в пользу истца: бремя доказательства в принципе остается на стороне, выступающей с иском о дискриминации в отношении его, но его утверждения должны доказываться только до нижнего уровня вероятности. Если истец может привести какое-либо свидетельство о дискриминации (*prima facie* – наличие достаточно серьезных доказательств для возбуждения дела), то бремя доказательства ложится на работодателя, который должен либо опровергнуть это свидетельство, либо доказать противное («изменение» или «обращение» бремени доказательства). Эти положения основаны на том, что работодатель находится в более выгодном положении и располагает всеми документами и иными свидетельствами, и если действительно имеется веская причина для создания предубежденного толкования, это должно быть без труда доказано.

Изменение или обращение бремени доказательства повышает для жертв дискриминации шансы выиграть дело и, таким образом, может быть эффективным средством для борьбы с неравенством в оплате труда или в отношении к работникам.

К. 158: Прекращение трудовых отношений, 1982,

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

→ См. также «Дискриминация», «Равное вознаграждение», «Увольнение».

Ведение коллективных переговоров

Ведение коллективных переговоров может быть важным средством содействия гендерному равенству. В большинстве стран это главный инструмент, определяющий условия найма, включая все аспекты гендерного равенства на работе. Все вопросы, затрагиваемые при коллективных переговорах: равное вознаграждение, сверхурочное время, продолжительность рабочего дня, отпуск, льготы матерям и семейные обязанности, медицинское обслуживание и рабочая среда, а также человеческое достоинство на работе — служат продвижению гендерного равенства на рабочем месте. Возможности женщин в карьерном росте, продвижении по службе и профессиональном обучении также являются вопросами, которые можно включить в коллективный договор. Необходимо не только предусмотреть гендерные вопросы; но и рассмотреть под углом зрения гендерных отношений традиционные вопросы коллективного договора, касающиеся таких условий найма, как заработная плата, продолжительность рабочего дня, условия работы и процедуры разрешения трудовых споров. Необходимым условием коллективных переговоров является свобода объединений. Таким образом, соглашения о коллективных переговорах предусматривают права и обязанности профсоюзов и организаций работодателей.

Предмет переговоров зависит от социально-экономических и правовых условий, а также от тех проблем, которые сами женщины считают для себя наиболее важными. Они могут, помимо прочего, включить в предмет переговоров предоставление преимущественных прав, гибкий график работы, справедливость в оплате труда, обеспечение возможности ухода за детьми и сексуальные домогательства. Однако включение в коллективные переговоры гендерных вопросов часто оказывается затруднительным, так как женщины плохо представлены в директивных структурах, профсоюзах и переговорных группах. Условия о равенстве нередко отсутствуют либо очень ограничены. Причин для этого может быть несколько: двойная нагрузка на женщин (оплачиваемая работа и домашний труд), которая оставляет женщинам мало времени для участия в работе профсоюза; недостаточная уверенность в себе и недостаток или отсутствие профессиональной подготовки; преобладание мужчин в профсоюзе и непонимание нужд работающих женщин (например, время проведения и длительность собраний).

Для того чтобы коллективные переговоры стали действительно эффективными и объективными, заботы женщин должны встречать понимание и доверие. Поэтому очень важно консультироваться с работающими женщинами и обеспечивать их представительство в переговорных группах. Профсоюзы либо социальные партнеры совместно с правительством могут проявить инициативу о включении вопросов гендерного равенства в комплекс социальных вопросов и вопросов занятости. МОТ может предоставить информацию и проконсультировать по составлению коллективного договора, в котором будут лучше отражены гендерные вопросы.

Мужчины тоже нуждаются в определенных видах защиты, связанных с их ролью в общественном воспроизводстве. Необходимы также меры, дающие мужчинам и женщинам большую возможность разделять семейные обязанности (это касается, например, отпуска по уходу за ребенком, гибкого графика работы и расширения возможностей для неполной занятости).

*К. 98: Право на объединение и ведение коллективных переговоров, 1949,
К. 151: Трудовые отношения (государственная служба), 1978,
К. 154 и Р. 163: Коллективные переговоры, 1981.*

- ➔ См. также «Отпуск по уходу за ребенком», «Представительство и голос», «Продолжительность времени работы», «Профсоюзы: гендерное равенство в профсоюзах», «Свобода объединений и право на создание организаций», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

ВИЧ/СПИД

ВИЧ является сокращением названия «вирус иммунодефицита человека»; этот вирус ослабляет иммунную систему организма и со временем вызывает СПИД («синдром приобретенного иммунодефицита»), совокупность медицинских состояний (часто называемых условно-патогенными инфекциями) и раковых заболеваний. В настоящее время этот вирус не поддается лечению. ВИЧ/СПИД представляет собой пандемию, которая стремительно распространилась по всему миру и как таковая является проблемой трудовых отношений, поэтому она должна рассматриваться, как любое другое серьезное заболевание или состояние на рабочем месте (МОТ, 2001а).

Статус ВИЧ/СПИДа входит в группу заболеваний, запрещенных в качестве оснований для дискриминации при приеме на работу или увольнении. В течение нескольких лет МОТ проявляла повышенный интерес к этому вопросу в связи с тем, что дискриминация по ВИЧ-статусу на рабочем месте распространяется по миру с той же скоростью, с какой распространяется сама пандемия ВИЧ, а также в связи с тем, что возрастающая скорость распространения инфекции наносит ущерб работникам, их семьям, сотрудникам и всей социальной структуре.

По итогам Консультации по СПИДу на рабочем месте в 1988 году МОТ и ВОЗ приняли совместную Декларацию по ВИЧ/СПИДу, содержащую положения о дискриминации на работе. По этому вопросу в 2001 году на Специальной сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций был рекомендован Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». В этом Своде подчеркивается необходимость борьбы с дискриминацией работников, имеющих реальный или предполагаемый ВИЧ-положительный статус или больных СПИДом, и обсуждается гендерный аспект пандемии (МОТ, 2001a).

Существующая дискриминация, с которой сталкиваются женщины, делает их более уязвимыми перед ВИЧ/СПИДом, о чем можно судить по статистике заражения женщин, особенно молодых — в возрасте от 15 до 24 лет. Однако мужчины и юноши тоже сталкиваются с дискриминацией по реальному или кажущемуся ВИЧ-положительному статусу. Страх и незнание обостряют ситуацию. Сослуживцы боятся контакта с инфицированным человеком, а работодатели не хотят брать на работу ВИЧ-положительного человека из-за больших расходов на его лечение и уход, а также из-за низкой производительности труда в перспективе. Дискриминация людей с установленным или предполагаемым ВИЧ-положительным диагнозом может выразиться в тестировании перед приемом на работу (которое в настоящее время в 60 странах обязательно для иностранных рабочих и студентов). При этом в случае нарушения медицинской конфиденциальности работнику может грозить увольнение или отставка, отказ в страховом пособии, понижение в должности, урезание зарплаты и ущемление прав.

В международных трудовых стандартах нигде специально не говорится о ВИЧ/СПИДе на рабочем месте, но существует множество инструментов профилактики инфекций и защиты от дискриминации, которые можно применить к проблемам ВИЧ/СПИДа на рабочем месте (Hodges-Aeberhard, 1999).

Страны, имеющие законы и правила, касающиеся этого вопроса, считают, что определение запрещенной дискриминации работника по ВИЧ-статусу должно быть максимально широким и универсальным. Это определение должно включать дискриминацию симптомных и бессимптомных людей, зараженных вирусом, а также основанную на одном только подозрении, что человек, возможно, инфицирован, потому что он или она принадлежит к так называемой группе высокого риска или из-за его или ее связи с инфицированным человеком.

ВИЧ/СПИД усиливает бремя гендерного неравенства, которое несут женщины — члены семей ВИЧ-положительных людей, поскольку работа по уходу за людьми, заболевшими в результате СПИДа, и компенсация потерянного ими дохода ложится в основном на женщин. Чем сильнее гендерная дискриминация в обществе, тем негативней ВИЧ сказывается на женщинах. Поэтому выравнивание отношений между полами и расширение возмож-

ностей женщин очень важны для успешной профилактики распространения ВИЧ-инфекции и позволяют женщинам легче справляться с проблемой ВИЧ/СПИДа (Hodges-Aeberhard, 1999).

Люди стали сознавать важную роль мужчин и мальчиков в содействии гендерному равенству, что также способствует профилактике распространения ВИЧ-инфекции. В октябре 2003 года МОТ провела на эту тему семинар в Бразилии (UNDAW, 2003).

К. 98: Право на объединение и ведение коллективных переговоров, 1949,
К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,
К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
К. 121: Пособия в случаях производственного травматизма, 1964,
К. 97: Работники-мигранты (пересмотренная), 1949,
К. 143: Работники-мигранты (дополнительные положения), 1975,
К. 149: Сестринский персонал, 1977,
К. 154: Коллективные переговоры, 1981,
К. 155 и Р. 160: Безопасность и гигиена труда, 1981,
К. 158: Прекращение трудовых отношений, 1982,
К. 159: Профессиональная реабилитация и занятость (инвалиды),
1983,
К. 161 и Р. 171: Службы гигиены труда, 1985,
К. 175: Работа на условиях неполного рабочего времени, 1994,
К. 182: Наихудшие формы детского труда, 1999,
Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и
механизм ее реализации, 1998,
Совместная декларация МОТ и ВОЗ по ВИЧ/СПИД на рабочем месте,
1988.

→ См. также «Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи», «Дискриминация», «Маскулинности», «Разнообразие в рабочем коллективе», «Сестринский персонал», «Социальная защита».

Возможности карьерного роста

Все работники независимо от пола должны быть в равной степени информированы о возможностях продвижения по службе, мобильности и профессиональной подготовки, и в равной степени должно поощряться использование ими соответствующих возможностей. Особо следует обратить внимание на следующее:

- все работники должны систематически получать объективную информацию об открывающихся вакансиях;
- должны четко формулироваться и исполняться требования к кандидатам и процедуры мобильности, продвижения по службе и доступа к программам профессиональной подготовки, информация о них должна быть доступна всем работникам;

- должны быть устранены ограничения, вытекающие из соглашений или являющиеся данью традициям и обычаям, если они направлены на лишение работников одного из полов возможностей продвижения по службе, перевода и профессиональной подготовки или не в равной степени влияют на эти возможности;
- должен быть принят план продвижения по служебной лестнице, который позволит узнать о возможностях такого продвижения со всех должностных ступеней и будет стимулировать участие в нем всех работников, особенно тех, кто по традиции был исключен из карьерного роста;
- все работники должны иметь возможности для профессиональной подготовки и мобильности, не должна допускаться профессиональная сегрегация на рабочем месте;
- с целью совершенствования управленческого опыта и других навыков должны разрабатываться и регулярно обновляться программы профессиональной подготовки, помогающие всем работникам, и особенно женщинам, преодолевать препятствия своему профессиональному росту, а также адаптироваться к структурным изменениям и техническим инновациям;
- должна проводиться работа по сглаживанию неравенства в повышении уровня профессиональной подготовки.

Могут быть также использованы неформальные пути увеличения карьерных шансов женщин, например наставничество.

Конвенция № 156 о работниках с семейными обязанностями предусматривает разработку мер, дающих возможность лицам с семейными обязанностями влиться в рынок труда или вернуться в него после периода отсутствия (см. ст. 7, а также «Перерывы в карьере»). К таким мерам можно отнести профессиональное обучение, оплачиваемый учебный отпуск и спектр услуг по информированию и консультированию, учитывающий потребности трудящихся с семейными обязанностями (Рекомендация № 165, п. 13–14).

К. 88 и Р. 83: Служба занятости, 1948,

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 122 и Р. 122: Политика в области занятости, 1964,

К. 142: Развитие людских ресурсов, 1975,

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- ➔ См. также «Компенсирующие действия», «Оплачиваемый отпуск на период обучения», «Перерывы в карьере», «Профессиональная ориентация», «Профессиональное обучение», «Развитие людских ресурсов», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

Гендер³

Термин «гендер» отражает социально определенные различия и связи между мужчинами и женщинами. В разных обществах и культурах они различны и меняются во времени. Термин «гендер» не взаимозаменяем с термином «пол», отражающим исключительно биологические различия между мужчинами и женщинами, которые универсальны и неизменны. Статистические данные дезагрегированы по полу, а гендер характеризует различающиеся роли, ответственность, ограничения, возможности и потребности женщин и мужчин во всех областях и в любом данном социальном контексте.

Роли полов — это навыки поведения в данном обществе, общине или иной социальной группе. Они обуславливают, какие виды деятельности, задачи и обязанности считаются присущими мужчинам и какие женщинам. На роли полов влияет возраст, социально-экономический класс, расовая или этническая принадлежность, религиозные убеждения, а также географическая, экономическая, политическая и культурная среда. Отношения между полами — это также отношения власти, которая влияет на то, кто имеет доступ и может контролировать материальные и нематериальные ресурсы.

Изменения в ролях полов часто происходят в ответ на изменения в экономических, природных и политических условиях, в том числе в развитии или структурной перестройке и других национальных или международных силах. Роли полов в данном социальном контексте могут быть гибкими или жесткими, сходными или различными, взаимодополняющими или конфликтующими. И женщины, и мужчины в различной степени и по-разному участвуют в репродуктивной и производственной деятельности, в управлении общинами и играют разные роли в социальных и политических группах. Их участие в той или иной деятельности отражает разделение труда между полами в данном месте и в данное время. В гендерном анализе должно быть отражено разделение труда между полами.

Отношения между полами влияют на каждый аспект найма, условий работы, социальной защиты, представительства и голоса на рабочем месте; поэтому гендер в сфере служебных отношений называют комплексной проблемой. Неравенство

³ Эта и последующие статьи образуют группу взаимосвязанных тем, имеющих отношение к гендеру. Поэтому в них нет ссылок друг на друга, а ссылки, приведенные в конце каждой статьи, указывают на другие темы.

между женщинами и мужчинами во всех областях: степени их участия, доступе к ресурсам, правах, власти и влиянии, вознаграждениях и льготах — часто называют гендерным разрывом. С гендерным неравенством на работе тесно связан гендерный разрыв в оплате труда, то есть неравенство между средними заработками мужчин и женщин; социальные различия между мужчинами и женщинами очевидны также в получении работы, образования, профессионального обучения и в реальном участии в представительных институтах социального диалога.

- См. также «Доступ к занятости», «Образование», «Профессиональное обучение», «Равное вознаграждение», «Разделение труда», «Стеклянный потолок».

Гендер и развитие

- См. «Гендерный анализ и планирование».

Гендерная справедливость

Гендерная справедливость означает справедливое обращение с женщинами и мужчинами в соответствии с их потребностями и интересами. Она может включать равное обращение или обращение, которое, будучи различным, рассматривается как эквивалентное с точки зрения прав, льгот, обязательств и возможностей.

Гендерное равенство

Гендерное равенство означает использование равных прав и возможностей мужчин и женщин, мальчиков и девочек, а также равного обращения во всех сферах жизни. Оно утверждает, что права, обязанности, социальный статус человека и его доступ к ресурсам не зависят от того, был ли он рожден мужчиной или женщиной. Однако это не означает, что мужчины и женщины одинаковы или должны стать одинаковыми или что все меры на рынке труда должны давать одинаковые результаты. Гендерное равенство предполагает, что все мужчины и женщины свободны в выборе личных способностей, которые они хотят развивать, и в принятии жизненных решений без ограничений, созданных стереотипами и предрассудками относительно гендерных ролей или характеристики мужчин и женщин.

В контексте достойного труда гендерное равенство включает равные возможности и обращение, равную оплату труда, доступ к безопасной и здоровой рабочей среде, равенство в ассоциациях и коллективных договорах, равенство в достижении ощутимого карьерного роста, охрану материнства, баланс между работой и семьей, справедливый и для мужчин, и для женщин. МОТ понимает гендерное равенство как вопрос прав человека, социальной справедливости и устойчивого развития.

- См. также «Дискриминация», «Достойная работа», «Охрана материнства», «Представительство и голос», «Равенство возможностей и обращения в области труда», «Равное вознаграждение», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Цели в области развития Декларации тысячелетия».

Гендерный анализ и планирование

Гендерный анализ является инструментом определения различий между женщинами и мужчинами в специфике их деятельности, условий, потребностей, доступа к ресурсам и контроля над ними, а также их доступа к процессам развития и принятия решений. Он изучает связи между этими и другими факторами в более широком социально-экономическом, политическом и экологическом контексте.

Гендерный анализ является первым шагом в гендерно-чувствительном планировании стратегии и развития. Он включает:

- сбор дезагрегированных по полу данных и гендерно-чувствительной информации о рассматриваемой популяции;
- признание разделения труда по полу, доступ к ресурсам и льготам для мужчин и женщин и контроль над ними;
- понимание потребностей, ограничений и возможностей девочек, мальчиков, женщин и мужчин;
- понимание ограничений и возможностей в более широком контексте;
- изучение возможностей соответствующих организаций содействовать гендерному равенству.

Гендерный анализ развился из концепции «гендер и развитие» (GAD), которая, в свою очередь, появилась в 1980-е годы как реакция на критику принципа «женщины в развитии» (WID), появившегося в начале 1970-х годов, когда исследователи начали анализировать разделение труда между полами и специфическое влияние развития на женщин. Принцип «женщины в развитии» выступал за интегрирование женщин в появившиеся стратегии развития, уделяя особое внимание социально уязвимому положению женщин и ликвидации их дискриминации. Принцип «гендер и развитие» рассматривает не только положение женщин, но и социальные различия и неравные отношения между мужчинами и женщинами. Он подчеркивает роль как женщин, так и мужчин в придании развитию гендерно-справедливого характера.

Концепция расширения возможностей женщин часто используется в гендерном анализе и планировании. Она исходит из идеи, что сглаживанию неравенства возможностей между мужчинами и женщинами может способствовать увеличение уверенности в себе и внутренней силы женщин в результате улучшения осведомленности и наращивания потенциала, что ведет к большей вовлеченности женщин, большим возможностям участия в принятии решений и контроле их исполнения, а в конечном счете — к действиям, на-

правленным на преобразования. Расширение возможностей означает уход от низкооплачиваемой и неполной занятости, что часто служит углублению существующего гендерного неравенства. В более широком аспекте, осмысленное участие в официальных директивных структурах (таких, как правительства, организации работодателей и профсоюзы) представляется важным вопросом расширения возможностей женщин (ОЭСР, 1998 год). Учет фактора маскулинности также является полезным подходом к изменению отношений между полами путем изучения ролей мужчин и мальчиков. Помимо прочего, он может способствовать увеличению информированности и признанию приемлемости для мужчин роли ухода за больными и престарелыми.

Гендерное планирование в широком смысле можно определить как планирование с учетом гендерного равенства и расширения возможностей женщин на всех этапах разработки, реализации, мониторинга и анализа программы или проекта, включая выбор целей и задач, определение стратегий и показателей, выбор методик и инструментов для сочетания принципа равноправия полов, деятельности по решению проблем гендерного равенства и распределения ресурсов для этой деятельности.

Было разработано несколько подходов и концепций гендерного планирования, среди которых одними из наиболее широко используемых являются концепции Харварда и Мозера. Дополнительную информацию по концепциям гендерного планирования см. в разделе «Дополнительные источники».

→ См. также «**Маскулинности**», «**Представительство и голос**», «**Разделение труда**», «**Статистика труда**».

Гибкость рынка рабочей силы

Гибкость рынка рабочей силы определяется быстрой приспособляемостью к новым условиям. Приспособление на рынке труда происходит по нескольким направлениям. Например, это может быть изменение численности рабочей силы путем найма и увольнения или возвращения к временным контрактам (внешняя гибкость) либо изменение продолжительности рабочего времени, способа организации работы и корректировки заработной платы в ответ на экономические потрясения и другие события (внутренняя гибкость). Гибкие формы работы и перевод постоянных работников в категорию временных, в том числе на срочные и краткосрочные договоры, посредническую работу, плановую работу, работу по совместительству, самозанятость и т. п., часто связываются с ненадежностью и утратой доступа к схемам социального обеспечения, включая пенсионное обеспечение, здравоохранение и другие формы социальной помощи. Гибкость создает, в частности, проблемы, когда приобретает форму низкооплачиваемой работы с плохими условиями или когда считается, что она неизбежно приведет к дерегуляции. Помимо низкого уровня надежности, гибкие рынки труда также связываются с менее выгодными правами, льготами и условиями работы, предоставляемыми договором и работодателем.

Одной из характеристик флексибилизации трудовых ресурсов является увеличение доли женщин на рынке труда в качестве частично занятых работников, работников по непостоянным договорам, надомников, работников, работающих в удаленных местах, или работников, работающих на дому, а также в секторе неформальной экономики. Однако гибкость не во всех отношениях одинаково благоприятна для женщин. Например, временная гибкость не обрачивается автоматически в более привлекательное рабочее место для родителей, если она единолично контролируется работодателем. Кроме того, хотя гибкость и открыла рынки труда для женщин, это необязательно сопровождается защищенностью трудовых ресурсов. У профсоюзов тоже становится меньше возможностей предложить достаточное представительство и условия для коллективных действий женщинам (и мужчинам), работающим за пределами структур формального найма с полной занятостью.

Для обеспечения защищенности и гибкости рынка труда государства-члены должны разработать или укрепить соответствующую политику, которая защитит работников во время перехода с одной работы на другую активными инструментами и системами социальной помощи, например страхованием по безработице. В то же время создание рабочих мест необходимо стимулировать с помощью благоприятных для работодателя систем налогообложения, а специфические потребности должны удовлетворяться из бюджета, учитывающего гендерные проблемы.

И что особенно важно, гибкие и краткосрочные договоры не должны вести к увеличению дискриминации при найме и не должны служить способом уклонения работодателей от обязательств по социальной защите и обеспечению равенства возможностей, обращения и оплаты труда. Необходимы меры, которые позволят работникам с частичной занятостью, временным и другим работникам, работающим на гибких условиях, получать по праву пропорциональные льготы, эквивалентные льготам, получаемым постоянными работниками с полной занятостью, независимо от пола.

Термин «флексиkjюрити» (flexicurity) был придуман, чтобы обозначить усиливающуюся по своей важности связь между гибкостью рынка труда и гарантией занятости. Будучи стратегией на уровне норм и правил, флексиkjюрити призвана создать баланс между увеличивающейся гибкостью рынков труда в ответ на императивы глобализации с достаточной гарантией занятости и социального обеспечения, особенно менее защищенных групп работников. Гендерный аспект флексиkjюрити очень важен, поскольку участие женщин на рынке труда в течение жизненного цикла отличается от участия мужчин, оно менее прямолинейно и менее жестко. Одной важной областей флексиkjюрити с сильным гендерным аспектом является разработка таких социальных прав, как декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком, которые не только делают возможным временное отсутствие на рынке труда (гибкость, flexibility), но и гарантируют возврат (гарантированность, security). Эта концепция оказалась полезной для ответной реакции на изменения рынка труда в Западной Европе, но она применима и к странам постпереходного периода в Восточной и Центральной Европе.

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

- См. также «Надомный труд», «Неполная занятость», «Нетипичная работа», «Случайная работа», «Социальное обеспечение», «Трудовое правоотношение».

Гигиена на рабочем месте

Необходимо соблюдать и обеспечивать следующие правила гигиены труда на рабочем месте во всех коммерческих и административных рабочих помещениях (государственных и частных).

- Рабочие помещения и оборудование в них должны содержаться в рабочем состоянии и чистоте.
- Желательно, чтобы освещение было естественным; искусственное освещение должно быть правильно распределено.
- Должна поддерживаться нужная температура, и все рабочие помещения должны быть оборудованы естественной или искусственной вентиляцией.
- Санитарно-технические узлы должны быть в достаточном количестве, удобными и поддерживаться в рабочем состоянии. Должны быть предусмотрены душевые для работников. Для мужчин и женщин должны быть предусмотрены отдельные удобства и оборудование, за исключением учреждений, в которых работает не более пяти человек или в которых работают только члены семьи работодателя.
- При отсутствии альтернативных помещений должны быть предусмотрены места для временного отдыха в часы работы, в частности для нужд работающих женщин, например для кормления грудью.
- Работники должны быть защищены соответствующими мерами от веществ, технологических процессов и технических средств, опасных для здоровья, токсичных или вредных. Особое внимание необходимо уделить беременным работницам, если таковые есть.

К. 120 и Р. 120: Гигиена (торговля и учреждения), 1964,

К. 148 и Р. 156: Производственная среда (загрязнение воздуха, шум и вибрация), 1977,

Р. 95: Охрана материнства, 1952, и Р. 191: Охрана материнства, 2000.

- См. также «Биологические риски», «Гигиена на рабочем месте», «Объекты и оборудование», «Охрана труда», «Трудящиеся женщины, кормящие грудью», «Химические вещества».

Глобализация

Глобализация представляет собой сложное явление, главными отличительными особенностями которого являются либерализация международной торговли, экс-

пансия прямых иностранных инвестиций и появление мощных международных финансовых потоков, чему способствует быстрое развитие новых технологий, особенно информационных и коммуникационных (МОТ, 2004h, п. 132).

Глобализация и реструктуризация рынка труда имели важные последствия во всем мире для политики в области гендерных проблем и проблем равенства. Инвесторы и многонациональные компании пользуются значительно большей свободой в перемещении капитала из одной страны в другую, создавая тем самым рабочие места в странах с более дешевой рабочей силой и закрывая рабочие места в странах с дорогой рабочей силой.

Женщины часто первыми чувствуют положительные и отрицательные последствия, так как международный капитал в первую очередь инвестируется в более трудоемкое производство, в котором, как правило, преобладают женщины вследствие низкой оплаты труда женщин, работающих в этих секторах. В процессе глобализации участие женщин в наемном труде значительно возросло; тем не менее женщины не везде в равной степени выиграли от интеграции в рынок труда, который остается крайне сегрегированным по признаку пола. Во многих развивающихся странах глубоко укоренившееся гендерное неравенство приводит к тому, что общественно необходимые издержки глобализации ложатся непропорционально большим бременем на плечи женщин. В сельском хозяйстве либерализация торговли уничтожила средства к существованию многих женщин-фермеров или согнала их с земли, создав при этом большие препятствия для их перехода в новые направления деловой активности, порожденные глобализацией. Кроме того, во многих странах на женщинах сильнее отражаются последствия финансового кризиса, являющиеся следствием глобализации (МОТ, 2004h, п. 214—217).

На этот процесс в экономике многие страны отреагировали изменениями в законодательствах и административном управлении с целью либерализации национальных трудовых стандартов и условий труда, сделав их более гибкими. Негативные последствия глобализации очень серьезны, и в мире растет озабоченность, чтобы в процессе экономической глобализации люди были защищены набором минимальных стандартов в социальной сфере. Особенно большие сомнения связаны с тем, не создаст ли глобализация в нынешнем ее виде новые формы принудительного труда, такие, как торговля людьми с целью их эксплуатации. Необходимо переломить тенденцию к снижению социальных и трудовых стандартов в процессе глобализации. Политические лидеры, лидеры делового мира и профсоюзы должны взять на себя ответственность и обратиться к международным трудовым стандартам, чтобы улучшить условия работы как для женщин на рынке труда, так и для мужчин.

- См. также «Гибкость рынка рабочей силы», «Зоны переработки продукции для экспорта», «Нетипичная работа», «Неформальная экономика», «Основополагающие принципы и права в сфере труда», «Работники-мигранты», «Рынок труда», «Социальная защита», «Торговля людьми».

Государственные и частные агентства занятости

Доступ к вакансиям контролируется многочисленными агентствами, включая государственные службы занятости, частные кадровые агентства, частные или государственные консультативные службы или службы занятости и профессиональной ориентации. Эти посреднические агентства могут сыграть на рынке труда важную роль в содействии беспристрастности или в увековечении дискриминации.

Все государственные и частные агентства занятости должны следить за обеспечением равенства возможностей и обращения при поиске работы вообще и работы по специальности. Например, в вопросах, задаваемых ищущим работу, не должно быть попыток прояснить информацию, которые обнаруживали бы дискриминационный подход или ограничение доступа к занятости. Государства-члены должны следить за тем, чтобы частные агентства занятости относились к работникам без дискриминации по расе, цвету кожи, полу, религии, политической позиции, национальному и социальному происхождению или любой иной формы дискриминации, запрещенной национальным законодательством или принципами практической деятельности, например по возрасту или инвалидности.

Конвенция о частных агентствах занятости 1997 года (№ 181) и сопроводительная Рекомендация (№ 188) установили принцип недискриминации в том, как эти агентства относятся к работникам и ищущим работу и как они составляют и публикуют объявления о вакансиях или предлагают работу. Эти документы с помощью программ позитивных действий оказывают поддержку частным агентствам, содействуя равенству при найме. Конвенция также предусматривает (ст. 11), что государства-члены в соответствии с национальным законодательством и практикой должны принимать необходимые меры, обеспечивающие защиту работников, нанимаемых частными агентствами занятости, в вопросах охраны материнства и льгот для матерей и в вопросах защиты отцов и льгот для них. В статье (е) Конвенции № 111 освещаются вопросы недискриминации в предоставлении общественных услуг.

Полезным инструментом для улучшения доступа женщин к квалифицированным рабочим местам могут быть особые модули консультирования по вопросам занятости, ориентированные на специальные нужды женщин-работниц.

К. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 181 и Р. 188: Частные агентства занятости, 1997,

К. 160 и Р. 170: Статистика труда, 1985.

➔ См. также «Доступ к занятости», «Объявления о найме», «Управление трудовыми вопросами».

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации

→ См. «Основополагающие принципы и права в сфере труда».

Денежное пособие и медицинские услуги в период беременности и после родов

Конвенция № 183, представляющая собой пересмотренную редакцию Конвенции № 103 1952 года, предусматривает право женщины, при отсутствии ее на работе в связи с отпуском по беременности и родам, на денежные пособия в размере, позволяющем ей содержать себя и ребенка в необходимых для здоровья условиях, обеспечивающих соответствующий уровень жизни. Она также имеет право на медицинское обслуживание, включая наблюдение во время беременности, при родах и в постнатальный период, а также, когда необходимо, на больничный режим. В соответствии с Конвенцией (№ 103) она должна иметь возможность выбирать лечащего врача, а также право на выбор между государственной и частной больницей.

Денежные пособия должны предоставляться либо через обязательное социальное страхование, либо из государственных фондов. Если денежные пособия предоставляются через систему обязательного социального страхования и в основе их лежат заработанные средства, они должны составлять не меньше двух третей предыдущих заработков женщины или тех ее заработков, которые использованы для расчета пособий (К. 183, ст. 6 (3)). Рекомендация № 191 предусматривает в случаях, когда это целесообразно, после консультаций с организациями, представляющими работодателей и трудящихся, увеличение пособий до полного размера предыдущих заработков женщины или до доли, по которой производился расчет пособия. Выплата этих пособий не должна целиком ложиться на работодателя.

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и Р. 95: Охрана материнства, 1952,

К. 110: Платации, 1958 (и Протокол, 1982),

К. 165: Социальное обеспечение (моряки) (пересмотренная), 1987,

К. 181: Частные агентства занятости, 1997,
К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.

- См. также «Защита от радиоактивного воздействия», «Отпуск по беременности и родам», «Охрана здоровья женщины в период беременности и кормления грудью», «Охрана материнства».

Детский труд

Детский труд как вид труда, который должен быть ликвидирован, не включает все формы найма и работы, выполняемой детьми в возрасте до 18 лет. Под детским трудом понимается работа, которая наносит ущерб здоровью, образованию, благополучию и развитию ребенка. Важнейшими критериями определения детского труда являются возраст ребенка и характер работы. основополагающим принципом является то, что работа не должна мешать образованию и полноценному психическому и физическому развитию ребенка. Основным фактором является возраст, так как до определенного возраста главное занятие детей — это образование и другие виды деятельности, полезные для его развития, включая игры. На детей работа влияет иначе и сильнее, чем на взрослых, и чем меньше ребенок, тем он более уязвим. Важными критериями детского труда являются также вредный характер работы и условий, в которых она выполняется.

По оценке МОТ, детским трудом занято около 218 миллионов детей, из них 127 миллионов занимаются вредной работой, а более 8 миллионов — работают подневольно, являясь жертвами торговли детьми, детьми-солдатами или закабаленными работниками, либо используются в нелегальной деятельности — контрабанде наркотиков, сексуальной эксплуатации и т. п. (МОТ, 2006с, таблица 1.1).

Детский труд обычно ассоциируется с бедностью и дискриминацией. Эта проблема не только касается прав ребенка, но и непосредственно связана с гендерной дискриминацией, во-первых, вследствие неравной роли отцов и матерей в качестве кормильцев, заботящихся о семье, а во-вторых, вследствие различия ожиданий от девочек и мальчиков относительно образования и перспектив в карьере. Детский труд является также проблемой развития людских ресурсов, так как лишает женщин и мужчин работы, которую они могли бы выполнять лучше, чем дети, и не позволяет будущим взрослым женщинам и мужчинам получить специальность и пользоваться правами на работе. Это также мешает разработке объективной политики и программ трудоустройства.

МОТ работает над задачей отмены детского труда со дня своего образования в 1919 году. Для решения этой задачи были приняты ряд конвенций и рекомендаций. Конвенция № 138 1973 года устанавливает, что ребенок, не достигший возраста окончания обязательного образования (обычно 15 лет), не может быть принят на работу ни в один сектор экономики, а Конвенция № 182 1999 года требует немедленного

принятия мер против наихудших форм детского труда, такого, как использование девочек и мальчиков моложе 18 лет для принудительного труда, в вооруженных конфликтах, проституции, порнографии и на вредных видах работ, перечисленных в национальном списке.

Национальная акция против детского труда должна быть направлена на полную его ликвидацию и удаление из него детей с предоставлением им альтернатив. Может быть использована поэтапная, ограниченная во времени, охватывающая много секторов комплексная стратегия, включающая следующие меры:

- информирование о проблеме населения в масштабах всей страны, в населенных пунктах и на рабочих местах;
- проведение ситуационного анализа проблем детского труда в стране;
- разработка и реализация национальных проектов по предотвращению и ликвидации детского труда;
- укрепление существующих организаций и создание необходимых институциональных механизмов;
- стимулирование действий широкого альянса партнеров против детского труда;
- содействие в разработке и применении защищающего закона;
- поддержка взаимодействия с (потенциальными) детьми-работниками;
- высвобождение детей из наихудших форм детского труда;
- повторение и расширение успешных проектов;
- включение вопросов детского труда в политику национального развития, в социально-экономические приоритеты, такие, как борьба с бедностью или всеобщее образование, в программы и бюджеты.

Детский труд по-разному воздействует на девочек и мальчиков. Девочки требуют особого внимания, так как дискриминация девочек часто приводит к их особой незащищенности от эксплуатации, насилию и игнорированию их прав. Для девочек вероятнее:

- начать работать в более раннем возрасте;
- получать меньшую плату за такой же труд;
- преобладать в секторах и регионах, характеризующихся низкой зарплатой и продолжительным рабочим днем;
- работать в скрытых и нерегулируемых секторах экономики, таких, как неоплачиваемая работа в семье и бытовое обслуживание, что делает их менее защищенными от эксплуатации и насилия;
- стать объектом сексуального, физического и эмоционального насилия;
- стать объектом торговли людьми, особенно с целью коммерческой сексуальной эксплуатации;
- быть исключенными из образовательного процесса полностью или после получения базовых знаний;
- заниматься работой по дому;

- нести тройное бремя: работа по дому, учеба в школе и зарабатывание денег.

В Конвенции № 182 и Рекомендации № 190 1999 года о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда особо подчеркивается необходимость «принимать во внимание особое положение девочек». Некоторые пути следования этому призыву:

- уделять особое внимание девочкам как целевой группе в планах акций и программах прямого действия, направленных на ликвидацию детского труда;
- концентрировать внимание на тех экономических секторах, где можно найти много девочек (проституция, домашняя работа, сельское хозяйство и промышленное производство);
- добиваться того, чтобы, где это возможно, проекты, рассчитанные на «видимых работающих мальчиков», работали бы также и на «невидимых работающих девочек»;
- заниматься самыми бедными (например, домохозяйствами, управляемыми одинокими женщинами) и вовлекать матерей вместе с отцами в проекты, касающиеся работающих детей;
- связать перечисленные усилия с работой по содействию образованию для девочек;
- мобилизовать женские организации и активистов.

Мальчики в некоторых ситуациях тоже испытывают дискриминацию. Они составляют незначительное большинство детей, занятых на опасной работе или взятых на работу в качестве детей-солдат. Во время вооруженных конфликтов девочек часто вынуждают оказывать сексуальные услуги, а не участвовать в активных военных действиях. Нельзя оставлять без внимания то меньшинство случаев, когда мальчики занимаются деятельностью, где преобладают женщины, например домашней работой или деятельностью в сфере сексуальной эксплуатации.

В связи с этим в идеальном случае вопросы гендерного равенства должны быть включены в анализ детского труда и реализацию мер по его ликвидации. Это означает прогноз различного влияния на девочек и мальчиков любых планируемых акций (политики, законодательства и программ) и их оценку в свете этого прогноза.

*К. 29: Принудительный труд, 1930,
К. 138 и Р. 146: Минимальный возраст, 1973,
К. 143: Работники-мигранты (дополнительные положения), 1975,
К. 182 и Р. 190: Наихудшие формы детского труда, 1999,
Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере
труда и механизм ее реализации, 1998.*

- ➔ См. также «Коммерческая сексуальная эксплуатация», «Основополагающие принципы и права в сфере труда», «Принудительный труд», «Работники-мигранты», «Торговля людьми».

Дискриминация

Дискриминация определена в Конвенции № 111 как:

всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального положения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (ст. 1 (1а)).

Дискриминация не нова, и некоторые ее формы, главным образом на почве расовой или этнической принадлежности и пола, имеют долгую историю. Позднее, в результате изменений структуры и динамики рынков труда, которые, в свою очередь, реагируют на более широкие политические, экономические и социально-культурные процессы, возникли новые формы дискриминации по таким признакам, как ВИЧ-положительный статус, сексуальная ориентация, трудовой стаж или религия. Борьба с дискриминацией затрудняется тем, что дискриминация зависит от восприятия или субъективного мнения и предубеждений о способностях или установках, приписываемых людям, принадлежащим к той или иной группе, а не от объективных фактов, и часто она не видна или скрыта. Тем не менее борьба с дискриминацией на работе крайне необходима при любой стратегии для обеспечения достойной работы, уменьшения бедности и обеспечения устойчивого развития. И правительства, и работодатели, и их организации, и организации трудящихся обязаны бороться с ней своими методами, более подходящими для них.

Дискриминация может быть де-юре, то есть заложенной в законодательстве, или де-факто, то есть существующей в действительности, на практике. Трудовой кодекс, определяющий, что женщины ввиду их половой принадлежности должны получать заработную плату меньше, чем мужчины, будет рассматриваться как дискриминация де-юре, а реальная практика более низкой оплаты труда женщин будет дискриминацией де-факто.

Хотя число случаев прямой и косвенной дискриминации де-юре по половому признаку с течением времени уменьшилось, дискриминация де-факто продолжает существовать или проявляется в новых формах. Поэтому для выявления дискриминации по половому признаку рекомендуется смотреть не только на намерения или цель, проявляющиеся в правилах и поступках, но и на получаемый фактический эффект.

Необходимо понимание разницы между прямой и косвенной дискриминацией. Прямая дискриминация по половому признаку имеет место, когда неравное отношение к женщинам и мужчинам следует непосредственно из законов, правил или практики, делающих явной разницу между женщинами и мужчинами (например, из законов, не разрешающих подписывать контракты женщинам, но позволяющих это делать мужчинам). Косвенная дискриминация по половому признаку имеет место, когда правила и практика, внешне выглядящие гендерно-нейтральными, приводят на деле к дискриминационной практике, от чего страдают прежде всего люди одного из полов. Это неза-

метно на первый взгляд, но становится очевидным после анализа эффектов норм и практики де-факто, то есть того, что происходит в реальности в результате таких норм и практики.

Понятие «косвенная дискриминация» отражает тот факт, что отношение или требование, одинаковое ко всем, на практике может привести к неравным результатам. Закон, постановление, политика и практика могут выглядеть нейтральными и не делать различий между женщинами и мужчинами, но в действительности могут обернуться неравным отношением к людям с определенными характеристиками. Любое отношение, которое на практике ставит в невыгодное положение людей только одного пола, является косвенной дискриминацией, если негативный эффект прямо не вытекает из специфических требований на данном рабочем месте. В качестве примеров можно привести требования к выполнению работы или критерии, применяемые при начислении зарплаты, которые выглядят нейтральными (например, минимальный рост или вес), но на практике исключают большой процент работниц-женщин. Для косвенной дискриминации намерение дискриминировать не является детерминантом. Вместе с тем практика приема на работу не считается дискриминационной, если она основывается на реальных требованиях выполняемой работы (например, политическое или религиозное убеждение может быть положительной характеристикой для некоторых должностей или работ; различия по признаку пола могут потребоваться для определенных профессий, например в исполнительском искусстве) либо если она должна содействовать равенству предоставлением преимущественных прав или защищать женщин по особым причинам, таким, как здоровье беременной или кормящей работницы. Тем не менее исключения этого рода должны быть последовательно определены вместе с требованиями выполняемой работы и защищены правовой экспертизой. Различия по личным достоинствам также не считаются дискриминацией при трудоустройстве и выборе рода занятий, но подобные различия трудно сформулировать, и на практике есть место для предвзятости.

Косвенная дискриминация также возможна при дифференцированном подходе к определенным категориям работников, например к частично занятым. Законодательное исключение домашних работников, сельскохозяйственных и сезонных рабочих из социальной защиты, предусматриваемое во многих странах, тоже выглядит как дискриминация женщин.

Стереотипное представление о делении работ и возможностей на мужские и женские ведет к косвенной дискриминации женщин при предоставлении работы и профессиональном обучении, особенно в технических секторах, и при карьерном росте. Культурную принадлежность работников следует уважать (см. «Культурная принадлежность: уважение к культурной принадлежности»), но в то же время следует также признать, что некоторые культурные убеждения и нормы в отношении ролей полов и их взаимоотношений (например, право женщин зарабатывать или владеть землей) являются дискриминацией женщин и создают порочный круг неблагоприятных условий при приеме на работу, на работе и при оплате труда.

Выявление косвенной дискриминации позволяет критически переоценить установившуюся практику и правила, которые при кажущейся нейтральности дают различные результаты для женщин и мужчин на рабочем месте. К важным стратегиям борьбы с косвенной дискриминацией относятся:

- изменения в организации работы и распределении заданий, дающие возможность исключить негативные последствия, проявляющиеся в отношении к женщинам и их продвижению по службе;
- принятие мер (например, социальные услуги, доступные всем работникам), создающих возможности баланса в распределении между полами семейных и профессиональных обязанностей;
- проведение мероприятий, таких, как кампании активизации по борьбе со стереотипными представлениями о мужских и женских работах и ролях.

В большинстве стран дискриминация по половому признаку запрещена законом. Однако на практике как в развивающихся, так и в индустриальных странах женщины продолжают сталкиваться с дискриминацией на рабочем месте в той или иной форме. Для запрета дискриминации в законах и правилах стран могут быть использованы и другие основания. Например, в некоторых странах дискриминация на работе запрещается также по расовой или этнической принадлежности, физическим или умственным возможностям, возрасту, семейному положению, при беременности и кормлении ребенка, по сексуальной ориентации, религиозной принадлежности, по материальному состоянию или ВИЧ-положительному статусу. На практике дискриминация по половому признаку может сочетаться с любым из этих других оснований для дискриминации.

В ликвидации дискриминации государство играет важную роль. Законодательство может прямо обратиться к проблеме дискриминации на работе и может сделать это косвенно, гарантировав равенство в вопросах, не связанных с работой (наследование, права собственности и образование). Ужесточаются, особенно в Европе, законы против дискриминации на рабочем месте, mnoжатся усилия по борьбе с косвенной дискриминацией по половому признаку, создаются организации содействия равным возможностям на работе. Процессу законотворчества и реформ можно придать бóльшую чувствительность к гендерным вопросам, содействуя большему участию женщин, как и мужчин, в группах разработки законопроектов и взяв за правило включение в законопроекты гендерных вопросов: например, избегая устаревшей концепции, что грамматический мужской род (например, местоимение «он») в юридическом тексте включает и женский род «она».

Социальный диалог во всех его формах (переговоры, консультации и обмен информацией) доказал свою эффективность в борьбе с дискриминацией, о чем можно судить по вниманию к этой теме в национальных договорах, рамочных и отраслевых соглашениях и по результатам переговоров на уровне предприятий. Трудно убедительней подчеркнуть важность гендерного баланса в переговорных группах — не только как возможность показать, что вопросы равенства отнюдь не так уж невидимы за столом переговоров, но

и для того чтобы привнести в сам процесс искусство ведения переговоров, которым обладают и женщины, и мужчины.

Дискриминация, особенно в косвенных формах, медленно поддается изменению, поскольку отражает господствующие социальные ценности, которые не могут изменяться быстро. Тем не менее, когда на рабочем месте присутствует дискриминация по признаку пола, женщины и их представители должны потребовать вмешательства государственной службы проверки условий труда или подать заявление в соответствующий компетентный орган или суд.

*К. 98: Право на объединение и ведение коллективных переговоров, 1949,
К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
К. 117: Социальная политика (основные цели и нормы), 1962,
К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,
К. 169: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1989,
Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере
труда и механизм ее реализации, 1998.*

- ➔ См. также «Бремя доказательства», «Доступ к занятости», «Инспекция труда», «Основополагающие принципы и права в сфере труда», «Политика в сфере занятости и продвижение по службе», «Представители коренного населения и народов, ведущих племенной образ жизни», «Управление трудовыми вопросами».

Дисциплинарные меры

Дисциплинарные меры представляют собой действия работодателя по отношению к наемному служащему в ответ на невыполнение им или ею своих обязанностей. Дисциплинарное взыскание может представлять собой предупреждение, временное отстранение от должности, перевод на другую работу или понижение в должности.

Должны быть разработаны принципы и процедуры, исключая произвольные или дискриминационные дисциплинарные взыскания. Необходимо указывать основания для вынесения дисциплинарного взыскания, которые опираются на объективные критерии, согласованные в процессе социального диалога и связанные с требованиями, предъявляемыми на данной работе.

Принципы и процедуры вынесения дисциплинарных взысканий должны применяться на основе равенства; наемный работник не может подвергнуться дисциплинарному взысканию за выполненную работу или поведение, которые в то же время были признаны правильными в отношении других наемных служащих.

*К. 158 и Р. 166: Прекращение трудовых отношений, 1982,
Р. 130: Рассмотрение жалоб, 1967,
К. 151 и Р. 159: Трудовые отношения (государственная служба), 1978.*

- ➔ См. также «Увольнение».

Должностные инструкции

В должностных инструкциях перечисляются существенные особенности должности с описанием заданий и функций, а также квалификации, необходимой для их выполнения.

Должностная инструкция должна быть написана по установленной форме и оценена по общепринятому объективному критерию. В этой форме содержатся: название должности, тип контроля работника и контроля со стороны работника, взаимоотношения внутри организации (например, линейное руководство), описание основных функций на данной должности и время, необходимое для выполнения каждой функции, а также требуемая квалификация — образование, опыт работы, умение и т. п.

Должностные инструкции должны быть написаны в гендерно-чувствительных формулировках. Нужно следить за тем, чтобы в описании квалификации, необходимой для данной работы, не было упоминания, прямого или косвенного, только одного пола. Например, если для работы требуется физическая сила, в должностной инструкции следует указать эту характеристику как объективный критерий найма, не связанный с полом кандидата.

Если организация стремится к гендерному равенству, во всех должностных инструкциях должно быть указано, что работник отвечает за комплексный гендерный подход в соответствии с требованиями для данной должности. В должностной инструкции должно быть указано умение проводить базовый гендерный анализ и планирование как обязательное требование ко всем специалистам и управленцам.

➔ См. также «Оценка и классификация работ», «Равное вознаграждение».

Домогательства и давление

Домогательства и давление на рабочем месте (известные так же, как запугивание, или моббинг — психологический террор) могут принимать различные формы агрессивного поведения, которое характеризуется повторяющимися враждебными нападениями физического или психологического свойства на одного или нескольких работников, как правило, непредсказуемыми, иррациональными и беспричинными. Сексуальные домогательства представляют собой особую форму преследования.

При некоторых обстоятельствах электронное наблюдение за рабочими также может быть квалифицировано как агрессия.

Ни один работник, будь то женщина или мужчина, не должен подвергаться агрессии или давлению при любых условиях найма, эмоциональному оскорблению в любой форме, преследованию или издевательствам на работе. В частности, не допускаются сексуальные домогательства. Рабочие задания должны распределяться в равных объемах на основе объективных критериев. Качество

выполнения работы всех служащих должно оцениваться объективно. Работникам не должны чиниться препятствия при выполнении их функций, и от них нельзя требовать выполнения дополнительных обязанностей или заданий на основании их половой принадлежности. Жертвы преследования и давления должны быть защищены от репрессивных мер или дисциплинарного взыскания адекватными превентивными мерами и возмещением вреда.

Растет понимание того, что домогательства и давление на рабочем месте — это не просто проблема одного человека; корни этой проблемы видятся в более широком социальном, экономическом, организационном и культурном контексте, включающем всепроникающее неравенство в отношениях между полами. Как показывают исследования, последствия преследования ложатся тяжелым бременем на работника, предприятие и общество. Поэтому агрессии следует противопоставить адекватные меры.

В Департаменте условий труда МОТ имеется специальная программа по борьбе с насилием и агрессией на рабочем месте, касающаяся недопущения всех форм насилия, включая запугивание, психологический террор и агрессию по таким мотивам, как пол, расовая или этническая принадлежность, религия или сексуальная ориентация. В рамках программы проводятся исследования по этим проблемам, разрабатываются практические инструменты и даются рекомендации правительствам, организациям трудящихся и организациям работодателей, как не допускать агрессии и как ей противостоять.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 169: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1989.

→ См. также «Домогательства и давление», «Компьютеры», «Процедуры рассмотрения жалоб», «Сексуальные домогательства на рабочем месте».

Домохозяйства, возглавляемые женщинами

Домохозяйства, возглавляемые женщинами, — это домохозяйства, в которых либо нет взрослых мужчин по причине развода, раздельного проживания, эмиграции, невеступления в брак или смерти супруга, либо присутствующие мужчины не участвуют в доходе семьи по причине болезни или инвалидности, преклонного возраста, алкоголизма или иной подобной нетрудоспособности (но не по причине отсутствия работы).

В настоящее время во многих странах доход, приносимый женщинами, имеет решающее значение для выживания семьи. В миллионах домохозяйств во всем мире женщины являются главным источником дохода — это вызов традиционному представлению, что «главой домохозяйства» должен быть мужчина. Эту новую реальность надо иметь в виду, в частности, при изменении условий социального обеспечения (выплаты пенсий, пособий по безработице и пособий многодетным семьям) с целью добиться удовлетворения потребностей этой группы, например дальнейшим расширением личных прав жен-

щин на социальное обеспечение⁴. Концепция домохозяйств, управляемых женщинами, также должна быть включена, как принято, в национальную статистику занятости, что позволит точно определить количество и размеры домохозяйств этого типа.

В домохозяйствах, управляемых женщинами, больше риска обнищать, чем в домохозяйствах, возглавляемых мужчинами, поскольку у этих женщин меньше возможностей найти хорошо оплачиваемую работу, активы и кредит. Работа по дому, ложащаяся на плечи женщин, управляющих домохозяйством, отнимает у них все или почти все время, не позволяя им быть активными членами профсоюза, продолжить образование или получить профессиональную подготовку. Отсутствие достаточной помощи извне, например в виде детского сада, также является важным фактором.

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

К. 160 и Р. 170: Статистика труда, 1985.

- См. также «Неформальная экономика», «Предпринимательство среди женщин», «Работа по дому», «Разделение труда», «Социальная защита», «Социальное обеспечение», «Статистика труда», «Трудящиеся, занятые в сельском хозяйстве».

Досрочный выход на пенсию

- См. «Пенсия», «Пожилые женщины-работницы».

Достойный труд

Ликвидация дискриминации и достижение полного равенства являются основой концепции достойного труда, цель которой заключается в обеспечении производительного труда для женщин и мужчин в условиях свободы, справедливости, безопасности и человеческого достоинства (Herple, 2001). Достойный труд является на сегодня основной задачей всей деятельности МОТ. Термин «достойный труд» впервые был использован Генеральным ди-

⁴ Термин «личное право» используется для обозначения права лица на социальные льготы на свое имя. Это право может возникать из собственной занятости лица или из того факта, что он или она является резидентом данной страны. Оно не зависит от семейного положения или семейной ситуации, за исключением того, что в некоторых случаях льготы могут быть увеличены, когда есть иждивенцы. Производное право — это право лица получать социальные льготы по причине его нахождения на реальном или предполагаемом иждивении лица, обеспеченного социальным страхованием. Это право обычно зависит от семейного положения лица, которое часто используется в качестве доказательства существования или отсутствия такой зависимости. Производные права позволяют зависимому супругу получать льготу по состоянию здоровья (льготы натурой) и пенсию по старости в виде пособий по утере кормильца (единовременная выплата или пенсия) (ILO-EUROPE, 2000).

ректором МОТ Хуаном Сомавия в названии своего доклада на 87-й сессии Международной конференции труда в 1999 году. Как сказал Генеральный директор на праздновании Международного дня 8 марта 2006 года, «достойный труд строится на уважении к основополагающим принципам и правам трудящихся, включая свободу от дискриминации». Эта свобода основывается на концепции прав и обязанностей на работе, поощряющей взаимоуважение и диалог и противодействующей принуждению и дискриминации.

МОТ видит в достойной работе важный фактор достижения Целей в области развития Декларации тысячелетия и искоренения бедности. В преамбулах самых последних конвенций и рекомендаций (после 2002 года) достойный труд называется первой задачей МОТ.

Гендерное равенство занимает в достойном труде центральное место. По оценкам МОТ, во всем мире потребуется по меньшей мере 400 миллионов достойных рабочих мест для удовлетворения спроса женщин на достойный труд (Elder, 2004). В силу характера программы достойного труда для нее нет границ между секторами экономики, и поэтому она будет эффективно реализовываться с помощью единой и скоординированной политики и институционального вмешательства в решение стратегических задач МОТ, таких, как укрепление основополагающих прав, создание рабочих мест, социальная защита и социальный диалог. Частью этой концептуальной конструкции является единый подход к гендерному равенству и достойному труду. Это означает, например, расширение равных возможностей трудоустройства путем проведения мероприятий, цель которых заключается также в большей доступности образования, профессионального обучения и медицинского обслуживания для женщин. При этом будет оказываться содействие уравниванию разделения труда при неоплачиваемой работе и будут приниматься меры по созданию баланса между работой и семейными обязанностями путем решения вопросов рабочего времени, предоставления отпусков, создания учреждений ухода за детьми и других семейных служб и учреждений для работников и работниц с семейными обязанностями.

➔ См. также «Гендерное равенство», «Цели в области развития Декларации тысячелетия».

Доступ к занятости

Работникам до и во время процесса найма должны быть гарантированы равные возможности доступа к занятости независимо от пола. Как государственные, так и частные агентства по найму обязаны всем обеспечивать равные возможности получения работы путем:

- предложения всем потенциальным работникам, как женщинам, так и мужчинам, подавать заявления (ко всем потенциальным работникам, как к женщинам, так и к мужчинам) и рассмотрения записей об их предыдущем опыте работы;

- отклонения дискриминационных заявок со стороны будущих работодателей и информирования заявителей о законодательстве и национальной политике, гарантирующих им равные возможности;
- информирования заявителей об их праве на равные возможности трудоустройства;
- информирования заявителей о политике и практике нахождения баланса между работой и семейной жизнью.

В соответствии с Конвенцией № 183 беременность и материнство не должны быть причиной дискриминации при предоставлении работы, и государства-члены обязаны принять необходимые меры для обеспечения выполнения этой Конвенции. У женщины, поступающей на работу, не могут требовать сдачи анализа на беременность или справку об отсутствии беременности, кроме тех особых случаев, когда законодательство или правила ограничивают прием на работу беременных или кормящих женщин, например, когда работа считается вредной для матери или ребенка. То же касается людей любого пола со статусом ВИЧ-инфицированного или с подозрением на ВИЧ-инфекцию: это обстоятельство не может быть единственным основанием для отказа в приеме на работу, если только объективно и добросовестно не доказано, что серонегативность является обязательным требованием при найме на работу.

Что касается доступа к занятости трудящихся с семейными обязанностями, в Конвенции № 156 для таких работников предусматриваются право быть нанятыми без дискриминации, право на свободный выбор при трудоустройстве и право на профессиональную подготовку и инструкции для облегчения доступа к занятости. Эти принципы излагаются в Рекомендации № 165.

Малые предприятия и микропредприятия, действующие в различных секторах экономики, являются важными источниками занятости и самозанятости женщин как в развитых, так и в развивающихся странах, и число женщин-предпринимателей существенно возросло. Малые и средние предприятия являются хорошим каналом доступа к занятости для женщин, однако политика, регулятивная и институциональная среда часто неблагоприятны для женщин и/или малых предприятий, и доступ женщин к кредитам, технологиям, активам, таким, как земля и недвижимость, и к профессиональной подготовке по сравнению с мужчинами часто более ограничен. Доступ к занятости этого типа можно облегчить принятием мер и созданием стимулов для женщин, желающих стать предпринимателями.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятая), 1958,

К. 122: Политика в области занятости, 1964,

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984,

К. 88: Служба занятости, 1948,

К. 142: Развитие людских ресурсов, 1975,

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

Р. 189: Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях, 1998,

К. 181 и Р. 188: Частные агентства занятости, 1997,

К. 183: Охрана материнства, 2000,

Р. 193: Содействие развитию кооперативов, 2002,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- ➔ См. также «Баланс между работой и семьей», «Кооперативы», «Объявления о найме», «Предпринимательство среди женщин», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Тесты и собеседования».



Женщины в развитии (WID)

→ См. «Гендерный анализ и планирование».

Зависимые работники

Понятие «зависимый работник» возникло в связи с необходимостью в дополнительной защите работников, которые полностью или почти полностью зависят от одного работодателя как источника их доходов, но формально не имеют работы с полной занятостью. Таким образом, это понятие находится между двумя установившимися понятиями занятости и samozанятости; однако зависимые работники являются скорее наемными служащими, чем независимыми подрядчиками, поскольку они связаны с одним главным работодателем, хотя формально они не наняты. Нередко они во многом схожи с наемными служащими: они могут работать на территории или в помещении работодателя и/или пользоваться оборудованием работодателя и выполнять работы, аналогичные работам наемных служащих или работников с полной занятостью, которых они заменили по аутсорсинговой договоренности. Однако они обычно не пользуются защитой, предоставляемой наемным служащим в области здравоохранения и безопасности, продолжительности рабочего дня, охране материнства, положениями, позволяющими им выполнять семейные обязанности, а также защитой от дискриминации.

91-я сессия МКТ (2003), на которой обсуждались трудовые правоотношения, признала, что в рамках программы достойного труда все работники, независимо от их статуса найма, должны работать на условиях соблюдения человеческого достоинства. Это признание привело в 2006 году к решению о принятии нового стандарта трудовых отношений. Рекомендация № 198 посвящена решению этой задачи. Признав, что работающие женщины относятся к числу тех работников, которые, вероятнее всего, попадут в условия неопределенных или расплывчатых трудовых отношений и, как следствие, слабой социальной защищенности или ее отсутствия, она предписывает государствам-членам решать гендерный аспект подобных ситуаций в национальной политике с помощью ясной позиции в вопросах гендерного равенства и лучшего обеспечения исполнения соответствующих законов.

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

→ См. также «Надомный труд», «Нетипичная работа», «Самостоятельные хозяева», «Теневая занятость», «Трудовое правоотношение».

Запугивание

→ См. «Домогательства и давление».

Защита от радиоактивного воздействия

Для женщин, как правило, не существует специальной предельно допустимой дозы облучения на рабочем месте. Вместе с тем, учитывая особенно высокий риск для здоровья женщин детородного возраста и возможную повышенную чувствительность плода к радиации, необходимо предусмотреть определенные дополнительные меры контроля и предосторожности для беременных женщин-работниц.

Положения Конвенции о защите от радиации 1960 года (№ 115) не делают различий по признаку пола. Однако Кодекс практики МОТ по радиологической защите рабочих (ионизирующие излучения), опубликованный в 1986 году, относит беременных женщин, работающих с радиацией, а также работников, студентов, стажеров и практикантов в возрасте от 16 до 18 лет к категории лиц, допускаемых к работе только в таких условиях, «в которых крайне мала вероятность превышения годовой дозы облучения, составляющей три десятых максимально допустимой дозы».

Рекомендации Международной комиссии по радиологической защите (МКРЗ), изданные в 1990 году, касаются применения Конвенции № 115 в том смысле, что они ссылаются на «знания, имеющиеся на данный момент» и на «последние данные» (ст. 3 (1) и ст. 6 (2) Конвенции). МКРЗ подчеркивает, что характер использования на рабочем месте беременных женщин не должен быть связан со сколько-нибудь существенной вероятностью случайного облучения или попадания в организм радиоактивных изотопов. Что касается защиты не родившегося ребенка, МКРЗ рекомендует, чтобы в случаях использования женщин детородного возраста на работах, связанных с профессиональным облучением, стандарт для защиты не родившегося ребенка был приблизительно сравним со стандартом для широкой публики и защита матери ориентировочно соответствовала этому условию (МОТ, 1992)⁵. Поэтому работодатели должны делать все от них зависящее для предоставления работнику альтернативной работы, если было установлено, что он из-за угрозы своему здоровью не может больше продолжать работать в условиях, приводящих к профессиональному облучению.

Как только работница узнает о своей беременности, она должна незамедлительно сообщить об этом работодателю, чтобы ей при необходимости изменили условия работы. Уведомление о беременности не должно рассматриваться как причина для дискриминации или отстранения от работы.

⁵ См. CEACR, General Observation concerning Convention No. 115, 1992.

Облучение радиоактивными источниками может также нанести вред репродуктивной функции мужчин, вызвав стерильность и мутагенные эффекты. Охранное законодательство, учитывающее репродуктивные функции женщин, должно быть, следовательно, распространено и на мужчин.

Продолжаются дискуссии о том, являются ли компьютерные мониторы и принтеры источником значительного риска для тех, кто много работает за компьютерами.

К. 115 и Р. 114: Защита от радиации, 1960,

Р. 157: Сестринский персонал, 1977,

Р. 194: Перечень профессиональных заболеваний, 2002,

Международные основные стандарты безопасности для защиты от ионизирующих излучений и безопасного обращения с источниками излучения, 1994⁶.

→ См. также «Компьютеры», «Охрана труда», «Охрана здоровья женщин в период беременности и кормления грудью», «Охрана материнства».

Зоны переработки продукции для экспорта

Зоны переработки продукции для экспорта — это зоны, предназначенные для приема, хранения и переработки или сборки товаров без обязательной выплаты пошлин. Для привлечения иностранных инвестиций в этих зонах обычно предлагаются специальные поощрения, и импортируемые туда материалы подвергаются некоторой обработке, после чего реэкспортируются. В настоящее время особые экспортные зоны стали привычной чертой глобализованной экономики. В 2004 году во всем мире в них работало 50 миллионов человек (МОТ и Всемирная комиссия по социальным аспектам глобализации, 2004). Для стран, имеющих эти зоны, они представляют собой важный пункт входа в мировую экономику промышленного производства, являясь источником инвестиций, занятости и технологий. Однако, несмотря на то что для особых экспортных зон характерен значительный прирост рабочих мест, трудовые отношения и развитие человеческих ресурсов в них по-прежнему игнорируются. Слабые связи с внутренней экономикой принимающих стран и то обстоятельство, что работодатели на территории этих зон зачастую освобождены от необходимости соблюдения национального трудового законодательства и законодательства об охране окружающей среды, позволяют им игнорировать права работников.

⁶ Дополнительно см.: Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ). 2003. *Международные основные стандарты безопасности для защиты от ионизирующих излучений и безопасного обращения с источниками излучения* (CD-ROM edition). Safety Series No. 115-1 (Vienna).

Рабочая сила в особых экспортных зонах состоит главным образом из групп молодых женщин (до 90 %), которые работают во многих производственных секторах, но при этом велика профессиональная сегрегация. Например, в текстильной и швейной промышленности (со сравнительно невысокими заработками) спрос на женщин-работниц выше, чем на мужчин. В особых экспортных зонах у молодых работающих женщин есть неплохие перспективы получить формальную работу, но из-за прямой или косвенной дискриминации многие из них оказываются в западне низкоквалифицированной и низкооплачиваемой работы⁷.

Поэтому предприятия должны принимать особые меры, с тем чтобы работающие женщины не испытывали дискриминации в оплате труда и имели возможность получать профессиональную подготовку и продвигаться по работе. Работающие женщины должны иметь право на отпуск по уходу за ребенком и на перерывы для кормления ребенка, гарантию занятости на период беременности и отпуска по уходу за ребенком, а также доступ к услугам детских учреждений. Необходимо принять меры для предоставления им возможности сочетать работу с семейными обязанностями (ограничение сверхурочного времени работы и работы в ночное время, детские учреждения и т. д.). Практика дискриминации и проверки на беременность при найме должна быть признана незаконной. Правила и процедуры должны служить для предотвращения сексуальных домогательств и обеспечивать неотвратимость наказания, если таковые выявляются. Свободные, сильные и представительные организации трудящихся должны играть главную роль в улучшении условий работы в этих зонах.

К. 87: Конвенция о свободе ассоциации и защите прав на организацию, 1948,

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958.

- См. также «Глобализация», «Дискриминация», «Основополагающие принципы и права в сфере труда», «Отпуск по уходу за ребенком», «Охрана материнства», «Работники-мигранты», «Развитие людских ресурсов», «Сексуальные домогательства на рабочем месте», «Социальная защита», «Социальное обеспечение».

⁷ Дополнительную информацию о влиянии особых экспортных зон на занятость женщин см. в МОТ. 2003. *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, Governing Body, 286th Session, Geneva, Mar., GB.286/ESP/3.

Инспекция труда

Инспекция труда — государственный орган, задача которого заключается в надзоре за соблюдением всех правовых норм защиты работников. Этот надзор является неотъемлемой частью стратегий национальных администраций по вопросам труда, призванных бороться со всеми формами дискриминации на рабочем месте, включая сексуальную и другие агрессии, а также противодействовать использованию принудительного и детского труда. Помогая соблюдению нормативов техники безопасности и охраны здоровья на рабочих местах, инспекция труда способствует предотвращению серьезных несчастных случаев на производстве и распространению профессиональных заболеваний и ВИЧ/СПИДа. Проверка условий труда проводится в виде регулярных инспекций рабочих мест в промышленности, торговле и сельском хозяйстве, а во многих странах и в сфере услуг некоммерческого характера. В ходе проверки работодателям и работникам предоставляется информация, а по результатам даются рекомендации с целью добиться неукоснительного соблюдения требований законодательства. Инспекция труда должна взаимодействовать с организациями трудящихся и организациями работодателей. Она формируется из квалифицированного персонала, достаточно высокий процент которого составляют женщины.

Инспекция труда должна играть важную роль в предотвращении и искоренении практики дискриминации на рабочем месте. В ходе проверок, в частности, необходимо обращать внимание на следующее:

- инспекторам труда необходимо обеспечить доступ к рабочим местам и постоянную связь с руководством, а также с сотрудниками обоих полов, в том числе, если потребуется, в отсутствие представителей руководства;
- инспекторы труда должны знакомиться с учебными программами и курсами профессиональной подготовки для работников по всем аспектам их обязанностей, и особенно аспектам, касающимся ликвидации дискриминации, а также по вопросам пропаганды равных возможностей в сфере занятости;
- при возникновении проблем, связанных с практикой дискриминации на рабочем месте, должно приветствоваться обращение работников в инспекцию труда за информацией и разъяснениями трудового законодательства;
- инспекторы труда должны быть информированы и обучены всем аспектам правил и процедур, касающихся равных возможностей на рабочем месте и не допущения дискриминации, включая сексуальные домогательства;

- инспекторы труда набираются из представителей разного пола, они должны осознавать важность содействия гендерному равенству и понимать, какое отношение это имеет к их работе; при необходимости женщинам-инспекторам следует поручать решение специфических женских проблем;
- в отчеты о проверке условий труда должны быть включены записи о практике дискриминации на рабочем месте и мерах по исправлению, которые были приняты или предстоит принять;
- в отчетах о проверке условий труда должна быть представлена дезаггегрированная по полу информация.

*К. 81 и Р. 81: Инспекция труда, 1947, и Протокол, 1995,
К. 129 и Р. 133: Инспекция труда (сельское хозяйство), 1969.*

→ См. также «Государственные и частные агентства занятости», «Управление трудовыми вопросами».

Кабальный труд

→ См. «Принудительный труд».

Коммерческая сексуальная эксплуатация

В Международной программе МОТ по ликвидации детского труда (МОТ/ИПЕК) используется термин «коммерческая сексуальная эксплуатация», означающий использование мальчиков и девочек в возрасте до 18 лет в проституции, порнографии и других формах сексуального поведения, в которые может быть втянут ребенок, нуждающийся в пище, убежище и удовлетворении других первостепенных нужд. Определение коммерческой сексуальной эксплуатации детей было дано в декларации, принятой на Первом Всемирном конгрессе против коммерческой сексуальной эксплуатации (Стокгольм, 1996), как «сексуальное насилие взрослым человеком и вознаграждение деньгами или в натуральном виде ребенка или третьего лица или лиц. С ребенком обращаются, как с сексуальным и коммерческим объектом». Коммерческая сексуальная эксплуатация детей определена Конвенцией № 182 как одна из наихудших форм детского труда. Ее жертвами могут стать как мальчики, так и девочки.

К. 29: Принудительный труд, 1930,

Р. 35: Косвенное принуждение к труду, 1930,

К. 105: Упразднение принудительного труда, 1957,

К. 182 и Р. 190: Наихудшие формы детского труда, 1999,

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, 1998.

→ См. также «Детский труд», «Торговля людьми».

Компенсирующие действия

Компенсирующие действия, называемые также позитивными действиями, направленные против дискриминации по признаку пола, представляют собой специальные, обычно временные меры по преодолению имевшей место в прошлом или продолжающейся дискриминации для создания реального равенства возможностей и равного отношения к работникам мужского и женского пола. Такие меры нацелены на конкретную группу для устранения и недопущения дискриминации и для компенсации ущерба, наносимого существующими пред-

рассудками, поведением и структурами, построенными на стереотипных представлениях о разделении социальных ролей между мужчинами и женщинами. Решение о принятии политики позитивных мер было связано с тем, что одного лишь законодательного запрета дискриминации оказалось недостаточно для создания атмосферы непредвзятости в сфере служебных отношений. Компенсирующие меры необходимы для того, чтобы каждый чувствовал себя равным среди равных, особенно там, где исторически укоренилось социально-экономическое неравенство как следствие многовекового угнетения одной группы другой. В статье 5.2 Конвенции № 111 указываются легитимные основания для разработки специальных мер, отвечающих определенным требованиям. Эти меры являются не дискриминационными, а компенсирующими (МОТ, 1996, гл. 3).

Компенсирующие меры в пользу женщин в переходный период не следует считать дискриминацией мужчин. После ликвидации дискриминации, доставшейся от прошлого, эти меры нужно будет отменить или скорректировать, чтобы не допустить дискриминации мужчин. Во избежание непреднамеренной негативной реакции до принятия политики позитивных мер желательно посоветоваться со всеми заинтересованными сторонами (см. «Социальный диалог»).

Компенсирующие действия в пользу женщин могут включать широкий круг мер, в том числе следующие корректирующие действия:

- формулировка задач, целей и квот участия женщин в деятельности, областях или на уровнях, куда они ранее не допускались и где они до сих пор плохо представлены;
- создание для женщин возможностей более широкого доступа к образованию, профессиональному обучению и рабочим местам в нетрадиционных областях и на более высоких уровнях ответственности;
- предоставление услуг по трудоустройству, ориентированию и консультированию, использование специалистов по взаимоотношению полов, знакомых с особенностями потребностей работающих и неработающих женщин;
- меры по обеспечению быстрого карьерного роста, включая наставничество и включение в уже созданные системы;
- информирование работодателей и создание для них мотивации для найма и продвижения женщин, особенно в перечисленных секторах и категориях;
- избежание стереотипов;
- привлечение женщин к активному участию в директивных органах на работе и за ее пределами;
- создание таких условий работы и такая ее организация, чтобы это отвечало потребностям трудящихся с семейными обязанностями;
- проведение политики соблюдения условий контракта с учетом общественных расходов⁸;
- пропаганда разделения между мужчинами и женщинами служебных, семейных и общественных обязанностей.

Компенсирующие действия могут быть эффективнее, когда они разрабатываются и применяются совместно правительством, работодателями и профсоюзом.

⁸ См., например, http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/law/usa/i_ofccp.htm об Управлении США по программам выполнения условий федеральных контрактов.

зами; когда это отвечает потребностям и возможностям работников и работодателей; а также когда их реализация и результаты эффективно контролируются с помощью государственных ресурсов. Правительство должно играть ведущую роль в реализации этих программ для работников государственного сектора.

Комиссии по вопросам государственной службы могут быть полезным инструментом активного содействия равенству возможностей полов и других проявлений разнообразия.

Компенсирующие действия предполагают также понимание того, что в некоторых ситуациях и мужчины могут испытывать на себе дискриминацию. Компенсирующие действия в пользу мужчин могут также служить для увеличения числа мужчин, работающих в профессиях, где преобладают женщины. В некоторых странах с переходной экономикой начинают понимать, что необходимо обратить внимание на особые потребности мужчин, потерявших работу на государственных предприятиях и исключенных из деловой активности.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

К. 159 и Р. 168: Профессиональная реабилитация и занятость (инвалиды), 1983,

К. 169: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1989,

Р. 193: Содействие развитию кооперативов, 2002,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Должностные инструкции», «Нетрадиционные виды занятости», «Политика в сфере занятости и продвижение по службе», «Профессиональная ориентация», «Профессиональная сегрегация», «Профессиональное обучение», «Социальный диалог».

Комплексный гендерный подход

Концепция комплексного гендерного подхода существует уже несколько лет, но как главная общая стратегия содействия гендерному равенству комплексный гендерный подход был четко сформулирован в 1995 году на Четвертой всемирной конференции по положению женщин в Пекине. Комплексный гендерный подход определяется как:

процесс оценки последствий для женщин и мужчин любой планируемой акции, в том числе в области законодательства, политики или программ в любой области и на всех уровнях. Это стратегия, в которой интересы и опыт женщин, а также мужчин используются в качестве всесторонней меры для оценки замысла, разработки, мониторинга и анализа политики и программ во всех политических, экономических и социальных сферах, дающих женщинам и мужчинам равные выгоды и препятствующих сохранению неравенства. Конечной целью комплексного гендерного подхода является гендерное равенство (ЭКОСОС, 1997).

Комплексный гендерный подход не есть цель сама в себе, это средство достижения гендерного равенства. Комплексный гендерный подход и специ-

альные меры вмешательства для содействия равенству между женщинами и мужчинами являются дополняющими стратегиями. Специальные меры вмешательства для содействия гендерному равенству могут быть нацелены на одних только женщин, на женщин и мужчин или на одних только мужчин. Эти две стратегии не противоречат друг другу; наоборот, нацеленные вмешательства необходимы для комплексного подхода.

Стратегия комплексного подхода, основывающаяся на гендерном анализе, предполагает, в частности:

- повышение информированности и наращивание потенциала;
- учет при планировании этапов реализации, мониторинга и анализа результатов политики и программ для женщин и мужчин;
- эффективное распределение трудовых и финансовых ресурсов;
- активное участие как женщин, так и мужчин в принятии решений во всех областях и на всех уровнях;
- эффективные инструменты и механизмы мониторинга, позволяющие проводить текущий анализ того, как и в какой степени реализуется комплексный гендерный подход.

Происходил постепенный перенос центра тяжести, сконцентрированного исключительно на различных работающих женщинах, на комплексный гендерный подход как на стратегию противодействия дискриминации по признаку пола (см. «Введение», раздел 5). Комплексный подход к гендерному равенству в сфере служебных отношений является средством, с помощью которого происходит проникновение всеобщей приверженности равенству во все цели политики и всю деятельность с целью содействия равенству всех работников независимо от пола. Главными сферами заинтересованности являются:

- содействие реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, с тем чтобы принцип недискриминации был полностью закреплен в законодательстве и применен на практике;
- создание больших возможностей для женщин и мужчин для достойной работы и дохода, благодаря чему обеспечиваются достойный жизненный уровень, социально-экономическая интеграция, личное чувство удовлетворения и общественное развитие;
- расширение охвата и эффективности социальной защиты с целью обеспечения социальной и экономической защищенности всех людей, включая меры по обеспечению нормальных условий работы, технике безопасности, охране здоровья и усилению социальной защиты;
- укрепление трипартизма и социального диалога для обеспечения равного участия женщин и мужчин, позволяющего адекватно отражать их интересы и озабоченность в формировании и реализации политики.

Компьютеры

С массовым расширением использования компьютеров на рабочем месте их применение все больше становится предметом специальных правил, коллектив-

ных договоров, руководств и решений правительств, организаций трудящихся и работодателей и производителей. Правовое регулирование распространяется как на медицинские риски, так и на право работающих на частную жизнь.

Хотя в информационных и коммуникационных технологиях (ИКТ) профессионально работают и мужчины, и женщины, повторяющуюся и механическую работу, выполняемую на экране, особенно в наиболее современных формах, например удаленную работу, выполняют в основном женщины. Как показывают исследования, в этом проявляется некоторая половая дифференциация (Working with VDUs, 1998)⁹.

Большинство исследователей сходятся в том, что слишком длительная работа на компьютерах может отразиться на здоровье работников, особенно если оборудование или интерьер плохо спроектированы, жестко контролируется темп работы или ограничены возможности для перерывов. Работа на компьютерах может вызывать стресс. Однако нет единого мнения о том, являются ли эти эффекты следствием работы на компьютерах или следствием любой интенсивной работы.

Наиболее широко признанным следствием работы на компьютерах являются патологии, связанные с прямым воздействием на зрение, и нарушения работы опорно-двигательного аппарата, например травма, возникающая из-за постоянной нагрузки (RSI). Некоторые косвенные эффекты, возможно, вызваны стрессом. Недавно проведенным исследованием Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) было установлено, что неионизирующее излучение не связано с повышенным риском для людей, работающих с компьютерными экранами, а компьютерные экраны с низким уровнем излучения не связаны с повышенным риском выкидыша (Paul, 2004). Однако некоторые правительства, работодатели и профсоюзы более осторожно относятся к этому вопросу при разработке соглашений о переводе беременных женщин с работы на компьютере.

Пользователям компьютеров предлагаются следующие меры защиты здоровья:

- регулярные перерывы или смена деятельности при работе с экраном (точные временные ограничения не указываются; на практике рекомендуются перерывы различной длительности);
- медицинские обследования перед назначением на должность (офтальмологические, нефрологические и ортопедические); такие обследования необходимо повторять регулярно, по меньшей мере ежегодно. Если после обследования оператор был признан непригодным для работы на компьютерах, должна быть предложена эквивалентная работа по той же расценке и работодатель не имеет права уволить наемного служащего по этой причине;
- конструкция оборудования, отвечающая соответствующим стандартам и параметрам (национальным или устанавливаемым коллективными со-

⁹ В списке литературы приводится ряд исследований, в которых по отдельности изучалось воздействие на работников мужского и женского пола.

глашениями), включая безопасность электротехнической системы и источника питания, а также требуемое техническое обеспечение (регулярные проверки ионизирующего и неионизирующего излучения компьютерных экранов и принтеров);

- организация рабочей среды (включая столы, стулья, планировку комнаты, освещение, климатические и иные физические факторы, такие, как шум) в соответствии с шумоэргономическими критериями;
- обучение компьютерных пользователей не только работе на компьютере как таковой, но и информирование их о последствиях использования компьютера для здоровья, безопасности и эргономики.

Поскольку многими пользователями компьютеров являются женщины и удаленные пользователи или надомники, они, возможно, не получают преимуществ от выполнения этих правил работы на компьютере.

Работа на ноутбуках в настоящее время очень распространена в офисах, среди тех, кто ездит по работе в командировки, среди работающих на дому и самостоятельных лиц. Некоторые эргономические проблемы, связанные с настольными компьютерами, при работе на ноутбуке усугубляются (экраны меньше, поэтому их труднее разглядывать; клавиатура меньше и ограничивает движение пальцев; невозможно удобно расположить клавиатуру и экран и т.д.), а вес компьютера может стать причиной травмы.

Быстрое распространение компьютеров и использование Интернета на работе создали новые риски и обязательства как работодателей, так и работников. Когда предприятию необходимо исключить несанкционированный доступ к конфиденциальным данным (включая персональные данные наемных служащих), основной проблемой становится простота, с которой информационно-коммуникационные технологии могут разрешить вторжение в частную жизнь работников путем электронного мониторинга (например, чтения электронной почты, отслеживания продолжительности телефонных звонков) и наблюдения за работниками (например, с помощью камер замкнутой системы телевидения) на рабочих местах и в условиях удаленной работы. Особые причины для беспокойства вызывает возможность непрерывного или скрытного мониторинга для запугивания или сексуальных домогательств.

В 1996 году МОТ издала руководство по защите персональных данных работников. Оно не заменяет национальных законов и правил или трудовых стандартов МОТ, но дает руководящие указания по защите этих данных и конкретные рекомендации по их сбору, хранению и использованию. Этот кодекс не исключает, но ограничивает возможность мониторинга работников. Во-первых, он может проводиться только в том случае, если данный работник поставлен в известность заранее. Во-вторых, в кодексе подчеркивается, что скрытый или непрерывный мониторинг может проводиться только тогда, когда приходится сталкиваться со специфическими проблемами здоровья и безопасности или защиты собственности (МОТ, 1997, п. 6.14).

К. 155 и Р. 164: *Безопасность и гигиена труда*, 1981,
Р. 194: *Перечень профессиональных заболеваний*, 2002,
Защита персональных данных работников: Кодекс практики МОТ, 1998.

→ См. также «Домогательства и давление», «Надомный труд», «Служба гигиены труда», «Удаленная работа».

Кооперативы

Кооператив представляет собой собрание лиц, добровольно объединившихся для достижения общей цели создания демократической организации, вносящих справедливые взносы в необходимый капитал и согласных со справедливой долей рисков и льгот в предприятии, в котором активно участвуют его члены. Кооперативы работников (предприятия, владельцами которых являются наемные служащие или работники) представляют собой коммерческие организации, которыми владеют и которые контролируют их члены, и членство в которых открыто для всех наемных служащих.

Кооперативы являются эффективным организационным средством сочетания экономических и людских ресурсов и получения социальных льгот. Они могут стать серьезной движущей силой для расширения возможностей и роста женщин до полного равенства с мужчинами.

Набор Кооперативных принципов состоит из рекомендаций, руководствуясь которыми всемирное кооперативное движение проводит в жизнь свои ценности. На Конгрессе столетия Международного кооперативного альянса (ICA), состоявшемся в Манчестере (Великобритания) в 1995 году, было принято Положение о кооперативной принадлежности. Первый принцип кооперации утверждает добровольное и открытое участие и подчеркивает, что кооперативы открыты для всех людей, которые могут воспользоваться услугами, предлагаемыми кооперативом, и готовы взять на себя обязанности членов без гендерной дискриминации.

В Рекомендации № 193 о содействии развитию кооперативов говорится, что «особое внимание должно быть уделено вовлечению женщин в кооперативное движение на всех уровнях, особенно на уровнях управления и руководства» (п. 7 (3)), а национальная политика в отношении кооперативов должна быть направлена на содействие гендерному равенству в них и помощь им в их деятельности (п. 8 (1) (а)). И все же гендерные проблемы в кооперативах не должны выпускаться из поля зрения. Среди главных проблем гендерных взаимоотношений – недостаточно активное участие женщин в кооперативах и их плохая представленность на уровнях принятия решений. И то и другое является следствием экономических и социально-культурных факторов, гендерных предрассудков, а также правовой и политической среды. Традиционная роль женщин в обществе является, по всей видимости, главным препятствием их участию в кооперативах и доступу к уровням принятия решений. Женщины в смешанных кооперативах часто играют более пассивные роли,

чем мужчины, а мужчины, как правило, занимают лидерские позиции и не спешат делиться своими функциями с женщинами.

В законодательстве о кооперативах и уставных нормах нет прямой дискриминации женщин, поскольку в них провозглашены принципы открытого членства и равных прав для своих членов, но дискриминация может получаться косвенно, посредством условий членства в смешанных кооперативах. Например, многие сельскохозяйственные кооперативы принимают в свои члены только землевладельцев, а в некоторых странах закон запрещает женщинам владеть землей, даже если они обрабатывают семейную собственность.

Женские кооперативы внесли важный вклад в сфере ссуд и кредитов; однако, несмотря на то что большинство членов этих кооперативов составляют женщины, административные посты в них традиционно занимают мужчины.

Во многих обществах, особенно там, где сферы главенства мужчин и женщин разделены, женщины предпочитают организовываться в кооперативы, состоящие из одних женщин. Основное преимущество таких кооперативов заключается в том, что женщины напрямую контролируют свою деловую активность и имеют возможность приобрести опыт руководства и управления и стать увереннее в себе. Необходимо, однако, отметить, что кооперативы, состоящие из одних только женщин, в целом не смогли изменить подчиненный статус женщин в обществе и вывести женщин в главное русло кооперативного движения. Поэтому важно интегрировать или присоединить жизнеспособные женские кооперативы к второстепенным или головным организациям, которые могут дать возможность женщинам участвовать в принятии решений и повысить их представительство на управленческом уровне.

Р. 193: Содействие развитию кооперативов, 2002.

- См. также «Предпринимательство среди женщин», «Представительство и голос», «Равенство возможностей и обращения в области труда», «Самостоятельные хозяева», «Статистика труда», «Трудящиеся, занятые в сельском хозяйстве».

Косвенная дискриминация

- См. «Дискриминация»; см. также «Компенсирующие действия», «Нетрадиционные виды занятости», «Профессиональная сегрегация».

Культурная принадлежность: уважение к культурной принадлежности

- См. «Разнообразие в рабочем коллективе».

Малые и средние предприятия

На многих малых и средних предприятиях (МСП), особенно в развивающихся странах, руководителями являются женщины. В Рекомендации № 189 о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях отмечается, что МСП являются хорошим каналом доступа к занятости для женщин. Однако это вовсе не обязательно означает, что инициаторы создания МСП сознательно содействуют гендерному равенству или что они осуществляют управление с учетом гендерных проблем. Учитывая небольшие ресурсы МСП, они вряд ли могут проводить политику равных возможностей, подобно тому, как это делается в больших компаниях, и вряд ли располагают механизмами для измерения результатов такой политики. Исследования, проводившиеся МОТ в странах Карибского бассейна в 2001 году, показали, что чем меньше предприятия, тем меньше вероятность разработки ими формальной политики равных возможностей (МОТ, 2003).

Кроме того, наличие на МСП формально разработанной политики равных возможностей вовсе не означает, что она обязательно будет реализована, хотя это и увеличивает вероятность равенства на практике. В качестве причины таких несоответствий на МСП обычно называют ограниченные человеческие и финансовые ресурсы и предполагаемые доверительные отношения между работниками и владельцем/менеджерами в небольшой структуре.

Поддержка и наращивание потенциала гендерного равенства достигается установлением справедливости в реализации возможностей и права голоса на всех уровнях:

- для малых и больших предприятий;
- для мелких предпринимателей – женщин и мужчин;
- для женщин и мужчин, работающих в МСП.

Многие проекты содействия гендерному равенству в МСП в основном посвящены стимулированию предпринимательства среди женщин и приобретению ими знаний и опыта. Не менее важно консультировать МСП в вопросах обеспечения равенства возможностей и обращения в своих рабочих коллективах, убеждая их в преимуществах быть работодателем, предоставляющим равные возможности.

Рекомендация № 189 предлагает государствам-членам рассмотреть вопрос создания различных служб поддержки для стимулирования роста и конку-

рентоспособности МСП. Шагом в этом направлении может стать оказание «содействия в понимании и применении трудового законодательства, в том числе положений о правах трудящихся, а также в развитии людских ресурсов и в поощрении равенства между мужчинами и женщинами» (ст. 11 (k)). Организации работников и работодателей должны рассмотреть «участие в деятельности <...> способствующей соблюдению норм профессиональной этики и достижению равенства между мужчинами и женщинами и недопущению дискриминации» (ст. 17 (h)).

Программа МОТ под названием WEDGE (Развитие предпринимательства среди женщин и гендерное равенство) играет ключевую роль в том, чтобы вся работа МОТ по МСП комплексно решала важные проблемы гендерного равенства и документировала положительный опыт в этой области.

Р. 189: Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях, 1998.

➔ См. также «Предпринимательство среди женщин».

Маскулинности

Термин «маскулинности» относится к моделям поведения, связанным с местом мужчин в данном наборе ролей и отношений полов. Множественное число используется потому, что модели маскулинностей зависят от времени, места и культуры. Расширяется область исследований, основанных на гендерном анализе мужчин и маскулинностей и признающих, что неравенство сил в отношениях между полами может действовать угнетающе также на мужчин и мальчиков, и МОТ внесла своеобразный вклад в эти исследования, особенно в связи с ВИЧ/СПИДом¹⁰.

➔ См. также «ВИЧ/СПИД», «Гендерный анализ и планирование», «Разделение труда».

Медицинское страхование

Система медицинского страхования является государственной или частной системой возмещения расходов на медицинское обслуживание или больничный уход либо компенсации потери дохода вследствие болезни, травмы или несчастного случая. Система медицинского страхования должна быть обязательной для всех работников, за следующими исключениями:

- в случае временной или случайной занятости;
- если заработная плата или доходы превышают сумму, предусмотренную национальным законодательством;
- если вознаграждение не выражается в виде денежной заработной платы;

¹⁰ См. <http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.listhome>, искать в «Мужчины и маскулинность».

- если возраст работников меньше или больше возрастного предела, установленного законом;
- если работник является членом семьи работодателя.

Медицинское страхование должно быть доступно в равной степени и мужчинам, и женщинам, хотя существуют различия между страхованием работника с полной занятостью и работника с частичной занятостью. Системы обязательного медицинского страхования не применяются во многих сферах труда, где преобладают женщины (самозанятость, неформальный сектор экономики и т. д.), поэтому, работницы должны взять на себя личную ответственность за эту защиту.

Система должна управляться бесприбыльными организациями под надзором компетентного государственного органа. Застрахованные лица и работодатели должны разделять финансовое бремя системы. В случае нетрудоспособности по причинам болезни или травмы, застрахованное лицо имеет право на получение:

- денежного пособия, по меньшей мере, за первые 26 недель нетрудоспособности;
- медицинского обслуживания, лекарств и аппаратов – бесплатно или с частичной оплатой.

Среди стандартов, имеющих отношение к данной теме, Рекомендация № 29 о страховании по болезни 1927 года, хотя и устаревшая, является единственным документом МОТ по технике безопасности и охране труда, в котором специально говорится о дискриминации по признаку пола.

Р. 29: Страхование по болезни, 1927,

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 130: Медицинская помощь и пособия по болезни, 1969.

→ См. также «Социальная защита», «Социальное обеспечение», «Условия найма и льготы».

Минимальный размер оплаты труда

Главная цель принятия политики минимальной оплаты труда заключается в установлении минимального уровня в национальной структуре заработной платы для защиты низкооплачиваемых работников. Она рассчитана на повышение зарплат работников, непропорционально представленных в самом низу производственной иерархии, – женщин, мигрантов и представителей других групп, подвергаемых дискриминации. Есть данные, что в некоторых странах женщины выиграли от политики минимальной оплаты труда, однако выравнивание заработной платы часто оборачивается снижением ее уровня как у мужчин, так и у женщин, а не повышением, и такую тенденцию необходимо предупреждать. Там, где профсоюзы недостаточно представлены

(и где женщины недостаточно представлены в профсоюзах), установление минимальная оплата труда может оказаться полезной составляющей общей стратегии в обеспечении справедливости в оплате труда между мужчинами и женщинами.

Однако в некоторых странах, например в Восточной Европе, наблюдается тенденция к дифференциации минимальной оплаты труда для различных категорий работников с явным увеличением гендерного разрыва в оплате труда.

Часто считают, что политика минимальной оплаты труда не касается самостоятельных лиц, среди которых женщины составляют большинство, особенно в развивающихся странах. Однако есть некоторые основания предположить, что существование минимальной оплаты труда может послужить ориентиром, или точкой отсчета, для размеров заработной платы и может, таким образом, стать неплохим козырем в руках работников неформального сектора экономики.

Р. 30: Процедура установления минимальной заработной платы, 1928,

Р. 89: Процедура установления минимальной заработной платы (сельское хозяйство), 1951,

Р. 90: Равное вознаграждение, 1951,

К. 131 и Р. 135: Установления минимальной заработной платы, 1970.

→ См. также «Ведение коллективных переговоров», «Равное вознаграждение».

Надомный труд

Термин «надомники» в соответствии с Международной классификацией занятости 1993 года применяется к людям, которые работают на предприятии или поставляют товары и услуги по предварительной договоренности с этим предприятием и место работы которых находится за пределами территории предприятия (МОТ, 2004а, и МОТ, 1993а). Разница между зависимым надомником и независимым самозанятым работником, работающим у себя на дому, в различных правовых системах определяется множеством факторов. В Рекомендации № 198 о трудовом правоотношении указываются некоторые из этих факторов, такие, как контроль или регулярные выплаты заработной платы.

Официальная статистика по надомной работе скудна, так как в большинстве стран не признана разница между работой на дому и работой по найму, что делает надомников невидимыми в национальных статистиках (МОТ, 2003). Однако есть свидетельства тому, что этот вид работы получает все большее распространение, особенно среди женщин, и что этому способствует распространяющаяся практика работы по субподрядам и промышленного аутсорсинга, а также быстрое распространение информационных и коммуникационных технологий. Работа на дому тоже является стратегией создания баланса между работой и семейными обязанностями для женщин.

В некоторых случаях, главным образом в развитых странах, работа на дому может быть удачным выбором для женщин и при этом быть квалифицированной и хорошо оплачиваемой (хотя еще плохо защищенной). Однако, как показывают исследования, значительное большинство надомников — это женщины с низкими доходами и низкой квалификацией, в первую очередь женщины с маленькими детьми (в среднем в мире 90 %), и работа на дому является для них стратегией выживания, а не карьерным выбором. Непропорционально много среди надомников также женщин с ограниченной трудоспособностью. Работа на дому дает независимость от места работы и гибкость в определении продолжительности времени работы. Однако вызывают неудовлетворенность такие недостатки надомной работы, как большая продолжительность времени работы, небольшое и нерегулярное вознаграждение, ограниченный доступ к социальному обеспечению, пособиям из благотворительных фондов и другим подобным льготам, проблемы безопасности и

охраны здоровья, а также изоляция, создающая трудности для эффективной организации и заключения договоров.

В большинстве стран на надомную работу распространяются правила, аналогичные правилам для любых других трудовых взаимоотношений, за исключением вопросов, связанных с часами работы и перерывами, которые не подконтрольны работодателю. Однако соблюдение правил трудно контролировать и обеспечивать с помощью инспекций труда, и эта работа часто не упоминается ни работодателями, ни работниками.

Конвенция и Рекомендация о надомном труде 1996 года (№ 177 и № 184 соответственно) содействуют равному отношению между надомниками и другими работниками. Национальная политика в отношении работы на дому должна разрабатываться, осуществляться и регулярно корректироваться с целью максимального содействия равному отношению между надомниками и другими работниками и для улучшения положения надомника, особенно в отношении:

- свободы объединений;
- защиты от дискриминации;
- равной оплаты труда за равный труд;
- оплачиваемых официальных нерабочих дней, ежегодных оплачиваемых праздников и оплачиваемого отпуска по болезни;
- установленных законом гарантий социального обеспечения;
- охраны труда;
- минимального возраста и охраны материнства;
- возможностей для профессионального обучения и профессионального/карьерного роста.

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

К. 177 и Р. 184: Надомный труд, 1996,

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

- См. также «Баланс между работой и семьей», «Компьютеры», «Нетипичная работа», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Работа по уходу», «Труд домашней прислуги», «Удаленная работа».

Наемный работник

Наемный работник — это работник в государственном или частном секторе, получающий вознаграждение на основании соглашения о найме в обмен за выполненную работу или предоставленные услуги работодателю или лицу, указанному работодателем. Наемный работник отличается от самостоятель-

ного хозяина, самозанятого работника или независимого подрядчика, в том числе, следующими признаками¹¹:

- работа выполняется по указаниям и под контролем другой стороны;
- работа предполагает привлечение работника в организацию предприятия;
- работа выполняется исключительно или главным образом для другого лица и должна быть выполнена лично работником;
- работа выполняется в конкретные рабочие часы или на рабочем месте, указанном или согласованном со стороной, заказавшей работу;
- вознаграждение выплачивается работнику регулярно и является единственным или основным источником дохода работника;
- признаются такие права, как еженедельный отдых и ежегодный отпуск;
- работа не связана с финансовым риском для работника.

Этот тип трудовых отношений регулируется не только международными и национальными трудовыми стандартами, но и коллективными договорами, как это делается во многих странах. Помимо экономических прав (оплаты труда, взносов в фонд социального обеспечения, пособий), наемный работник должен иметь права, касающиеся ее или его свободы и достоинства:

- профсоюзные права;
- гражданские и политические права;
- справедливые и достойные условия работы;
- свобода от дискриминации по половому признаку и другим личным особенностям;
- уважение к частной жизни и понимание необходимости баланса между работой и семейными обязанностями.

Работодатель не имеет права интересоваться частной жизнью своих наемных служащих, их политическими и религиозными убеждениями и участием в работе профсоюза (см. «Работодатель» и «Трипартизм»).

К. 87: Конвенция о свободе ассоциации и защите прав на организацию, 1948,

К. 98: Право на объединение и ведение коллективных переговоров, 1949,

К. 122 и Р. 122: Политика в области занятости, 1964,

К. 141 и Р. 149: Организации сельских трудящихся, 1975,

К. 151: Трудовые отношения (государственная служба), 1978,

К. 154: Коллективные переговоры, 1981,

Р. 159: Трудовые отношения (государственная служба), 1978,

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

¹¹ См. Рекомендацию о трудовом правоотношении 2006 года (№ 198), ст. 13.

- См. также «Ведение коллективных переговоров», «Профсоюзы: гендерное равенство в профсоюзах», «Работодатель», «Свобода ассоциации и защита права на организацию», «Трудовое правоотношение».

Насилие на рабочем месте:

гендерно-обусловленное насилие на рабочем месте

Дискриминация на рабочем месте может сочетаться с физическим или психологическим насилием, которое может быть гендерно-обусловленным. Наиболее показательной иллюстрацией такого насилия являются сексуальные домогательства; но в агрессии, сопровождающейся насилием или угрозой насилия, может и не быть сексуального намерения. В недавних исследованиях МОТ домашние работницы-мигрантки были отнесены к группе высокого риска в таких странах, как, например, Саудовская Аравия. Существует тесная связь между насилием на рабочем месте и ненадежной работой, гендером, молодостью и некоторыми секторами занятости с высоким риском. Молодая женщина с ненадежным местом работы, например в гостиничной отрасли, имеет гораздо большую вероятность стать объектом сексуальных домогательств, чем зрелый мужчина — офисный служащий с постоянной работой.

Существует национальное и международное законодательство против насилия на рабочем месте и гендерно-обусловленного насилия, но большое значение имеют превентивные меры для создания и поддержания рабочей среды, свободной от насилия, где женщины-работницы могут чувствовать себя в безопасности физически и психологически, как и их коллеги-мужчины.

Гендерно-обусловленное насилие — тема очень сложная; в его основе лежит гендерно-обусловленное соотношение сил в экономике, на рынке труда, в трудовых отношениях, организационной культуре и культурных факторах.

К мерам, принимаемым на рабочем месте для борьбы с гендерно-обусловленным насилием, относятся:

- регулятивные и дисциплинарные действия;
- вмешательство полиции в случаях насилия;
- распространение информации с положительными примерами нововведений в законодательстве, руководящих материалах и на практике;
- организация рабочих мест, которая может снизить риск;
- коллективные договоры;
- повышение информированности и профессиональной подготовки менеджеров, работников и государственных чиновников, имеющих дело с насилием на рабочем месте или потенциально находящихся под угрозой насилия;
- разработка и внедрение процедур, обеспечивающих безопасность и конфиденциальность, с усовершенствованной системой отчетности о случаях насилия.

В 2004 году MOT разработала кодекс практики под названием «Насилие на рабочем месте в сфере обслуживания и меры борьбы с этим явлением». Программой по борьбе с насилием и агрессией на рабочем месте Департамента по условиям труда MOT также предусматривается предупреждение всех форм насилия на рабочем месте, включая сексуальные домогательства и сексуальное насилие. В рамках программы не только проводятся и заказываются исследования характера и серьезности насилия на рабочем месте и принимаемых мер, но также разрабатываются инструменты и предлагаются рекомендации правительствам и организациям трудящихся и работодателей о путях предотвращения и противодействия насилию на рабочем месте. Разработанная MOT Программа решения психологических проблем на рабочем месте (SOLVE), действующая в рамках Программы по безопасности и охране труда и окружающей среде (SAFEWORK), представляет собой интерактивную учебную программу, помогающую разработать стратегию и мероприятия для решения психологических проблем на рабочем месте, включая проблему насилия; см. «Дополнительные источники».

K. 111 и P. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958.

- См. также «Домогательства и давление», «Сексуальные домогательства на рабочем месте», «Труд домашней прислуги».

Нелегальный труд

- См. «Теневая занятость».

Ненадежная работа

Ненадежная работа характеризуется сочетанием следующих факторов:

- ограниченная продолжительность или высокая вероятность потери работы работником;
- у работников мала или отсутствует возможность контролировать условия труда;
- отсутствие льгот или социального обеспечения;
- низкий доход в сочетании с бедностью (Rodgers, 1989).

Во всем мире женщины оказываются в ситуации ненадежной работы чаще, чем мужчины, которые с большей вероятностью оказываются на постоянных рабочих местах с полной занятостью и регулярной и лучшей оплатой труда. Постоянная временная занятость, характеризующаяся последовательными краткосрочными контрактами или срочными контрактами с короткими промежутками времени между ними, часто встречается у женщин-работниц. Женщины также преобладают среди надомников, случайных и неформаль-

ных рабочих и составляют значительное большинство помощников, работающих на семейном предприятии, часто без оплаты.

На женщины и мужчин, занятых на ненадежной работе в равной степени распространяются конвенции по защите основополагающих прав и принципов на рабочем месте.

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

→ См. также «Нетипичная работа», «Неполная занятость», «Случайная работа», «Социальная защита».

Неоплачиваемая работа

МОТ включает в свое понимание работы неоплачиваемую работу, выполняемую в семье и общине часто наряду с оплачиваемой работой. Благодаря рекомендациям, в первую очередь, Пекинской платформы действий, явившейся результатом Четвертой всемирной конференции по положению женщин (1995), в настоящее время имеется руководство по определению ценности неоплачиваемой работы, которое признает, что неоплачиваемая работа, большая часть которой выполняется женщинами, имеет экономическую ценность.

Однако определение ценности неоплачиваемой работы остается сложной задачей. Лица, работающие без оплаты труда на семейном предприятии, в основном женщины и дети, составляют большую долю людей, занятых в неформальном секторе экономики. Производительную, но неоплачиваемую работу часто путают с работой по дому. В некоторых странах определение ценности некоторых видов неоплачиваемой работы включено в народнохозяйственный учет, например работы, выполняемой членами семьи, являющимися помощниками в семейном предприятии, но эта ситуация довольно редкая по сравнению с неоплачиваемой работой в семье, которая в основном невидима. В некоторых странах в гендерном разделении неоплачиваемой работы по дому меньше равенства, чем на других работах.

И все же определение ценности неоплачиваемой работы является важным способом признания обычно непризнанного вклада людей, которые ее делают. С учетом неоплачиваемой работы различия в измеряемых вкладах мужчин, женщин и детей в экономику или их домашние хозяйства уменьшаются.

В Рекомендации № 165 о работниках с семейными обязанностями предлагается (п. VII. 32) компетентным государственным органам проводить такие государственные и частные мероприятия, которые смогут уменьшить нагрузку семейных обязанностей работников, включив необходимые и доступные по цене услуги по дому и по уходу.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981.

- См. также «Детский труд», «Нетипичная работа», «Пожилые женщины-работницы», «Программы интенсивной занятости», «Профессиональная сегрегация», «Работа по дому», «Работа по уходу», «Равенство возможностей и обращения в области труда», «Разделение труда», «Случайная работа», «Социальная защита», «Социальное обеспечение», «Экономическая активность».

Неполная занятость

В трактовке МОТ лицо определяется как не полностью занятое, если оно, будучи нанятым, выражает желание работать больше за соответственно большее вознаграждение и готово приступить к большей занятости в течение двух недель после выражения этого желания. Неполная занятость по времени в значении, используемом в базе данных рынка труда МОТ «Ключевые показатели рынка труда», есть мера, указывающая, что количество часов работы, выполняемой лицом, работающим по найму, меньше количества часов, которое оно хочет и готово отрабатывать. Как и другие виды занятости, неполная занятость имеет гендерный аспект, и дезагрегированные по полу статистические данные о неполной занятости должны собираться и анализироваться.

- См. также «Безработица», «Неформальная экономика», «Политика в сфере занятости и продвижение по службе», «Программы интенсивной занятости», «Статистика труда», «Трудоустройство молодежи».

Нестандартная работа

- См. «Нетипичная работа».

Несчастные случаи

- См. «Охрана труда»; см. также «Инспекция труда», «Пособие по случаю производственной травмы», «Работа на шахтах».

Нетипичная работа

Категория «нетипичная работа» (известная также как ненормированная работа) охватывает широкое и все возрастающее количество разнообразных форм работы и найма, характеризующихся гибкостью (см. «Гибкость рынка рабочей силы») и слабой защищенностью. Сюда входит неполная занятость, случайные и сезонные работы, разделение работы, срочные контракты, временная посредническая работа, работа на дому, удаленная работа, самозанятость и работа неоплачиваемых супругов или членов семьи на небольших се-

мейных предприятиях. Эти формы работы отличаются от нормы, ранее всегда считавшейся «типичной», или стандартной, то есть социально защищенной работой с полной занятостью в течение неограниченного времени с одним работодателем, выполняемой на рабочем месте работодателя за гарантированную регулярную плату. На практике нетипичная работа стала настолько распространенной, что почти невозможно назвать нормой постоянную работу с полной занятостью, и тем более важным становится решение вопросов доступа к занятости, достойным условиям работы, адекватной социальной защите и права на организацию, а также права голоса для «нетипичных» работников всех видов.

Нетипичная работа неофициальна и слабо охвачена или совсем не охвачена системами социального обеспечения. Однако регулирование нетипичной работы сталкивается с двумя проблемами: с почти полным отсутствием регулирования как такового и со слабой проработкой в традиционном законодательстве о труде (как, например, в случае реализации прав, для которых требуется испытательный срок, не распространяющийся на многих временных работников)¹². В настоящее время в законодательстве наблюдается тенденция к признанию прав нетипичных, или нестандартных, работников а) путем особого регулирования ненормированной работы распространением на нее существующих видов защиты и их пересмотром и б) введением права на равное обращение с нетипичными работниками. Примером может служить недавно принятая Конвенция № 183 (см. статью 2 Конвенции).

В то время как мужчины преобладают в типичных, или стандартных, трудовых отношениях, женщины всегда преобладали в нетипичных формах работы, особенно в качестве работниц с неполной занятостью или случайных работниц. В глобализованной экономике массовый приток женщин на нетипичную работу имеет как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны, благодаря оплачиваемой занятости для очень многих женщин улучшился их социальный и экономический статус и появилась возможность сочетать работу вне дома с работой по дому и семейными обязанностями. С другой стороны, предлагаемые виды работы часто имеют низкий статус, мало оплачиваются и имеют плохие условия работы; почти полное отсутствие регулирования нетипичной работы противоречит гарантиям занятости и социальной защиты. Работающие женщины также преобладают в профессиях и секторах, где часты случаи скрытых или неясных трудовых отношений.

К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.

➔ См. также «Безработица», «Гибкость рынка рабочей силы», «Глобализация», «Надомный труд», «Ненадежная работа», «Нефор-

¹² Испытательным сроком называется период, который должен быть проработан до момента, когда для отдельных работников возникнет законное право; например, право на защиту от несправедливого увольнения обычно возникает после годичного испытательного срока.

мальная экономика», «Рабочая сила», «Рынок труда», «Случайная работа», «Социальная защита», «Статистика труда», «Трудовое правоотношение», «Удаленная работа».

Нетрадиционные виды занятости

Несмотря на рост числа женщин, занятых профессиями, традиционно считающимися для них неподходящими, особенно в областях науки и техники, о равенстве с мужчинами говорить пока еще очень рано. Во всем мире занятость женщин сосредоточена на небольшом числе направлений экономической активности (см. «Профессиональная сегрегация»). Подобное ограниченное присутствие женщин способствует созданию стереотипов и исключает их присутствие в профессиях, которые оплачиваются лучше.

С другой стороны, юноши и мужчины тоже иногда ограничиваются выбором профессий, традиционно считающихся мужскими, — строительство, техника, финансы, армия и т. д. Они тоже должны иметь равный доступ к традиционно феминизированным профессиям, таким, как школьный учитель, сиделка и работа по уходу.

Горизонтальная профессиональная сегрегация по признаку пола происходит, по крайней мере отчасти, из-за гендерного неравенства в системах образования и профессионального обучения. Поэтому каждое государство-член должно пересмотреть свою политику в области занятости и образования таким образом, чтобы:

- все технические предметы были доступны и предлагались на основе равенства всем ученикам начальной и средней школы;
- был улучшен гендерный баланс в преподавательском составе по всем дисциплинам;
- облегчить равный доступ женщин и мужчин к политехническим учебным заведениям и к учебным заведениям профессионального обучения;
- создать стимулы на университетском уровне для студенток нетрадиционных для женщин специальностей и для студентов нетрадиционных для мужчин специальностей;
- способствовать более массовому трудоустройству женщин в научно-техническом секторе.

В некоторых случаях для одного из полов могут потребоваться специальные позитивные меры.

К. 168: Содействие занятости и защите от безработицы, 1988,

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984,

К. 142 и Р. 150: Развитие людских ресурсов, 1975,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Компенсирующие действия», «Образование», «Профессиональная сегрегация», «Развитие людских ресурсов», «Сестринский персонал», «Трудоустройство молодежи», «Учителя».

Неформальная экономика

Страны работают над различными определениями термина «неформальная экономика». Этот термин можно понимать как «все направления экономической активности работников, а также направления экономической активности, не охваченные или недостаточно охваченные законом и на практике формальными процедурами» (МОТ, 2002а, п. 3)¹³. Этот термин потеснил термин «неформальный сектор», возможно, по причине всеобщего признания возрастающего экономического веса неформальной деятельности в мировой экономике и в экономике отдельных стран.

Под понятием «неформальная экономика» подразумеваются две очень разные ситуации:

- неформальность вследствие отсутствия формальной точки отсчета, когда не разработан применимый трудовой норматив и нет ни обязательств, которые необходимо выполнять, ни прав, которые необходимо признавать или требовать;
- неформальность вследствие несогласия с правовой точкой отсчета, когда применимые трудовые нормативы существуют, но полностью или частично игнорируются и ни обязательства, ни права не признаются.

Неформальная работа охватывает очень широкий диапазон различных моделей, включая малые предприятия с собственной бухгалтерией, малые семейные предприятия, розничную торговлю, надомную и удаленную работу, работу через Интернет и некоторые виды работы по субподрядам. В настоящее время в промышленно-развитых странах в особенности (но не исключительно) неформальная работа охватывает высококвалифицированных специалистов, например в области высоких технологий, а также людей, занимающихся творчеством и прикладными видами искусства. В развивающихся странах неформальная занятость включает незарегистрированных работодателей, самозанятых работников и неоплачиваемых помощников, работающих на семейном предприятии, а в неформальной оплачиваемой работе заняты случайные работники, домашние работники, незарегистрированные наемные работники и другие. Безработица среди женщин часто скрывается или маскируется под занятость в неформальном секторе экономики.

Во многих странах, особенно в развивающихся, неформальная экономика составляет значительную часть экономики и рынка труда. Она расширяется и диверсифицируется, подталкиваемая, в частности, распространением

¹³ См. «Выводы, касающиеся достойной работы и неформального сектора экономики».

электронной коммерции и услуг, предоставляемых с помощью электронных средств. Происходят глубокие изменения в процессах, порождающих неформальную деятельность, и в том, как они протекают и как неформальная деятельность включается в экономики стран. Товары и услуги, создаваемые в неформальном секторе, предназначаются уже не только для местного потребления в домохозяйствах с низкими доходами, но и для международных рынков через субподрядные договоры с международными предприятиями формального сектора.

В целом работа в неформальной экономике значительно хуже защищена и хуже оплачивается, чем работа в формальном секторе, и влияние государственных и формальных институтов рынка труда часто невелико. Работники неформальной экономики не охвачены традиционными системами социальной защиты и не обеспечены нормативно-правовой базой. В некоторых случаях, например в особых экспортных зонах, регулируются условия труда, но не регулируется социальное обеспечение. Ограниченный доступ к ресурсам, информации, продукции, рынкам, кредитам, инфраструктуре, учебным базам, технической информации и передовым технологиям создает серьезную проблему для повышения производительности и доходности неформального труда. В своей Резолюции, касающейся достойной работы и неформальной экономики, принятой на 90 й сессии в 2002 году, Международная конференция труда напомнила о том, что в результате феминизации общества и дискриминации по гендеру, возрасту, этнической принадлежности и инвалидности большинство маргинальных групп, включая женщин в черте бедности, часто оказывается в неформальном секторе экономики, где дефицит достойного труда выражен наиболее сильно.

В неформальной экономике на всех уровнях непропорционально много женщин, и их процент увеличивается. Неформальная работа является важным источником занятости и дохода для многих работающих женщин как альтернативы профессиональной сегрегации, безработицы и неполной занятости. В развивающихся странах женщины заняты главным образом в натуральном хозяйстве или в неформальной деятельности, связанной с новыми секторами ходовых товаров. Обычно они несут расходы на организацию своей неформальной деятельности, но не всегда могут контролировать прибыль, присваиваемую родственниками-мужчинами.

Работники в неформальной экономике защищены многими конвенциями МОТ. Прежде всего, это все конвенции, защищающие основополагающие права и принципы на рабочем месте, и стандарты, касающиеся «работников», а не «наемных служащих» и не содержащие формулировок, ограничивающих их применение к формальной экономике (Trebilcock, 2004). Кроме того, многие стандарты содержат положения, распространяющие их применение на работников неформальной экономики.

Поэтому стратегия совершенствования неформального сектора экономики с учетом гендерно-чувствительных вопросов должна включать следующие меры:

- решение задачи гарантирования основополагающих прав всех работников, включая вопросы равенства и недискриминации;
- повышение производительности, увеличение числа рабочих мест и доходов благодаря доступу к кредитам, технологиям и профессиональной подготовке всех неформальных работников, с особым вниманием, если потребуется, к принятию специальных мер в отношении женщин;
- создание нормативно-правовой базы, включая необходимые гендерно-специфические формы социальной защиты (например, ориентированные в культурном отношении положения о материнстве и балансе между работой и семейными обязанностями);
- содействие организации трудящихся неформального сектора экономики, особенно женщин;
- совершенствование системы социального обеспечения для беднейших слоев населения, при которой для женщин не увеличивается бремя домашней работы;
- продолжение сбора статистических данных и совершенствование анализа занятости женщин и мужчин в неформальной экономике.

К. 168: Содействие занятости и защите от безработицы, 1988,

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984,

К. 177 и Р. 184: Надомный труд, 1996,

Р. 189: Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях, 1998,

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

- См. также **«Надомный труд», «Профессиональная сегрегация», «Работа по дому», «Самостоятельные хозяева», «Теневая занятость», «Трудовое правоотношение».**

Образование

В большинстве стран мира женщины и девушки продолжают сталкиваться с препятствиями к активному получению образования и профессиональной подготовки, что является результатом отведенных им гендерных ролей (работа по дому, забота о членах семьи, ранний брак и рождение детей). Против этой формы дискриминации требуется принятие взвешенных стратегических мер, направленных на обеспечение равного доступа и равных возможностей в получении образования и профессии мужчинами и женщинами. Для мужчин и женщин должен быть обеспечен доступ к образованию, профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и учебе на протяжении всей жизни¹⁴, включая начальное образование. Одновременно мальчикам и девочкам необходимо объяснять вредность влияния гендерно-специфических предрассудков и ориентировать их на выбор профессии и карьеры, не зашоренный гендерными стереотипами. Для мальчиков такой подход к образованию не менее важен, чем для девочек.

Почти во всех странах наблюдается значительный прогресс в облегчении доступа к образованию, особенно для девочек. Разрыв в уровне образования между мужчинами и женщинами уменьшается, не в последнюю очередь благодаря усилиям в достижении третьей цели в области развития Декларации тысячелетия, специально посвященной поощрению равенства мужчин и женщин и расширению прав и возможностей женщин. Однако опыт показывает, что высокий уровень образования не приводит автоматически к уменьшению неравенства на рынке труда. Равенство возможностей между молодыми мужчинами и женщинами после получения ими формального образования должно обеспечиваться профессиональной ориентацией, профессиональной подготовкой и доступом к занятости.

МОТ/ИПЕК рассматривает образование, особенно образование девочек, как важную стратегию, направленную на ликвидацию и недопущение детского труда.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 122: Политика в области занятости, 1964,

¹⁴ Как сказано в Рекомендации по развитию человеческих ресурсов 2004 года (№ 195), такая учеба охватывает всю деятельность по получению знаний на протяжении всего времени получения знаний и квалификации.

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984,

К. 88: Служба занятости, 1948,

К. 142: Развитие людских ресурсов, 1975,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Детский труд», «Нетрадиционные виды занятости», «Профессиональная сегрегация», «Профессиональное обучение», «Равное вознаграждение», «Разделение труда», «Стеклянный потолок», «Трудоустройство молодежи», «Цели в области развития Декларации тысячелетия».

Объекты и оборудование

Все объекты соцкультбыта на рабочем месте, такие, как медицинское обслуживание, службы питания, туалеты и комнаты отдыха, должны быть в достаточном количестве и в хорошем состоянии, оборудование (канцелярские товары и рабочий инструмент) должно быть легкодоступным для сотрудников на равных условиях. Объекты и оборудование должны по возможности отвечать практическим и культурным потребностям всех работников, включая женщин, инвалидов и членов религиозных и культурных групп. Если есть возможность, на рабочем месте или рядом с ним должны быть предусмотрены места для кормления детей грудью, отвечающие гигиеническим требованиям.

Среди всех сотрудников на равных условиях должна распространяться информация о наличии этих объектов и оборудования.

Р. 102: Бытовое обслуживание работников, 1956,

К. 155: Безопасность и гигиена труда, 1981,

К. 161: Службы гигиены труда, 1985,

К. 148: Производственная среда (загрязнение воздуха, шум и вибрация), 1977,

К. 120: Гигиена (торговля и учреждения), 1964,

К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и

Р. 95: Охрана материнства, 1952,

К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.

- См. также «Гигиена на рабочем месте», «Ограниченная трудоспособность: работники с ограниченной трудоспособностью», «Охрана материнства», «Охрана труда», «Службы и учреждения по уходу за детьми и семьей», «Трудящиеся женщины, кормящие грудью».

Объявления о найме

В объявлениях не должно указываться предпочтение заявителям одного пола или носителям какого-либо иного атрибута, если предпочтение явно не

оправдано характером работы и необходимо. Вот некоторые общие рекомендации по объявлениям, составляемым с учетом равенства полов:

- Объявления не должны содержать иллюстраций с намеком на то, что на данную работу приглашаются только мужчины или только женщины.
- Должны приветствоваться заявления и от женщин, и от мужчин, например, могут использоваться такие формулировки: «приветствуются заявления как от женщин, так и от мужчин». В некоторых областях или профессиях, где один пол недостаточно представлен, желательно настойчивей приглашать представителей того пола, который в меньшинстве.
- В объявлениях должно быть указано, что приглашающая на работу компания является компанией равных возможностей.
- Объявления не должны содержать требований, которые не имеют отношения к содержанию предлагаемой работы и могут ограничить количество заявлений от женщин.
- Критерии отбора должны быть объективными, диктуемыми требованиями для данной работы и применимыми в равной степени ко всем заявителям, то есть такие критерии, как пол, возраст и физические данные, не должны влиять на отбор.
- Объявления должны доходить до максимально широкого круга потенциальных заявителей; например, они должны распространяться там, где собираются представители обоих полов или где они могут узнать о работе.
- Требования к квалификации должны основываться на существующей должностной инструкции, в которой четко прописаны цели и функции предлагаемой работы.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 181 и Р. 188: Частные агентства занятости, 1997.

- См. также «Доступ к занятости», «Государственные и частные агентства занятости», «Управление трудовыми вопросами».

Обязательные требования на работе

- См. «Дискриминация».

Ограниченная трудоспособность: работники с ограниченной трудоспособностью

Лица с ограниченной трудоспособностью — это люди, чьи перспективы гарантированной работы, сохранения места и служебного роста существенно ниже в силу физических или умственных ограничений, признанных надлежащим образом. Эти люди должны иметь доступ к получению работы (включая профессиональную ориентацию и профессиональную подготовку) и к со-

циальной реабилитации в условиях полного участия и равенства. Их нельзя увольнять по причине ограниченной трудоспособности.

Женщины с ограниченной трудоспособностью страдают вдвойне, так как они часто испытывают на себе дискриминацию и как женщины, и как инвалиды.

Равенство возможностей и равное отношение к работникам — мужчинам и женщинам с ограниченной трудоспособностью необходимо уважать и поддерживать. Специальные позитивные действия, направленные на обеспечение полного равенства возможностей и равного отношения к работникам с физическими недостатками не следует рассматривать как дискриминацию по отношению к другим работникам.

В 2001 году МОТ приняла кодекс практики организации работы работника с ограниченной трудоспособностью.

*Р. 99: Переквалификация инвалидов, 1955,
К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
К. 158: Прекращение трудовых отношений, 1982,
К. 159 и Р. 168: Профессиональная реабилитация и занятость (инвалиды), 1983,
Организация работы работника с ограниченной трудоспособностью,
Кодекс практики МОТ, 2001.*

→ См. также «Компенсирующие действия», «Разнообразие в рабочем коллективе».

Оплачиваемый отпуск на период обучения

Оплачиваемый отпуск на период обучения предоставляется работникам для учебы в установленный период рабочего времени с соответствующим денежным возмещением. Такой отпуск должен предоставляться всем работникам на равных условиях без дискриминации по расе, цвету кожи, полу, религии, политической позиции, национальному или социальному происхождению.

Оплачиваемый учебный отпуск должен предоставляться:

- для профессиональной подготовки любого уровня;
- для общего образования, изучения общественных наук и гражданского права;
- для профсоюзной учебы.

Он должен обеспечивать без какой-либо дискриминации:

- получение, совершенствование и адаптацию профессиональных и функциональных навыков;
- полноправное и активное участие работников и их представителей в жизни общины;
- гуманитарное, социальное и культурное развитие работников;

- продолжение образования и профессиональной подготовки (учеба на протяжении всей жизни).

Для всех видов выплат период оплачиваемого учебного отпуска должен рассматриваться как период фактической работы.

С. 140: Оплачиваемый учебный отпуск, 1974.

→ См. также «Образование», «Профессиональное обучение».

Организации работодателей

Работодатели имеют право на создание организаций и вступление в них по своему выбору с намерением содействовать своим коллективным интересам и защищать их. Государственные органы должны воздерживаться от вмешательств, которые ограничивают это право. Диапазон и содержание коллективных интересов работодателей различаются в широких пределах, поэтому структура, принцип членства и функции организаций работодателей в разных странах могут сильно различаться. Организации работодателей являются одной из сторон социального партнерства МОТ, которая участвует в социальном диалоге, в том числе в двухсторонних и трехсторонних переговорах и консультациях.

Чтобы преодолеть продолжающиеся культурные и социально-экономические препятствия, мешающие женщинам стать работодателями или менеджерами, организации работодателей должны решать следующие основные задачи:

- поощрение равенства на работе, включая равную оплату за труд равной ценности;
- увеличение числа женщин — менеджеров и предпринимателей;
- расширение образовательной сети для обучения навыкам работы и профессиональной подготовки, особенно для труднообучаемых;
- расширение возможностей для конкурентоспособности и производительности.

Имеется широкий диапазон средств мер, инициатив и мероприятий, которые могут предпринимать организации работодателей для содействия гендерному равенству. Они могут повысить информированность своих членов, как федераций низового уровня, так и отдельных работодателей, оценить важность упреждающего подхода к гендерному равенству и достоинства такого подхода. Доводы бизнеса в пользу большего равенства уже не нуждаются в дополнительных доказательствах. Работодатели, предоставляющие равные возможности, утверждают, что равенство на работе соответствует интересам их бизнеса по нескольким причинам:

- они выигрывают от наличия широчайшего резерва талантов, из которого могут выбрать наемных служащих;

- прием на работу без дискриминации может привлечь лучших кандидатов;
- процесс отбора наемных служащих надежнее, когда он прозрачен и когда отбор кандидатов осуществляется по личным качествам;
- если штат комплектуется из несхожих кандидатов, выше вероятность, что бизнес выиграет от разнообразия опыта и профессиональных качеств;
- компания, проводящая политики равных возможностей, имеет хорошую репутацию в глазах общественности;
- процесс разработки и реализации политики равных возможностей дает повод пересмотреть существующую политику и практику и улучшить процедуры консультаций и общения наемных служащих, что способствует созданию атмосферы доверия и лояльности компании (МОТ, Бюро по деятельности работодателей, 2005).

Организации работодателей могут содействовать гендерному равенству на рабочем месте:

- участвуя в дискуссиях по правовым и иным вопросам обеспечения равенства;
- входя в состав национальных органов, ответственных за гендерные вопросы;
- создавая правила и нормы добровольности и другие формы добровольных обязательств;
- проводя обследования и анализ и распространяя информацию по гендерным вопросам;
- давая членам консультации по вопросам стратегии и тактики и издавая руководящие материалы;
- организуя профессиональное обучение, налаживание связей и наставничество;
- создавая женские комитеты и другие органы внутри организаций работодателей.

К. 87: Конвенция о свободе ассоциации и защите прав на организацию, 1948,

К. 98: Право на объединение и ведение коллективных переговоров, 1949,

К. 100 и Р. 90: Равное вознаграждение, 1951,

К. 122 и Р. 122: Политика в области занятости, 1964,

К. 154 и Р. 163: Коллективные переговоры, 1981,

Р. 189: Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях, 1998.

- См. также «Ведение коллективных переговоров», «Разнообразие в рабочем коллективе», «Свобода ассоциации и защита права на организацию», «Социальный диалог», «Трехсторонняя консультация», «Трипартизм».

Организации трудящихся

→ См. «Профсоюзы: гендерное равенство в профсоюзах».

Основополагающие принципы и права в сфере труда

Основополагающие принципы и права работодателей и работников взяты из Конституции МОТ и Филадельфийской декларации. Эти принципы и права касаются:

- свободы объединений и фактического признания права на коллективный договор;
- ликвидации насильственного и принудительного труда;
- отмены детского труда;
- искоренения дискриминации при найме и на рабочем месте.

Следующие основополагающие принципы и права заложены в восьми основополагающих конвенциях (это означает, что государства-члены, ратифицировавшие их, берут на себя обязательство отразить их положения в законодательстве и на практике):

- свобода объединений и право на коллективный договор: Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года (№ 87) и Конвенция о праве на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98);
- ликвидация насильственного и принудительного труда: Конвенция о принудительном или обязательном труде 1930 года (№ 29) и Конвенция об упразднении принудительного труда 1957 года (№ 105);
- отмена детского труда: Конвенция о минимальном возрасте 1973 года (№ 138) и Конвенция о наихудших формах детского труда 1999 года (№ 182);
- ликвидация дискриминации при найме и на рабочем месте: Конвенция о равном вознаграждении 1951 года (№ 100) и Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111).

В 1998 году Международной конференцией труда была принята Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Эта Декларация является стимулирующим документом, призванным еще раз подтвердить обязательство всех государств — членов МОТ принять основополагающие принципы и права, которым обязаны следовать все страны по самому факту их членства в Организации, даже если они пока не ратифицировали соответствующие Конвенции.

Все основополагающие принципы и права и основополагающие конвенции представляют жизненный интерес для работающих женщин, но те из них, которые защищают права на недискриминацию, наиболее применимы к содействию равенству между работающими мужчинами и женщинами. В соответствии с Декларацией принцип ликвидации дискриминации при трудо-

устройстве и выборе рода занятий, который касается равной оплаты за труд равной ценности и равных возможностей и обращения, должен соблюдаться, реализовываться и поощряться во всех государствах-членах МОТ.

Последующие мероприятия после принятия Декларации включают три этапа: ежегодные отчеты государств-членов, не ратифицировавших соответствующие конвенции; глобальные доклады, составляемые МОТ ежегодно за четырехлетний цикл по одной из четырех перечисленных выше категорий; и определение Административным советом МОТ по результатам обсуждений глобальных докладов на Международной конференции труда приоритетных задач технического сотрудничества для оказания помощи государствам-членам в реализации принципов и прав, сформулированных в Декларации.

В МОТ имеется специальная программа, предназначенная для стимулирования реализации сформулированных в Декларации принципов и прав путем оказания помощи в виде технического сотрудничества, консультаций государствам-членам, составления годовых и итоговых отчетов, публикаций других отчетов и результатов исследований, а также организации семинаров, круглых столов и программ наращивания потенциала членов и не членов МОТ.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, 1998.

Отпуск в связи с отцовством

Отпуск в связи с отцовством представляет собой короткий период отпуска, который берет отец во время рождения ребенка. В некоторых странах для такого отпуска разработаны специальные положения. Отпуск в связи с отцовством пока отсутствует в международных стандартах, но он получает все большее распространение в национальных законодательствах и в практике предприятий, и особенно в коллективных трудовых соглашениях. Отпуск в связи с отцовством имеет продолжительность от 2 до 15 дней и обычно оплачивается.

В некоторых странах, в которых нет специального отпуска в связи с отцовством, молодые отцы могут воспользоваться менее специфичным отпуском по чрезвычайным обстоятельствам или семейным отпуском.

*К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,
К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.*

→ См. «Отпуск по уходу за ребенком», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

Отпуск по беременности и родам

Отпуск по беременности и родам представляет собой отпуск с работы, на который женщина имеет право в течение непрерывного периода времени до и после рождения ребенка. Конвенция № 183 (2000) об охране материн-

ства расширила положения Конвенции № 103 (1952). Она установила, что все работающие женщины, в том числе женщины, занятые в нетипичных формах зависимой работы, имеют право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель (ст. 4.1), из которых по крайней мере шесть недель должны быть использованы после рождения ребенка, если нет иной договоренности на национальном уровне между правительством и организациями, представляющими работодателей и трудящихся (ст. 4.4). Предродовая часть отпуска по беременности и родам должна быть продлена на период между предполагаемой датой рождения ребенка и фактической датой рождения без уменьшения обязательной части послеродового отпуска (ст. 4.5).

В случае болезни, осложнений или риска осложнений в результате беременности или рождения ребенка должен быть предоставлен отпуск до или после периода отпуска по беременности и родам после предъявления медицинской справки. Характер и максимальная продолжительность такого отпуска могут быть указаны в соответствии с национальным законодательством и существующей практикой (ст. 5).

В Рекомендации № 191 государствам-членам предлагается увеличить продолжительность отпуска по беременности и родам по меньшей мере до 18 недель (п. 1 (1)), а также предусмотреть возможность продления отпуска по беременности и родам в случае рождения близнецов. На практике коллективные трудовые соглашения между профсоюзами и работодателями могут увеличить продолжительность отпуска. Многие страны продлили действие защиты от увольнения на определенный период после возвращения работницы из отпуска по беременности и родам.

Важной составляющей отпуска по беременности и родам является право на возвращение после отпуска на то же место работы или на работу с той же оплатой. Согласно Конвенции № 183 (ст. 8) в тот период, когда женщина отсутствует на работе в связи с отпуском по беременности и родам, или в установленный в данной стране период после ее возвращения на работу, ее увольнение запрещено законом. Исключением является увольнение на основаниях, не связанных с беременностью или рождением ребенка, а также с их последствиями или кормлением ребенка, причем бремя доказательства ложится на работодателя.

Во многих странах предусматриваются денежные пособия, частично заменяющие доход, потерянный за время отпуска по беременности и родам. Они являются частью большего по размерам «пакета» охраны материнства (см. «Охрана материнства»). Без этих пособий многие женщины не смогли бы позволить себе взять отпуск по беременности и родам либо вынуждены были бы вернуться на работу до того, как это им позволит здоровье.

Чтобы содействовать гендерному равенству и учесть потребности работающих семей, Европейский союз и многие отдельные страны приняли закон, дающий право на отпуск после рождения ребенка обоим родителям.

К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и

Р. 95: Охрана материнства, 1952,

К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000,

К. 110: Плантации, 1958 (и Протокол, 1982),

К. 171: Ночной труд, 1990,

П. 89: Протокол 1990 года к Конвенции о ночном труде женщин (пересмотренной), 1948,

К. 149 и Р. 157: Сестринский персонал, 1977,

К. 158: Прекращение трудовых отношений, 1982,

Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981.

- См. также «Гибкость рынка рабочей силы», «Денежное пособие и медицинские услуги в период беременности и после родов», «Отпуск по уходу за ребенком», «Охрана материнства», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Сестринский персонал», «Увольнение», «Учителя».

Отпуск по болезни

Как показывают исследования, различия в образовании, социализации и воспитании порождают различия в том, как мужчины и женщины справляются с болезнями, и, как следствие, в том, как они используют положения об отпуске по болезни (Messing and Östlin, 2006). Типы трудовых отношений, в которых женщины и мужчины соответственно преобладают, также влияют на то, как используются отпуска по болезни. Женщины широко представлены на нетипичной работе, в связи с чем важно отметить, что в нескольких трудовых стандартах МОТ (например, в Конвенции № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени, Рекомендации № 184 о надомном труде) содержится положение, что отпуск по болезни для различных категорий нетипичных работников не должен быть меньше соответствующей продолжительности для постоянных работников с полной занятостью. Причитающиеся деньги должны рассчитываться пропорционально продолжительности времени работы и доходам. Отпуск по болезни тоже не должен приводить к снижению гарантий занятости для всех работников. Работодатели, консультируясь с работниками и их представителями, должны принимать меры по оказанию поддержки работникам с болезнями, вызванными СПИДом, в том числе путем предоставления им гибкого отпуска по болезни (МОТ, 2001a).

С указанным выше положением связано положение о пособии по болезни. В соответствии с Конвенцией о медицинской помощи и пособиях по болезни 1969 года (№ 130) в случае нетрудоспособности в результате болезни наемным служащим должно предлагаться пособие по болезни, сопровождающееся приостановкой выплаты зарплаты, как того требует национальное законодательство. Период, в течение которого выплачивается пособие по болезни, обычно равен 26 неделям, считая с первого дня приостановки выплаты зарплаты.

Когда речь идет о женщинах, отпуск и пособие по болезни часто путают или объединяют с отпуском и пособиями по беременности и родам. Однако неправильно ставить знак равенства между беременностью и отпуском по беременности и родам и болезнью и отпуском по болезни, если беременность или материнство сопровождается осложнениями, приводящими к болезни. Законы некоторых стран о социальном обеспечении, вместо того чтобы предусмотреть специальное пособие по беременности и родам, указывают, что во время отпуска по беременности и родам работница имеет право на пособия по болезни или безработице. Однако приравнивание беременности и родов к потере трудоспособности или отпуску в период безработицы можно рассматривать как неравное отношение. Это связано с тем, что такие пособия, как правило, предоставляются в течение определенного периода, и женщины, использующие их в связи с беременностью и родами, могут оказаться в положении, когда у них не останется отпускного времени или пособий, достаточных для использования их позже в периоды реальной болезни или безработицы. Когда в 1992 году была составлена Европейская директива о беременных работницах, было высказано возражение, что с точки зрения равного отношения между мужчинами и женщинами беременность и роды необходимо признать как независимое основание для получения пособий (Séguet, 1997).

С другой стороны, для женщин очень важно иметь возможность получить отпуск по болезни дополнительно к отпуску по беременности и родам, если в результате беременности и родов возникнут медицинские осложнения и проблемы со здоровьем. Несколько важных решений Европейского суда подтвердили, что непредоставление женщине отпуска по болезни на том основании, что ее болезнь связана с беременностью, представляет собой незаконную дискриминацию по признаку пола. Европейская директива о беременных работницах позволяет женщине отложить выход на работу, если она заболела, на срок до четырех недель в конце ее отпуска по беременности и родам.

Менструация и менопауза являются для женщин-работниц одним из прочих связанных с полом вопросов, которые могут возникнуть в отношении отпуска по болезни. Строго говоря, эти состояния не являются болезнями, но они могут быть обременительными и могут резко снизить (хотя и временно) способность женщины выполнять работу. Менструальный цикл может нарушиться в результате различных состояний, которые могут создать дискомфорт или беспокойство у работницы (таких, как аменорея, меноррагия, дисменорея, предменструальный синдром и менопауза). В результате женщины берут обычный отпуск по болезни, называя какие-либо другие причины недомогания, а не проблему с менструациями, особенно если справку о причине отсутствия нужно будет представить начальнику-мужчине. Обращение к квалифицированному врачу может быстро решить проблему (Last, 1997).

Если нет положений для работников о случаях крайней необходимости, например об отпуске по уходу за больными детьми, работники часто объясняют свое отсутствие более допустимыми причинами, такими, как отпуск по болезни; и поскольку подобный уход за детьми ложится главным образом на

женщин, частое использование ими отпуска по болезни может усилить негативные стереотипы о ненадежности женщин как работников. Тем не менее это скрытое использование отпуска по болезни очень распространено. В Австралии это обстоятельство было учтено введением принципа семьи, или отпуска по уходу, который позволяет работникам использовать отпуск по болезни для ухода за больными членами семьи (супругами, детьми, родителями, стариками и внуками) (МОТ, 2004b). Это положение может оказаться важным для работников, ухаживающих за людьми с ВИЧ/СПИДом.

*Р. 84: Статьи о труде (государственные подряды), 1949,
К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
Р. 112: Службы здравоохранения, 1959,
К. 149 и Р. 157: Сестринский персонал, 1977,
К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,
К. 175: Работа на условиях неполного рабочего времени, 1994,
Р. 184: Надомный труд, 1996.*

→ См. также «Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи», «ВИЧ/СПИД», «Надомный труд», «Неполная занятость», «Отпуск по беременности и родам», «Сестринский персонал», «Труд домашней прислуги».

Отпуск по уходу за ребенком

Отпуск по уходу за ребенком представляет собой отпуск, предоставляемый любому из родителей для ухода за ребенком. Обычно он следует после отпуска по беременности и родам, на который имеет право только мать. В некоторых странах отпуск по уходу за ребенком предоставляется и в случае усыновления (удочерения). Он может сочетаться с договоренностями о неполной занятости.

Отпуск по уходу за ребенком отличается от отпуска отца, отбывающему срок в заключении, предоставляемого ему во время родов.

Каждый родитель должен иметь возможность получения разрешенного отсутствия для ухода за ребенком:

- в период, следующий непосредственно после отпуска по беременности и родам;
- в случае болезни ребенка, находящегося на иждивении;
- по другим причинам, связанным с воспитанием ребенка.

С целью содействия гендерному равенству все большее число стран принимает закон об отпуске по уходу за ребенком в тех или иных формах и на тех или иных условиях, причем в некоторых странах предусматриваются денежные пособия, выплачиваемые в период отпуска. Например, в Европейском союзе в 1996 году был принят новый надгосударственный документ об отпуске по уходу за ребенком.

Отпуск по уходу за ребенком, обычно неоплачиваемый, получает все большее распространение, хотя продолжительность и условия предоставления этого разрешенного отсутствия сильно различаются в разных странах и на разных предприятиях. Однако матери, а не отцы чаще составляют значительное большинство тех работников, которые пользуются положениями об отпуске по уходу за ребенком. В некоторых странах были введены специальные правила, стимулирующие отцов брать отпуск по уходу за ребенком, например резервированием части отпуска, которая может быть взята только отцами (положения «бери или потеряешь»), добавлением дней к оплачиваемому отпуску, когда отец использует некоторую часть своего оплачиваемого отпуска для ухода за ребенком, и делая отпуска непередаваемыми (ЕС, EU EGGSIE, 2005).

*К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,
К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.*

- См. также «Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи», «Гибкость рынка рабочей силы», «Отпуск по беременности и родам», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Учителя».

Охрана здоровья женщины в период беременности и кормления грудью

Во всех конвенциях и рекомендациях МОТ о защите беременных и кормящих работающих женщин предусматривается защита здоровья этих работниц во время беременности и родов. Общий принцип был сформулирован в Конвенции об охране материнства 2000 года (№ 183), где говорится:

После консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся каждое государство-член принимает надлежащие меры для обеспечения того, чтобы на беременных женщин или кормящих матерей не ложилось обязательство выполнять работу, которая, по определению компетентных властей, является вредной для здоровья матери или ребенка, либо, по имеющимся оценкам, представляет существенный риск для здоровья матери или ее ребенка (МОТ, 2000, ст. 3).

В Рекомендации об охране материнства 1952 года (№ 95) говорится, что работа беременных и кормящих женщин в ночное и сверхурочное время должна быть запрещена. Во время беременности и в течение, по меньшей мере, трех месяцев после родов женщину нельзя использовать на работах, причиняющих вред ее здоровью и здоровью ее ребенка. В частности, беременных и кормящих женщин запрещено использовать на следующих работах:

- на любой тяжелой работе, связанной с поднятием, передвижением или толканием тяжестей и с любым физическим напряжением, включая продолжительное нахождение на ногах;

- на работах, особо требующих сохранения равновесия;
- на работах с вибрирующими механизмами.

В Рекомендации № 191 об охране материнства говорится, что при наличии соответствующей медицинской справки должны быть приняты меры к тому, чтобы предложить альтернативу работе, признанной вредной для здоровья беременной или кормящей женщины или ее ребенка. Этими альтернативами могут быть: изменение условий, в которых работает женщина; перевод без потери заработка на другую работу, не вредную для ее здоровья, если такое изменение невозможно; либо оплачиваемый отпуск в соответствии с национальным законодательством, правилами или практикой, если такой перевод невозможен.

В случае если беременные женщины заняты на работах в условиях радиационного излучения, могут понадобиться специальные меры предосторожности или альтернативное трудоустройство.

К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и

Р. 95: Охрана материнства, 1952,

К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000,

П. 89: Протокол 1990 года к Конвенции о ночном труде женщин (пересмотренной), 1948,

К. 171: Ночной труд, 1990,

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

Р. 116: Сокращение продолжительности рабочего времени, 1962,

Р. 114: Защита от радиации, 1960,

К. 110: Платации, 1958 (и Протокол, 1982),

Р. 157: Сестринский персонал, 1977,

К. 170 и Р. 177: Химические вещества, 1990.

- ➔ См. также «Защита от радиоактивного воздействия», «Охрана материнства», «Труд в ночное время», «Трудящиеся женщины, кормящие грудью», «Химические вещества».

Охрана материнства

Охрана материнства для женщин-работниц является важным элементом равенства возможностей. Она позволяет женщинам успешно сочетать роли матери и труженицы и не допускать неравного отношения к женщинам на рабочем месте по причине их репродуктивной роли.

Недавно принятые стандарты, касающиеся охраны материнства, Конвенция № 183 и Рекомендация № 191 (2000), предусматривают следующие элементы:

- отпуск по беременности и родам — право матери на отдых в связи с рождением ребенка (см. соответствующую статью);
- денежные пособия и медицинское обслуживание — право на денежные пособия во время отсутствия на рабочем месте в связи с беременностью

и родами (см. «Денежное пособие и медицинские услуги в период беременности и после родов»;

- защита здоровья матери и ребенка во время беременности, родов и кормления грудного ребенка (см. «Охрана здоровья женщины в период беременности и кормления грудью»);
- право матери на кормление грудного ребенка после возвращения на работу (см. «Трудящиеся женщины, кормящие грудью»);
- защита занятости и недискриминация — гарантия занятости женщин и их право на возвращение на то же или равнозначное рабочее место с той же оплатой (см. «Увольнение»).

Охрана материнства исторически всегда была главной заботой МОТ. Среди первых международных стандартов труда, принятых в 1919 году, была Конвенция № 3, касающаяся занятости женщин до и после рождения ребенка. В этой Конвенции были изложены основополагающие принципы охраны материнства: право на отпуск по беременности и родам, право на медицинское обслуживание и право на замещение заработка во время отпуска. Право на отпуск было подкреплено прямым запретом увольнения в период отсутствия женщины на рабочем месте в связи с отпуском по беременности и родам или если срок уведомления об увольнении истек во время такого отсутствия. Таким образом, гарантия занятости изначально является важной составляющей охраны материнства.

Конвенция об охране материнства (№ 103) 1952 года сохранила те же принципиальные элементы охраны, но на этот раз в ней были более четко изложены средства и способ предоставления этих пособий:

- Отпуск продолжительностью не менее 12 недель должен включать обязательный послеродовой отпуск продолжительностью не менее шести недель; в случае заболевания в результате беременности или родов, подтвержденного медицинской справкой, должен предоставляться дополнительный отпуск до и после родов.
- Медицинское обслуживание должно включать наблюдение за беременной, принятие родов и послеродовой уход квалифицированными акушерами или врачами, а также при необходимости стационарное лечение; должен быть предоставлен свободный выбор врача из государственного или частного стационара.
- Что касается денежных пособий, то для тех пособий, которые берутся из социального страхования, указана минимальная величина возмещения заработной платы, равная двум третьим предыдущих заработков женщины; налоги на заработную плату должны выплачиваться из расчета суммарного числа нанятых работников безотносительно к полу.

В новейших стандартах по охране материнства, в Конвенции № 183 и Рекомендации № 191, были оставлены многие основные элементы Конвенции № 103 и добавлены следующие важные усиливающие положения:

- распространение льгот на всех женщин-работниц, включая тех, которые заняты в нетипичных формах зависимой работы (ст. 2.1);
- увеличение минимальной продолжительности отпуска до 14 недель (ст. 4.1);
- более надежная защита от увольнения во время беременности или отпуска по беременности и родам и после возвращения на работу, а также гарантированное право возвращения после окончания отпуска по беременности и родам на ту же или эквивалентную должность, оплачиваемую по той же расценке (ст. 8);
- требование к государствам-членам принять необходимые меры, с тем чтобы материнство не стало причиной дискриминации на рабочем месте, включая введение запрета проверки на беременность, как части процедуры отбора кандидатов на рабочее место, за исключением очень ограниченных специфических обстоятельств (ст. 9).

Несмотря на то что Конвенция № 183 и Рекомендация № 191 являются самыми последними разработками стандартов охраны материнства, в некоторых странах остаются в силе более ранние стандарты, а некоторые страны ратифицировали одну или две конвенции, но не все три. Конвенция № 183 была ратифицирована в 13 странах, Конвенция № 103 в 40 странах, а Конвенция № 3 в 33 странах; в общей сложности 61 страна ратифицировала одну или две из трех конвенций.

Национальные законы, предназначенные для защиты здоровья матери и ребенка и прав женщин-работниц, занимают заметное место в законодательстве почти каждого государства-члена МОТ. Однако существуют значительные различия в охвате и объеме защиты, сложности действующих схем и ответственности государства и отдельных работодателей за предоставление денежных пособий.

В соответствии с трудовым законодательством простая схема, как правило, включает предоставление отпуска до и после рождения ребенка, часто с выплатой денежных пособий либо работодателем из схем социального обеспечения, либо через государственные фонды, либо из обоих источников. Названо незаконным представление уведомления об увольнении во время отпуска по беременности и родам и его возможное продление или в предшествующий период, если срок действия уведомления закончится во время отпуска. Кормящие матери имеют право брать перерывы на кормление грудного ребенка, нередко оплачиваемые.

Более полные схемы превосходят указанные выше положения о продолжительности отпуска по беременности и родам, размере льгот и продолжительности периода, в течение которого занятость защищена. Они часто включают меры, направленные на защиту здоровья женщины и неродившегося ребенка. К этим мерам относятся запрет или ограничение работы в ночное время и сверхурочной работы, а также право на перевод с работы, которая может отрицательно сказаться на исходе беременности ввиду ее опасности по своему характеру либо потому, что эта работа нежелательна, учитывая состоя-

ние здоровья данной женщины. Меры защиты здоровья беременных женщин часто применимы также к кормящим матерям.

Прямое указание о защите от дискриминации на основании беременности или рождения ребенка характерно для наиболее продуманных схем вроде тех, что используются в Европейском союзе. Все больше стран также движутся к принятию родительского отпуска. По родительским схемам отпуск по беременности и родам резервируется за матерью и включается в более длительный периода отпуска, на который могут рассчитывать один или оба родителя.

В июне 2004 года Международная конференция труда приняла Резолюцию о гендерном равенстве, справедливости в оплате и охране материнства, связывающую охрану материнства с недискриминацией. Она призвала все правительства ратифицировать и применить Конвенцию № 100, а всех социальных партнеров призвала активнее участвовать в ликвидации гендерной дискриминации и в содействии гендерному равенству.

К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и

Р. 95: Охрана материнства, 1952,

К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000,

К. 171: Ночной труд, 1990.

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

Р. 114: Защита от радиации, 1960,

Р. 116: Сокращение продолжительности рабочего времени, 1962,

К. 110: Плантации, 1958 (и Протокол, 1982),

Р. 157: Сестринский персонал, 1977,

К. 175: Работа на условиях неполного рабочего времени, 1994,

К. 177 и Р. 184: Надомный труд, 1996,

К. 181: Частные агентства занятости, 1997.

- См. также «Биологические риски», «Государственные и частные агентства занятости», «Денежное пособие и медицинские услуги в период беременности и после родов», «Неполная занятость», «Нетипичная работа», «Отпуск по беременности и родам», «Охрана здоровья женщин в период беременности и кормления грудью», «Социальное обеспечение», «Тесты и собеседования», «Труд в ночное время», «Трудящиеся женщины, кормящие грудью», «Учителя».

Охрана труда

Охрана труда (OSH) — предотвращение и сведение к минимуму профессиональных и связанных с работой несчастных случаев, травм и заболеваний путем улучшения условий труда и производственной среды — предмет особой заботы МОТ со дня ее основания.

Долгосрочными целями деятельности МОТ в области охраны труда являются:

- уменьшение количества и тяжести несчастных случаев на производстве и заболеваемости;
- организация условий труда, производственной среды, оборудования и технологических процессов с учетом физических и психических возможностей всех трудящихся;
- улучшение физического, психического и социального здоровья работников — мужчин и женщин во всех профессиях;
- поддержка национальной политики по охране труда и профилактических программ, оказание помощи партнерам МОТ в их реализации.

После расширения участия женщин в качестве рабочей силы было признано наличие гендерно-специфических аспектов несчастных случаев на производстве и производственных заболеваний. Например, сельское хозяйство остается главным сектором риска как для женщин, так и для мужчин, но многие женщины, работающие в сельском хозяйстве, умирают вследствие выполнения самой вредной работы, связанной, например, с пестицидами, химическими или биологическими материалами, без химической защиты или тяжелой работы по культивации почвы и сбору урожая без использования техники.

При профессиональной сегрегации выявляются риски и опасности для здоровья, характерные для тех профессий, от которых больше страдает пол, преобладающий в данной профессии. В промышленности фабричные работницы-женщины в особых экспортных зонах (где они составляют большинство) проводят многие часы на неэргономичных рабочих местах, причем часто на станках без ограждения. Производственное оборудование обычно проектируется в расчете на мужчин, и женщинам работать на таком оборудовании обычно неудобно и утомительно (как и невысоким мужчинам). В микроэлектронике, где тоже преобладают женщины, они подвергаются действию химикатов, которые могут быть канцерогенными. С другой стороны, работа в секторах, где преобладают мужчины, например в строительстве или нефтяной отрасли, создает свой набор факторов риска и угрозы здоровью.

С течением времени подход к решению гендерных вопросов в области охраны труда сместился с защиты женщин, основанной на предполагаемых различиях между всеми женщинами и всеми мужчинами, к пониманию необходимости уравнивания в правах и одинаковой защиты всех трудящихся — и мужчин, и женщин — и обеспечения безопасности каждому отдельному работнику на рабочем месте независимо от его пола и других личных характеристик. Законодательство, ориентированное на защиту женщин как матерей и жен (исходя из того, что это их основная функция), установило, что дискриминация может отрицательно сказаться на возможностях трудоустройства женщин. Сейчас стали обращать внимание на устранение риска на рабочем месте ради охраны здоровья всех трудящихся, а не на исключение какой-либо социальной группы из опасных профессий. Эта новая ориентация потребовала пересмотра или замены стандартов, касающихся охраны труда, например стандартов о работе в ночное время (см. «Труд в ночное время»).

Многие начинают признавать, что стресс на рабочем месте является проблемой охраны труда. И мужчины, и женщины переносят стресс, но по разным причинам, требующим разных мер охраны здоровья. Двойная нагрузка на женщину, на рабочем месте и в семье, приводит к тому, что женщины чаще испытывают дополнительный стресс и усталость.

Учитывая ссылку в Резолюции о равных возможностях и обращении, принятой Международной конференцией труда в 1985 году, на необходимость защиты мужчин и женщин от рисков, существующих на их рабочем месте, в своих выводах Конференция указала на очевидную связь между безопасной работой и достойным трудом и подняла вопрос о «необходимости учитывать гендерно-специфические факторы в контексте стандартов охраны труда, других документах, системах управления и практики».

Ниже перечислены некоторые пути решения вопросов гендерного равенства в области охраны труда.

- Политика стимулирования охраны здоровья должна исходить из более точной информации о связи охраны труда с гендерными вопросами.
- Результаты эпидемиологических исследований о влиянии факторов риска на популяцию, выделенные по профессиональному признаку, должны быть критически оценены на беспристрастность, во избежание предположений, основанных на гендерных стереотипах.
- Служба охраны труда, работа которой носит профилактический характер, должна включить анализ различных ситуаций с угрозой здоровью, а также анализ потребностей работников — мужчин и женщин в свое исследование трудовых методов, условий труда, и факторов рабочей среды, которые могут вызвать заболевания или травмы.
- Программы стимулирования охраны здоровья работающих женщин и мужчин должны учитывать различие их ролей на рабочем месте, дома и в сообществе, изучая влияние их здоровье и их возможное взаимодействие или накапливание негативных воздействий.
- В национальные программы охраны труда должна быть включена обширная стратегия улучшения техники безопасности и охраны здоровья женщин-работниц, особенно в наиболее феминизированных отраслях.
- На уровне организаций и предприятий должны реализовываться специальные профилактические программы.
- При консультировании работников по вопросам охраны труда служба охраны труда должна выделять соответствующие гендерные вопросы и предлагать гендерно-чувствительные ответные реакции.
- Эргономические соображения (максимальный вес, национальные стандарты ручного манипулирования и т. д.) должны быть направлены не на задание различных пределов для работников — мужчин и женщин, а на систему, основанную на индивидуальной вариативности людей независимо от пола, возраста или этнических характеристик.

- Следует избегать широких обобщений физических возможностей женщин (и мужчин). На национальном уровне должны быть приняты стандарты, обеспечивающие необходимую защиту от опасности для наиболее восприимчивых или уязвимых работников независимо от пола и других характеристик.
- Специальная правовая защита женщин-работниц должна быть не отменена, а распространена на мужчин-работников, где это необходимо, например для случая защиты от радиации репродуктивного здоровья.
- Женщины должны быть равно представлены во всех процедурах принятия решений, касающихся охраны их здоровья.
- Равная защита от факторов риска на рабочем месте для всех работников должна сопровождаться стремлением к равному распределению объема работы между женщинами и мужчинами как на рабочем месте, так и в домашней сфере.

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 110: Плантации, 1958,

К. 115 и Р. 114: Защита от радиации, 1960,

К. 118: Равноправие (социальное обеспечение), 1962,

К. 139 и Р. 147: Профессиональные раковые заболевания, 1974,

К. 148 и Р. 156: Производственная Среда (загрязнение воздуха, шум и вибрация), 1977,

К. 149 и Р. 157: Сестринский персонал, 1977,

К. 155 и Р. 164: Безопасность и гигиена труда, 1981,

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

Протокол 2002 года к Конвенции о безопасности и гигиене труда, 1981 (№ 155),

К. 161 и Р. 171: Служба гигиены труда, 1985,

К. 162 и Р. 172: Асбест, 1986,

К. 167 и Р. 175: Безопасность и гигиена труда в строительстве, 1988,

К. 170 и Р. 177: Химические вещества, 1990,

К. 171 и Р. 178: Ночной труд, 1990,

Протокол 1990 года к Конвенции о ночном труде (женщины) (пересмотренной), 1948 (№ 89),

К. 174 и Р. 181: Предотвращение крупных промышленных аварий, 1993,

К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000,

К. 184 и Р. 192: Безопасность и гигиена труда в сельском хозяйстве, 2001,

К. 187 и Р. 197: Безопасность и гигиена труда, 2006,

Р. 97: Охрана здоровья работников, 1953,

Р. 102: Бытовое обслуживание работников, 1956,

Р. 116: Сокращение продолжительности рабочего времени, 1962,

Р. 194: Перечень профессиональных заболеваний, 2002.

- См. также «Защита от радиоактивного воздействия», «Охрана материнства», «Охрана труда», «Социальная защита», «Трудящиеся, занятые в сельском хозяйстве», «Химические вещества».

Оценка и классификация работ

Оценка и классификация рабочих заданий являются элементами системы сравнения различных должностей, используемыми для создания квалификационной шкалы и структуры оплаты.

Классификация рабочих заданий состоит из категорий, используемых для классификации работ на данном предприятии или в организации. В системе классификации рабочих заданий отдельные работы расположены по разрядам, соотношенным с эталонными работами и описаниями разрядов.

Оценка рабочих заданий представляет собой логическое определение относительной стоимости отдельных работ в организации для таких задач, как расчет заработной платы и повышение по службе. Цель состоит в оценке работы, а не человека, выполняющего работу; в этом смысле оценку рабочих заданий нельзя путать с оценкой результатов труда (см. «Оценка результатов труда»), которая касается качества исполнения человеком, выполняющим работу. Процедура заключается в оценке одного рабочего задания путем сравнения его с другими рабочими заданиями с использованием системы весов для различных элементов сравниваемых рабочих заданий. На основе недискриминационной оценки рабочих заданий должна быть создана система расчетов, по которой работа равной ценности оплачивается одинаково независимо от пола человека, ее выполнившего.

Оценка рабочих заданий должна производиться регулярно по графику, известному всем наемным служащим, и применяться одинаково, чтобы работники не подвергались более придирчивой и частой проверке, чем работники-мужчины. Критерии оценки должны быть объективными, связанными с исполнением задания и должны применяться на равных условиях ко всем наемным служащим. Контролирующий персонал и работники должны быть информированы о критериях оценки стоимости и качества работы и должны уметь применять эти критерии.

Используются различные методики. В системе аналитической оценки рабочих заданий выполненные задания сравниваются с заранее выбранными объективными факторами, такими, как мастерство, трудоемкость, степень ответственности и условия труда. Все больше специалистов приходят к выводу, что эта методика является наиболее практичной для реализации принципа равной оплаты за труд равной стоимости.

Труд, выполняемый женщинами, часто недооценивается. Поэтому критерии оценки рабочих заданий необходимо пересмотреть и скорректировать таким образом, чтобы исключить прямую или косвенную дискриминацию работающих женщин. Критерии должны быть достаточно широкими и включать факторы, адекватно отражающие специфические особенности работы женщин и мужчин. Например, работу по уходу или преподавание нельзя считать менее ценными по своему характеру, чем работу, требующую физической силы или психологической агрессивности — качеств, стереотипно считающихся мужскими.

Резолюция о гендерном равенстве, справедливой оплате и охране материнства, принятая МКТ в июне 2004 года, призывает организации трудящихся и организации работодателей содействовать принятию систем гендерно-нейтральной оценки рабочих заданий.

К. 100 и Р. 90: Равное вознаграждение, 1951,

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958.

- См. также «Должностные инструкции», «Работа по уходу», «Равное вознаграждение».

Оценка результатов труда

Оценка результатов труда определена МОТ как оценка качества исполнения работы и способности работника. Обычно она осуществляется руководителем, но может также проводиться другими работниками, равными ему по должности, его подчиненными или им самим. Очевидно, что беспристрастность является важным моментом оценки результатов труда, поскольку системы и процедуры должны быть понятными в глазах всех сторон.

Однако, как показывает практика, этот процесс не свободен от гендерной предубежденности и стереотипов. Если критерии оценки результатов труда, такие, как квалификация, производительность и их эквиваленты, используемые в качестве основы для дифференцированного подхода к размеру заработной платы, сами по себе могут быть не дискриминационными, то существует, например, опасность, что требование «равных условий в отношении работы, квалификации и производительности» может быть использовано как предлог платить женщинам меньше, чем их сотрудникам-мужчинам. Неравный доступ к возможностям профессионального обучения и карьерного роста для женщин, относительный вес, придаваемый технической компетентности и личным качествам, или различное понимание женщинами и мужчинами того, что считать важнейшими факторами продвижения по службе, также могут стать причиной несправедливой оценки результатов труда.

Предприятиям и организациям необходимо разрабатывать и использовать системы и процедуры оценки результатов труда, обращая особое внимание на критерии, которые могут оказаться гендерно-несправедливыми.

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Профессиональное обучение», «Развитие людских ресурсов».



Пенсия

Все работники независимо от пола и других личных характеристик должны быть защищены пенсионной системой, финансируемой из взносов активных работников и работодателей. Пенсия представляет собой периодические выплаты ушедшим с работы лицам после наступления установленного возраста. Установленный возрастной предел не должен превышать 65 лет.

У работника появляется право на получение пенсии после того, как истек установленный период взносов (обычно по истечении 30 лет внесения взносов или стажа работы). Сокращенная сумма может выплачиваться по истечении не менее 15 лет внесения взносов или стажа работы. Сокращенная сумма может также выплачиваться при определенных условиях лицу, не завершившему период внесения взносов или не выполнившему требуемые условия найма. Эта льгота может быть приостановлена или уменьшена, если лицо займется какой-либо оплачиваемой деятельностью.

В странах, где женщины имеют возможность уйти на пенсию раньше, они должны иметь возможность принять решение остаться на рабочем месте до возраста, установленного для мужчин. Например, в Европейском союзе достижение работником минимального возраста для выхода на пенсию в соответствии с системой пенсионного обеспечения не дает работодателю права его уволить.

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 128: пособия по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967.

→ См. также «Пожилые женщины-работницы», «Социальная защита», «Социальное обеспечение».

Перерывы в карьере

Перерывы в карьере являются важным механизмом, способствующим нахождению баланса между работой и семейной жизнью. Что касается перерывов в карьере, связанных с беременностью и рождением ребенка, Конвенция № 183 предусматривает гарантию занятости, запрет на увольнение во время беременности, отпуска по беременности и родам и в течение некоторого пе-

риода времени после возвращения на работу и дает право на восстановление на той же или эквивалентной работе с той же оплатой (ст. 8).

Статья 7 Конвенции № 156 тоже касается этого вопроса, указывая:

Принимаются все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, в том числе меры в области профессиональной ориентации и подготовки, которые позволяли бы работникам с семейными обязанностями начать или продолжать трудовую деятельность, а также возобновлять ее после отсутствия на работе в связи с этими обязанностями.

Рекомендация № 165 (III.12—14) указывает, что в соответствии с национальными нормами и правилами для трудящихся с семейными обязанностями должны быть созданы классы профессионального обучения и, где это возможно, должен предоставляться оплачиваемый учебный отпуск, чтобы работник мог вернуться на рабочее место. Для таких работников рекомендуются также услуги по профессиональной ориентации, консультированию, информации и определению на должность, предоставляемые персоналом с соответствующей подготовкой, способным профессионально подойти к специфическим нуждам трудящихся с семейными обязанностями.

В некоторых странах, например в Бельгии, были реализованы перспективные схемы прерывания карьеры, в которых предусмотрено отсутствие на работе или сокращение рабочего времени, не обязательно в связи с рождением ребенка или семейными обязанностями (Европейская комиссия, 2005).

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.

- См. «Баланс между работой и семейными обязанностями», «Баланс между работой и семьей», «Оплачиваемый отпуск на период обучения», «Профессиональная ориентация», «Профессиональное обучение», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

Подземные работы

- См. «Работа на шахтах».

Пожилые женщины-работницы

Возрастной состав населения земного шара изменяется в разных странах и регионах по-разному, но в основном в сторону старения. Население развивающихся стран, как правило, стареет быстрее, чем в развитых странах, но увеличение в его составе количества женщин старшего возраста более заметно в развитых странах. Во всем мире среди людей старшего возраста больше женщин; в 2005 году они составляли 53% в группе старше 60 лет и 63% в группе

старше 80 лет (UN, 2007). Доля экономически активного населения (ДЭАН) для всех людей старше 50 лет во всем мире увеличилась и, видимо, будет продолжать расти; но если этот показатель, ранее более высокий для мужчин, особенно тех, кто старше 55 лет, уменьшается, то для женщин он увеличивается.

Пожилые женщины-работницы уязвимы перед двойной или даже множественной дискриминацией по признаку пола, по возрасту и другим признакам, таким, как расовая или этническая принадлежность. На формы дискриминации, которые женщины ощущали на протяжении жизни, с возрастом может наслоиться возрастная дискриминация. Для пожилых женщин-работниц любая из форм дискриминации может существенно сузить выбор работы или ее условий, например заставить их перейти на работу с неполной занятостью, на неформальную работу или самозанятость. Это, в свою очередь, приводит к ухудшению условий труда и неадекватному вознаграждению; при этом выход на пенсию может быть не обеспечен выплатами и вообще не рассматриваться как таковой. Возрастная дискриминация пожилых женщин-работниц также означает, что работодатели, возможно, не стараются оценить квалификацию, опыт и старательность работниц, которые могли бы работать продуктивно.

Пожилые женщины-работницы сталкиваются также с формой дискриминации, нечасто признаваемой законом и обществом, которая связана с ответственностью перед семьей в прошлом и настоящем. Предположение о том, что отказ в работе женщинам-работницам из-за их обязательств перед семьей прекращается, когда они становятся старше, неверно. Пожилые женщины-работницы, особенно те из них, кто в прежние годы продолжительное время не имели оплачиваемой работы из-за необходимости заботиться о семье, должны потом оправдываться, что они не потеряли квалификации, и это тоже ограничивает их возможности трудоустройства. Вдобавок пожилые женщины-работницы на самом деле часто имеют семейные обязанности. Будь то забота о супруге, престарелых родственниках или даже внуках, пожилые женщины нередко больше обременены семейными обязанностями, чем пожилые мужчины. Например, потеря поколения из-за ВИЧ/СПИДа во многих странах Африки сделала бабушек и дедушек (чаще бабушек) главными или единственными опекунами своих внуков. Политика баланса между работой и семьей необходима женщинам и мужчинам не только молодого возраста, но и всех возрастов. Способность пожилых женщин-работниц зарабатывать на жизнь себе и другим нетрудоспособным членам семьи может в действительности зависеть от наличия и реализации на рабочем месте политики баланса между работой и семейными обязанностями.

Возрастная дискриминация в форме явного обмана о возрастных ограничениях при найме и переподготовке или косвенная дискриминация путем создания условий, вынуждающих пожилых работников рано выйти на пенсию, чаще затрагивает женщин, чем мужчин, например в обязательных пенсионных сберегательных схемах. Хотя в актуарных расчетах учитывается, что женщины в среднем живут дольше мужчин, одним из главных препятствий для получения эквивалентной пенсии по возрасту является то, что они не

вносили постоянно платежи в эти схемы либо не набрали минимального количества лет платежей за период работы. Перерывы и неплатежи в систему пенсионного обеспечения могут повлиять на сумму, возвращаемую им позднее. Это затрагивает женщин, сидящих дома или периодически увольняющихся, чтобы воспитывать детей или заниматься домашним хозяйством.

Устанавливаемый законом пенсионный возраст различен для разных стран и даже внутри одной страны или отрасли. Он может также различаться в зависимости от пола, причем пенсионный возраст для женщин обычно ниже, чем для мужчин. Женщины сталкиваются с большим, чем мужчины, риском резкого падения жизненного уровня при выходе на пенсию, поскольку у них ниже доходы в течение жизни и меньше пенсионное обеспечение, которое зависит от степени участия в рынке труда. И здесь тоже наблюдается дискриминация, поскольку труд женщин в качестве неоплачиваемых сиделок традиционно не учитывался в расчетах пенсии по возрасту. В некоторых странах, например во Франции, начали учитывать это в расчетах пенсионных пособий для пожилых женщин. Однако в других странах многое еще надо сделать, чтобы привлечь внимание общества на эту проблему и добиться финансового обеспечения пожилых женщин при их выходе на пенсию и чтобы при расчетах пенсии по возрасту была признана важность труда за пределами рабочего места.

Рекомендация о пожилых работниках 1980 года (№ 162) является единственным документом МОТ, специально посвященным этой группе, но она не имеет обязательной силы Конвенции. Рекомендация посвящена дискриминации по возрасту, но не учитывает наложения других факторов на эту дискриминацию, в том числе по полу. То же самое относится и к Рекомендации о прекращении трудовых отношений 1982 года (№ 166), в которой нет специальных указаний на дискриминацию по признаку пола в положениях, касающихся пожилых работников. Правда, Рекомендация о частных агентствах занятости 1997 года (№ 188) запрещает использовать возраст и пол в качестве основания для дискриминации. В Конвенции № 111 возраст не упоминается в числе семи главных оснований, по которым дискриминация запрещена международным законодательством, но ее статья 1.1 (b) позволяет государствам-членам в индивидуальном порядке присовокупить появляющиеся основания для дискриминации к первоначальным семи основаниям, и некоторые страны внесли в этот список возраст. В статье 5.2 Конвенции возраст упоминается в списке законных оснований для специальных мер, направленных на выполнение особых требований, которые не являются дискриминационными.

Метод жизненного цикла является полезной стратегией в отношении двойной дискриминации по полу и возрасту. Он используется в Пекинской платформе действий для сбора данных о превалентности и инцидентности в практике дискриминации, которой подвергаются женщины на разных этапах своей жизни. Этим методом осуществляется анализ дискриминации на основе накопленных форм дискриминации, которым может подвергнуться человек на разных этапах жизни. При этом учитывается положительный

вклад работников в общество, вносимый ими на разных этапах, в том числе вклад женщин-работниц на этапе, когда выполняемая женщиной роль принципиально неотличима от неоплачиваемой сиделки. Метод жизненного цикла помогает убедиться в том, что дискриминация, с которой женщина сталкивается на одном этапе жизни, не повторяется на последующих этапах (MOT, Gender Promotion Programme, 2001).

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

Р. 162: Пожилые работники, 1980,

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

Р. 188: Частные агентства занятости, 1997,

Р. 189: Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях, 1998,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Баланс между работой и семьей», «Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи», «Пенсия», «Работа по уходу», «Развитие людских ресурсов», «Разнообразие в рабочем коллективе», «Трудовое правоотношение».

Позитивные меры

- См. «Компенсирующие действия».

Политика в сфере занятости и продвижение по службе

Главной целью политики в области занятости является достижение высокого уровня производительной занятости¹⁵ и свободного выбора места работы. Содействие расширению возможностей трудоустройства направлено на увеличение числа работающих и уменьшение числа безработных. В Конвенции № 122 содержатся принципы вмешательства в политику в области занятости с целью борьбы с бедностью и содействия развитию без дискриминации.

Должна быть работа для всех, кто к ней пригоден и кто ее ищет, эта работа должна быть как можно более продуктивна, и должна быть свобода выбора места работы. Все работники, независимо от пола, должны иметь максимальную возможность претендовать на место работы, для которого они подходят и на котором они могут использовать свою квалификацию. Дискриминация, в том числе дискриминация по половому признаку, недопустима.

Активная политика в области занятости должна быть разработана и осуществляться с популяризацией достойной работы — работы с полной занятостью, продуктивной и свободно выбранной. Эта политика должна стимулировать экономический рост и развитие и улучшение уровня жизни, способствовать учету требований персонала и ликвидации безработицы и неполной занятости.

¹⁵ В основе понятия производительной занятости лежит идея о том, что ни одно общество не может позволить себе расточительное отношение к способностям своих членов.

ти. Программы защиты населения и социальные программы, направленные на улучшение экономического состояния, особенно незащищенных групп населения, таких, как женщины-мигранты, женщины, управляющие домохозяйствами, и молодые беременные женщины, также должны улучшать положение многих работающих женщин.

Политика в области занятости должна проводиться с учетом этапа и уровня экономического развития страны или региона. Необходимо советоваться с представителями людей, которых коснутся планируемые меры, в первую очередь с представителями работодателей и работников.

К. 122 и Р. 122: Политика в области занятости, 1964,

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984.

- ➔ См. также «Государственные и частные агентства занятости», «Управление трудовыми вопросами».

Политика государственных закупок

Политика государственных (или правительственных) закупок может стать мощным инструментом в руках правительств, борющихся с дискриминацией на рабочем месте, если установить критерии справедливости для получения государственных подрядов. Например, можно в качестве предварительного условия потребовать от компаний, стремящихся получить контракт с правительством, проведения политики справедливой оплаты труда или включить в контракт соответствующий пункт. В Швейцарии закон о закупках требует от сторон, подающих заявку на подряд, уважать принцип справедливости в оплате труда мужчин и женщин. В Южно-Африканской Республике, в соответствии с Законом о справедливости, для получения правительственных контрактов от работодателей требуется наличие сертификата, удостоверяющего уважение равенства. Это известно как соблюдение условий контракта.

- ➔ См. также «Равное вознаграждение».

Посменная работа

- ➔ См. «Продолжительность времени работы», «Труд в ночное время».

Пособие для людей с ограниченными физическими/психическими возможностями

- ➔ См. «Условия найма и льготы»; см. также «Пособие по случаю производственной травмы», «Социальная защита», «Социальное обеспечение».

Пособие по безработице

→ См. «Безработица».

Пособие по случаю производственной травмы

Все работники независимо от пола и других личных характеристик должны быть застрахованы от несчастного случая или болезни на рабочем месте. В Конвенции № 121 (ст. 1) сказано, что национальное законодательство о пособиях по случаю производственной травмы призвано защищать всех наемных служащих, включая учеников, работающих в государственных и частных секторах, в том числе в кооперативах, а в случае смерти кормильца — предусмотренных законом бенефициаров.

Системой пособий по случаю производственной травмы покрываются следующие непредвиденные обстоятельства:

- медицинский уход для сохранения, восстановления или повышения работоспособности;
- нетрудоспособность с приостановкой выплаты зарплаты;
- полная или частичная безвозвратная потеря потенциального дохода;
- потеря кормильца в результате его смерти, от которой страдают иждивенцы.

В случае нетрудоспособности, полной потери потенциального дохода или смерти кормильца пособие должно выплачиваться регулярными платежами.

Эти пособия в равной степени распространяются на женщин и мужчин, но на практике часто бывает иначе. Поэтому национальная политика и институциональные механизмы должны быть нацелены на создание совершенно равного отношения к работающим мужчинам и женщинам. В некоторых странах (например, в Индии) были созданы структуры, обеспечивающие выплату различных пособий по социальному обеспечению, включая пособия по случаю производственной травмы, для рабочих, не являющихся членами профсоюзов, в том числе работающих женщин.

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 121 и Р. 121: Пособия в случаях производственного травматизма, 1964,

Р. 194: Перечень профессиональных заболеваний, 2002.

→ См. также «Социальная защита», «Социальное обеспечение», «Условия труда и льготы».

Пособие по случаю утери кормильца

Все лица, охваченные системами социального обеспечения, должны иметь право на пособие по случаю утери кормильца. Пособия должны предназначаться и вдовам, и вдовцам. Женщина или мужчина, находившаяся или на-

ходившийся на содержании у своего супруга или своей супруги до момента смерти, или дети, потерявшие поддержку после смерти застрахованного работника, должны иметь право на периодические выплаты. Право вдовы или вдовца может быть обусловлено ее или его неспособностью содержать себя за счет собственных средств, и пособие может быть уменьшено или приостановлено, если это лицо занялось оплачиваемой деятельностью. Это пособие может быть также обусловлено минимальным периодом внесения взносов или занятости. Если оставшийся в живых супруг не имеет детей и признан неспособным содержать себя за счет собственных средств, у него могут потребовать свидетельство минимальной продолжительности брака.

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 128 и Р. 131: Пособия по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967.

→ См. также «Социальная защита», «Социальное обеспечение».

Пособие по старости

→ См. «Пенсия».

Пособие по уходу за детьми

Пособие по уходу за детьми представляет собой денежное содержание, выплачиваемое работникам, на которых лежит ответственность за детей, находящихся у них на содержании (включая приемных детей). Оно должно выплачиваться регулярно всем людям, находящимся под защитой, независимо от пола, если они прошли предусмотренный испытательный срок. В Рекомендации № 165 (п. 7) подчеркивается право на пособия по социальному обеспечению для родителей и указывается, что там, где это необходимо, работникам с семейными обязанностями должны выдаваться пособия по социальному обеспечению, предоставляться освобождение от налогов и приниматься другие необходимые меры в соответствии с государственной политикой.

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 118: Равноправие (социальное обеспечение), 1962,

Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981.

→ См. также «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

Предпринимательство среди женщин

В последние годы малые и средние предприятия (МСП), в том числе микро-предприятия, стали важным источником занятости и индивидуальной трудовой деятельности для женщин как в развитых, так и в развивающихся

странах. Существенно увеличилось число женщин-предпринимателей в различных направлениях экономической активности в формальном и неформальном секторах экономики. Во многих развивающихся странах на МСП работает больше женщин, чем мужчин (МОТ, 2004d, п. 391).

Сектор МСП очень разнообразен с точки зрения мотиваций женщин-предпринимателей, их социально-экономического статуса, типа бизнеса и возможностей роста. Он охватывает все направления деятельности от сельскохозяйственных микро-предприятий до современных коммерческих и профессиональных предприятий, работающих через Интернет. Однако есть данные о том, что предприятия, возглавляемые женщинами, обычно меньше как по числу работников, так и по наличию и стоимости основных средств. Женщины-предприниматели чаще заняты деятельностью, не требующей больших капиталовложений и дающей меньший доход, получаемый от традиционно женских профессий (таких, как торговля в торговых палатках, мелкие предприятия по производству продуктов питания и общественному питанию), в то время как мужчины-предприниматели обычно занимаются бизнесом в более динамичных направлениях, требующих больших капиталовложений. И мужчины, и женщины-предприниматели слабо защищены от превратностей судьбы на рынке.

Женщины-предприниматели часто вынуждены вступать в конфликт с недружелюбной для них политической и экономико-правовой средой. Они реже, чем мужчины, регистрируют свои предприятия и часто работают из дома. Такая работа, будучи неформальной, больше подвергается наказаниям, чем регулированию, особенно в развивающихся странах. Многие женщины, несмотря на то что являются самостоятельными лицами, не признаются как предприниматели или сами не признают себя таковыми, и поэтому остаются вне поля зрения институтов и программ, заинтересованных в развитии бизнеса (МОТ, 2004d, п. 388). Кроме того, женщины плохо представлены в организациях работодателей и ассоциациях предпринимателей.

Женщины имеют неравный с мужчинами доступ к финансам, активам, технологиям и обслуживанию, часто имеют сравнительно низкий уровень образования и профессионального обучения, они вынуждены вводить в заблуждение руководство предприятия, ссылаясь на домашние обязанности. Во многих аграрных обществах тот факт, что женщины не могут владеть обрабатываемой ими землей или наследовать ее, сказывается не только на их способности работать в качестве независимых фермеров, но и на их праве вступать в кооперативы и кредитные союзы.

Без сомнения, женщины-предприниматели, управляющие МСП, испытывают трудности, многие из которых являются гендерно-специфическими, хотя необходимо заметить, что многие препятствия являются универсальными. Но при этом женщины-предприниматели испытывают эти трудности в большей степени.

Права самостоятельных людей и владельцев малых предприятий и микро-предприятий, а также права их наемных работников во многих случаях защи-

щены общим законодательством о равенстве и предусмотрены в конвенциях и рекомендациях МОТ. Однако вопросы гендерного равенства необходимо специально включить в законодательную и нормативно-правовую базу, регламентирующую развитие микро-предприятий и малых предприятий. Некоторые стандарты это делают. Рекомендация № 189, в частности, призывает государства-члены рассмотреть:

«конкретные меры и стимулы для лиц, стремящихся стать предпринимателями, проводимые среди отдельных категорий населения, таких, как женщины, долговременные безработные, лица, пострадавшие от структурной адаптации или ограничительной и дискриминационной практики, инвалиды, демобилизованные военнослужащие, молодежь, включая выпускников учебных заведений, пожилые трудящиеся, этнические меньшинства, а также коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни» (Рекомендация № 189, п. 16 (4)).

В специальном положении (п. 16) Рекомендация призывает государства-члены «поощрять оказание поддержки развитию предпринимательства среди женщин, признавая растущую роль женщин в экономике, путем проведения мер, специально нацеленных на женщин, которые уже являются или стремятся стать предпринимателями». Эти меры могут быть направлены на устранение неравенства в доступе к ресурсам, профессиональной подготовке и принятию решений.

Программа МОТ по Развитию предпринимательства среди женщин и гендерного равенства (WEDGE) способствует развитию предпринимательства женщин в условиях достойной работы. Проект WEDGE является частью программы МОТ по Стимулированию занятости путем развития малого бизнеса (SEED). Проектом предусмотрено расширение экономических возможностей для женщин через осуществление позитивных действий в поддержку женщин, открывающих, оформляющих и развивающих свои предприятия. Подход WEDGE основан на развитии базы знаний о женщинах-предпринимателях и гендерном неравенстве в отношении ресурсов, доступа, потребностей и возможностей для МСП; на расширении представительства, отстаивании интересов и голоса, например путем наращивания потенциала ассоциаций женщин-предпринимателей; а также на разработке новых служб поддержки для женщин-предпринимателей, в том числе учебных руководств и средств¹⁶.

Р. 189: Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях, 1998.

➔ См. «Доступ к занятости», «Малые и средние предприятия», «Образование», «Профессиональное обучение», «Развитие людских ресурсов».

¹⁶ Полную информацию по WEDGE см. на веб-сайте http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE.

Представители коренного населения и народов, ведущих племенной образ жизни

Работники, как женщины, так и мужчины, принадлежащие к коренным народам и народам, ведущим племенной образ жизни, имеют право на равные возможности и равное обращение на работе. Конвенция о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни, 1989 года (№ 169) гласит, что коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, должны иметь без дискриминации все права человека и основные свободы. Это также означает и то, что культурные обычаи, подрывающие аборигенные и племенные права женщин, должны рассматриваться их общинами. Конвенция № 169 является единственным международным документом, подробно освещающим вопросы защиты от сексуальных домогательств (ст. 20.3 (d)).

Правительства должны совместно с заинтересованными народами разработать координированные и систематические действия в защиту коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и гарантировать уважение к их целостности. Необходимо принимать меры к тому, чтобы они на равной основе пользовались правами и возможностями, предоставленными другим представителям населения, с уважением к социальной и культурной идентичности этих народов, а также к их обычаям и институтам. Должны быть приняты специальные меры, не противоречащие их свободно выраженным пожеланиям, для защиты людей, институтов, земель, имущества, труда, культур и природной среды народов. В Конвенции подчеркивается, что основополагающими принципами уважения прав коренных народов являются консультации с ними и их участие в процессах, затрагивающих их интересы.

Работа МОТ в отношении коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, осуществляется в двух главных направлениях: принятие стандартов и надзор за их соблюдением, а также помощь коренным народам и народам, ведущим племенной образ жизни, и государствам. Кроме того, в 1989 году была принята Резолюция о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни, для содействия в ратификации Конвенции № 169.

Работающие женщины, принадлежащие к коренным народам и народам, ведущим племенной образ жизни, часто не защищены от множественной дискриминации. Этим вопросам посвящены Конвенция № 111 и Конвенция № 169.

К. 107 и Р. 104: Коренное и другое население, ведущее племенной образ жизни, 1957,

К. 169: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1989,

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958.

- ➔ См. также «Дискриминация», «Компенсационные действия», «Предпринимательство среди женщин», «Разнообразие в рабочем коллективе», «Сексуальные домогательства на рабочем месте».

Представительство и голос

Поразительно, что в существующем контексте глобализации, фрагментации рынка труда и уменьшения роли государства в социально-экономическом развитии отсутствуют механизмы и институты, призванные обеспечить «голос» и представительство широкого спектра работников. Сельскохозяйственным рабочим и нетипичным работникам всякого рода, включая работников-мигрантов в условиях теневой занятости, отказано в свободе объединений и в возможности реализовать свое право на эффективное признание коллективного договора. Владельцы микро-предприятий, малых и средних предприятий тоже столкнулись с грандиозными барьерами, препятствующими членству в организациях работодателей, предназначенных для более крупных компаний.

Поскольку женщины в этих ситуациях составляют значительную часть, если не большинство работников, отсутствие представительства и голоса свидетельствует о косвенной дискриминации. Расширение возможностей женщин является для них определяющим фактором получения голоса, равного с голосом мужчин, на самых высоких уровнях проведения социального диалога. Этого можно добиться только более гендерно-сбалансированным представительством среди социальных партнеров. Равное участие в принятии решений на этих уровнях может привести к проведению политики и принятию законов, в большей мере учитывающих гендерные аспекты в таких вопросах, как баланс между работой и семьей, равный доступ к достойным условиям труда и улучшение социальной защиты для женщин и мужчин при неформальной и незащищенной занятости.

В профсоюзах растет понимание необходимости (и пользы для себя) в организации и представительстве интересов рабочей силы, которая становится все более многогранной. Для этого потребуется в корне изменить стратегии создания организаций и альянсов, их институциональных структур и предоставляемых ими услуг. Профсоюзам необходимо избавиться от их исторически сложившегося представления о типичном работнике как о мужчине-кормильце, имеющем постоянную работу с полной занятостью, обратиться к работникам, не являющимся членами профсоюзов, и поучиться формам организации, созданным группами общин, женщин и другими группами.

Организациям работодателей тоже необходимо разработать способы конструктивного представления в них МСП и женщин — представительниц малого бизнеса. Потребности бизнеса женщин-предпринимателей отличаются от потребностей бизнеса мужчин-предпринимателей. Создание ассоциаций и женских кооперативов женщин-предпринимателей часто оказывалось эффективным способом преодоления дискриминации, с которой сталкиваются женщины, когда создают предприятие и управляют им.

- К. 87: Конвенция о свободе ассоциации и защите прав на организацию, 1948,*
- К. 135: Представители работников, 1971,*
- К. 154 и Р. 163: Коллективные переговоры, 1981,*
- Р. 189: Создание рабочих мест на малых и средних предприятиях, 1998,*
- Р. 193: Содействие развитию кооперативов, 2002.*

- См. также «Ведение коллективных переговоров», «Нетипичная работа», «Организации работодателей», «Организации трудящихся», «Профсоюзы: гендерное равенство в профсоюзах», «Свобода ассоциации и защита права на организацию», «Социальный диалог».

Прекращение работы по найму

- См. «Увольнение».

Принудительный труд

Принудительный труд можно определить как работу или услугу, выполнение которой требуется под угрозой наказания (включая невыплату зарплаты, увольнение с работы и прямое насилие или угрозу насилия) и которая выполняется по принуждению (МОТ, 2005b). Принудительный труд представляет собой серьезное нарушение прав человека и ограничение свободы человека. Кабальный труд (или долговая зависимость) является специфической формой принудительного труда, при которой работники, иногда всей семьей, принуждены работать на работодателя или трудового подрядчика, чтобы расплатиться по долгам, авансам зарплаты или иным обязательствам, и в результате они получают ничтожную плату или не получают ее вообще и теряют свободу выбора для ухода или смены работодателя. Это явление особенно распространено в некоторых южно-азиатских и латиноамериканских странах (но не только там).

Согласно оценке МОТ на 2005 год общее число мужчин, женщин и детей во всем мире, занятых принудительным трудом (в значении, предложенном Конвенциями МОТ № 29 и 105 о принудительном труде), составляло не меньше 12,3 миллиона человек. Людей заставляют работать в таких сферах экономической активности, как сельское хозяйство, домашняя прислуга, сексуальная эксплуатация и строительство. Кабальный труд охватывает очень широкий спектр деятельности, и не только на сельскохозяйственных работах, но и на кирпичеобжигательных печах, в каменоломнях, ковровом производстве, производстве спичек и пиротехнических изделий, а также в производстве ювелирных украшений из серебра, латуни и драгоценных камней. Примерно 56% подневольных работников составляют женщины и девочки; в принудительной коммерческой сексуальной эксплуатации их доля составляет 98% (МОТ, 2005b). Наряду со старыми формами принудительного труда, такими, как долговая зависимость, появились возмутительные новые формы, такие, как торговля людьми или похищение детей с целью их использования на военной службе в правительственных или повстанческих армиях (МОТ, 2001b). Сегодня около четырех пятых людей, занятых в принудительном труде, поставляются частными агентами, а не непосредственно государствами, но до сих пор есть еще несколько государств, среди которых выделяется Мьянма, которые применяют принудительный труд внутри страны.

Есть несколько путей, в результате которых люди становятся жертвами современного принудительного труда:

- рождение или происхождение от рабов или закабаленных людей;
- похищение или продажа человека;
- физическая изоляция на месте работы;
- искусственная задолженность, созданная фальсификацией счетов, непогашенные долги по кредитам, полученным у нелегальных вербовочных или миграционных агентов, недоплата или неоплата заработной платы, слишком большой счет за питание и жилье и др.;
- обман относительно характера и условий работы, обещанных работникам-мигрантам;
- угроза насилия (в том числе, сексуального насилия) или других мер в отношении зависимых работников и/или их семей либо на месте работы, либо на родине или в регионе работника;
- удержание документов, удостоверяющих личность, и угроза доноса властям, что делает нерегулярных работников-мигрантов особенно незащищенными перед принуждением.

Женщины и дети особенно не защищены от принудительного труда (в том числе от сексуальной эксплуатации¹⁷), в который они втягиваются посредством торговли рабочей силой, а также в результате долговой зависимости, когда женщины и дети закабалены чаще всего через мужчину — главу домохозяйства. Однако есть сведения об участии случаев прямой подневольности женщин, хотя они вовсе не обязательно попадают в долговую зависимость по своей воле¹⁸. Старые формы принудительного труда приобретают все больший размах, охватывая новые секторы труда и новые группы населения, в первую очередь женщин и работников-мигрантов. Принудительная домашняя работа представляет собой особенно проблемный участок, затрагивающий в первую очередь женщин и девочек; у домашних работников-мигрантов, большей частью женщин, могут отнять документы, удостоверяющие личность, и передать их в домохозяйство, нанявшее их, тогда они становятся не защищенными от принудительного труда. Трудовое законодательство редко может быть эффективно применено к сектору домашней работы.

Принудительная коммерческая сексуальная эксплуатация во всем мире составляет 11 % всех случаев и является преобладающей формой принудительного труда в странах с переходной экономикой (46 %) и промышленно-развитых странах (55 %).

Принудительный и кабальный труд тесно переплетаются с детским трудом (см. «Детский труд»): примерно 40–50 % жертв принудительного труда — это дети в возрасте до 18 лет (МОТ, 2005b, п. 61).

¹⁷ Глобальное движение против торговли людьми, несомненно, дало толчок к более глубокому пониманию принудительного труда и принятию мер; но принудительный труд и торговля людьми — явления неодинаковой значимости.

¹⁸ Дополнительно о гендерных аспектах кабального труда см. в *A global alliance against forced labour*, врезка 2.1.

Использование принудительного труда должно рассматриваться как серьезное преступление. В Конвенции № 29 прямо указано, что принуждение к подневольному труду преследуется по закону как уголовное преступление, и долг каждого государства-члена, ратифицировавшего Конвенцию, — строго следовать закону о наказании за преступления такого рода. Однако случаи принудительного труда нечасто рассматриваются в судах, отчасти в силу того, что в национальных законах и правилах трудно сформулировать правонарушения, составляющие принудительный труд, а отчасти потому, что это труд нелегальный. Грань между принудительным трудом в строгом юридическом смысле и исключительно плохими условиями труда иногда очень трудноразличима.

Очень важно также рассматривать принудительный труд как перекосяк на рынке труда и разработать для рынка труда такие законы и правила о миграции, которые уменьшат риск попадания работников в ситуации принудительного труда. Принудительный труд часто является следствием очень давних стереотипов дискриминации, в том числе в отношении женщин. Необходима комплексная стратегия, сочетающая жесткое обеспечение правопорядка с мерами по предотвращению и реабилитации, основанными на соблюдении прав человека.

К. 29: Принудительный труд, 1930, и

Р. 35: Косвенное принуждение к труду, 1930,

К. 105: Упразднение принудительного труда, 1957,

К. 169: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1989,

К. 182 и Р. 190: Наихудшие формы детского труда, 1999,

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 1998.

→ См. также «Детский труд», «Коммерческая сексуальная эксплуатация», «Работники-мигранты», «Торговля людьми».

Программы интенсивной занятости

Программы интенсивной занятости (EIP) — это программы развития инфраструктуры (программы общественных работ для удовлетворения насущных потребностей в сельской местности, городах и пригородных районах), которые финансируются за счет государственных инвестиций с целью создания и сохранения рабочих мест и доходов. Программы интенсивной занятости могут способствовать уменьшению бедности и удовлетворению насущных потребностей в регионах с широко распространенной безработицей или неполной занятостью. Особое внимание следует обратить на создание рабочих мест для женщин, молодежи и других социально уязвимых групп.

Работники программ интенсивной занятости должны набираться на добровольной основе, без отрыва от другой производственной деятельности. Предлагаемые условия найма должны соответствовать национальному законодательству и существующей практике. Должно быть гарантировано соблюдение правовых норм, регулирующих вопросы доступа к занятости, продолжительности рабочего дня, вознаграждений, оплачиваемых праздников, техники бе-

зопасности и охраны труда и социального обеспечения. Кроме того, должны действовать программы профессионального обучения.

В рамках программ стимулирования, информирования и наращивания потенциала особое внимание следует обратить на обеспечение равного доступа женщин, находящихся в черте бедности, и равного вознаграждения за равный труд. Необходимо бороться с неправомерным использованием «добровольного» неоплачиваемого женского труда в качестве вклада общины. Положительными факторами, стимулирующими более активное участие бедных женщин в программах интенсивной занятости, являются наличие надлежащих детских учреждений и доступность транспорта (при больших расстояниях).

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984.

- ➔ См. также «Охрана материнства», «Пенсия», «Пособие по случаю производственной травмы», «Пособие по случаю потери кормильца», «Пособие по уходу за детьми», «Условия труда и льготы».

Продолжительность рабочего времени

Ограничение часов работы является важнейшим правом работников. В частности, оно служит мерой гендерной справедливости, поскольку оставляет время для домашней работы и работы по уходу как женщинам, так и мужчинам. Продолжительность времени работы была и остается важнейшей заботой МОТ на протяжении всей истории ее существования. Вначале в стандартах МОТ, таких, как Конвенция об ограничении рабочего времени (промышленность) 1919 года (№ 1) и Конвенция о рабочем времени (торговля и учреждения) 1930 года (№ 30), продолжительность рабочей недели была ограничена 48 часами при 8-часовом рабочем дне. В более позднем стандарте была принята 40-часовая неделя, закрепленная в Конвенции о сорокачасовой рабочей неделе 1935 года (№ 47) и Рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени 1962 года (№ 116)¹⁹.

В случаях когда рассматривается меньшая длительность рабочего дня или недели, приоритет следует отдавать отраслям и профессиям, которые характеризуются особенно тяжелым физическим или интеллектуальным трудом и вредными условиями работы, особенно если рабочую силу составляют женщины и молодежь.

От беременных женщин и кормящих матерей нельзя требовать сверхурочной работы, и это правило не должно влиять на их карьерный рост. Кроме того, рабочий график для беременных и кормящих женщин должен быть составлен таким образом, чтобы они имели достаточно длительные перерывы для отдыха. Во многих национальных законодательствах предусматриваются перерывы для отдыха для всех работников в течение рабочего дня (например, 30 минут в день).

¹⁹ Данные о сфере действия каждого из этих стандартов по всему миру см. в McCann, 2005.

Долгие часы работы являются особой проблемой для работающих в условиях нетипичной занятости, например для домашних работников, особенно если их работа связана с проживанием по месту работы, даже в странах, где существуют специальные трудовые нормы, применимые к домашним работникам. Часы работы кормящих женщин также нуждаются в тщательном регулировании, причем следует различать работу с нормальной продолжительностью времени работы, сверхурочную работу, дежурство по вызову (когда кормящие работницы находятся на рабочем месте или где-либо в другом месте в распоряжении работодателя, отвечая на рабочие звонки) и работу в неудобные часы (в нерабочие дни или в нерабочие часы для данной страны). Не меньшей проблемой для многих нетипичных работников является работа с недостаточным, непредсказуемым или непостоянным количеством часов. Гибкость рынка трудовых ресурсов часто оборачивается работой в «ненормальное» время, например ночью (см. «Труд в ночное время») и по выходным, а также по нерегулярному графику.

Посменная работа может отрицательно сказываться на здоровье и безопасности работников, особенно если это работа в ночное время. Последствиями могут быть нарушение сна, повышенная утомляемость и хроническая усталость, заболевания сердечно-сосудистой системы и желудочно-кишечного тракта, последствия для репродуктивного здоровья и повышенный риск рака груди (для женщин, работающих в ночную смену). Посменная работа также разрушает семью работников и общественную жизнь и мешает работникам в полной мере реализовать права на участие в работе профсоюзов.

Все работники независимо от пола имеют право на еженедельный отдых (с утвержденными исключениями) продолжительностью не менее 24 часов подряд в дни, установленные традициями и обычаями страны, и на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех недель (после минимального периода работы), не считая выходных дней и праздников (с пропорциональной оплатой выходных дней или компенсацией при увольнении). В соответствии с положениями Конвенции № 156 политика баланса между работой и семейными обязанностями может предусматривать, что при составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков на работе родителям детей школьного возраста отдается предпочтение в предоставлении отпуска во время школьных каникул.

- К. 1: Ограничение рабочего времени (промышленность), 1919,*
- К. 14: Еженедельный отдых (промышленность), 1921,*
- К. 30: Рабочее время (торговля и учреждения), 1930,*
- К. 47: Сорокачасовая рабочая неделя, 1935,*
- К. 101: Оплачиваемые отпуска (сельское хозяйство), 1952,*
- К. 106 и Р. 103: Еженедельный отдых (торговля и учреждения), 1957,*
- Р. 116: Сокращение продолжительности рабочего времени, 1962,*
- К. 132: Оплачиваемые отпуска (пересмотренная), 1970,*
- К. 156: Работники с семейными обязанностями, 1981,*
- К. 171 и Р. 178: Ночной труд, 1990.*

- См. также «Баланс между работой и семьей», «Неполная занятость», «Охрана материнства», «Работники, занятые на плантациях», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Сестринский персонал», «Случайная работа», «Труд в ночное время», «Трудящиеся, занятые в сельском хозяйстве», «Трудящиеся женщины, кормящие грудью», «Условия найма и льготы».

Профессиональная ориентация

Профессиональная ориентация направлена на то, чтобы помочь людям узнать о возможностях получения образования, профессионального обучения, а также о программах обучения, рассчитанного на все время активной трудовой деятельности и на участие в планировании карьеры. Она включает в себя профессиональное ориентирование и консультирование и может проводиться в средних школах, центрах профессиональной ориентации, специализированных учреждениях или институтах.

Службы профессиональной ориентации могут сыграть важную роль в создании равных возможностей для девушек и женщин в выборе места работы, курсов профессионального обучения и сфер занятости в будущем. Поэтому такие службы должны быть гендерно-ориентированными. Они просто обязаны не допускать того, чтобы предложения делались под влиянием стереотипов и предрассудков, направляющих женщин в русло определенных секторов или видов деятельности.

К. 142: Развитие людских ресурсов, 1975,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Образование», «Профессиональная сегрегация», «Профессиональное обучение», «Развитие людских ресурсов».

Профессиональная пригодность (employability)

Термин «профессиональная пригодность» означает уровень мастерства, знаний и квалификации, увеличивающий способность человека использовать возможности, появившиеся у него с получением образования и профессиональной подготовки, для того чтобы получить достойную работу и удержаться на ней, добиваться успехов на данном предприятии и при переходе на другую работу, а также перестраиваться при изменениях в технологии и на рынке труда. Эти знания и мастерство также необходимо перестраивать и обновлять в течение всей трудовой деятельности.

Отдел квалификации и профессиональной пригодности МОТ способствует совершенствованию методов и программ обучения во всем мире, обращая особое внимание на стратегии обучения, направленные на сплочение групп, которые могут оказаться в невыгодном положении на рынке труда. В эти группы входят женщины, люди с ограниченной трудоспособностью, а также пожилые и молодые работники.

К направлениям работы, где борьба за гендерное равенство имела успех, относятся:

- инвестиции в образование и профессиональную подготовку, особенно в развивающихся странах и особенно женщин и лиц со специфическими потребностями, например людей с ограниченной трудоспособностью;
- начальное образование, грамотность и базовые навыки, особенно в беднейших странах и с особым вниманием к образованию и профессиональной подготовке девочек;
- системы профессионально-технического образования и профессиональной подготовки с особым вниманием к отказу от гендерных стереотипов и сегрегации по специализациям в профессиональном обучении;
- признание профессий, приобретенных из самых различных источников, часть из которых, возможно, нетрадиционны. Установка на учебу на протяжении всей жизни означает, что все виды обучения — формальное, неформальное и неофициальное — должны быть признаны и доступны. Это важно для женщин, чьи профессиональные знания и навыки, как правило, приобретаются за пределами официальных учебных заведений;
- развитие социального диалога в области гендерного равенства в профессиональной подготовке, развитии людских ресурсов и учебе на протяжении всей жизни;
- активные программы рынка труда, включающие эффективные подходы к приобретению профессии и профессиональному росту в формальном и неформальном секторе для людей, лишенных преимуществ на рынке труда, включая женщин и девушек;
- реформирование служб занятости и содействие совместным усилиям государственных и частных агентств занятости в обеспечении равенства возможностей и подхода при трудоустройстве и предоставлении работы по специальности, а также согласованный подход к недопущению дискриминации.

К. 181 и Р. 188: Частные агентства занятости, 1997,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

➔ См. также «Доступ к занятости», «Образование», «Профессиональная ориентация», «Профессиональное обучение».

Профессиональная сегрегация

Профессиональная сегрегация по признаку пола происходит, когда женщины и мужчины сконцентрированы в экономической деятельности различного типа и различного уровня. Во всем мире на рынках труда наблюдается удивительно большая сегрегация: около 60% несельскохозяйственных рабочих в мире заняты на работах, на которых не меньше 80% работников — это либо женщины, либо мужчины. Женщины чаще заняты в другом диапазоне видов занятости, чем мужчины (горизонтальная сегрегация), и на более низких категориях работ (вертикальная сегрегация). В 1980-е и 1990-е годы диапазон видов занятости,

в которых были заняты женщины, во многих странах расширился — особенно в некоторых странах ОЭСР (Организации Экономического сотрудничества и развития) и в некоторых небольших развивающихся странах, где была велика профессиональная сегрегация — но сузился в других странах, особенно в странах с переходной экономикой. Однако, судя по всему, при смягчении горизонтальной сегрегации вертикальная сегрегация часто усиливается (МОТ, 2003). Даже когда для женщин открываются новые виды занятости, например компьютерное программирование и другие работы, связанные с информационными технологиями, гендерные дисбалансы в них остаются.

Эта ситуация редко бывает следствием прямой дискриминации через законодательство, ограничивающее доступ женщин к профессиональной подготовке и занятости. Однако в некоторых странах закон устанавливает ограничения на виды работ, которые женщина может выполнять, и это обычно обосновывалось соображениями, что нельзя рисковать репродуктивной функцией женщин — идея, которая сегодня в целом устарела, за несколькими исключениями. Согласно Резолюции 1985 года о равных возможностях и равном отношении к мужчинам и женщинам на рабочем месте, когда женщины исключены из профессии законом, необходимо периодически проверять, не изменилась ли ситуация.

Причина профессиональной сегрегации обычно лежит в практике, основанной на укоренившихся стереотипах и предрассудках в отношении ролей женщин и мужчин в обществе, включая косвенную дискриминацию в системах образования. Профессиональная сегрегация есть выражение неравенства, так как она подразумевает различия в полномочиях, квалификации, доходах и возможностях.

Несмотря на то что все большее число женщин сейчас быстро овладевают техническими профессиями и информационно-коммуникационными технологиями, в отдельных регионах они все же присутствуют в меньшем количестве профессий, чем мужчины, и почти везде недопредставлены на уровне высшего руководства. Женщины составляют большинство в сельском хозяйстве и в секторе услуг. Они преобладают на низших уровнях в образовании, здравоохранении и социальном обеспечении — все профессии связаны с уходом, а мужчины преобладают в профессиях, требующих, как считается, физической силы, таких, как строительство и горнодобывающая промышленность, или физической или психологической агрессивности, таких, как крупные финансовые операции, политика и армия. В сфере образования женщины больше представлены в подготовительных и начальных школах и недопредставлены на университетском уровне. В медицине женщины преобладают в уходе за больными и хуже представлены в более квалифицированных профессиях — например, врачи. В сфере коммерции и услуг женщины преобладают среди секретарей, продавцов, в общественном питании и среди уборщиц, в то время как мужчины — среди шоферов и охранников. В управленческой и административной сфере женщины обычно заняты в отделах людских ресурсов, но редко на должностях финансового и стратегического управления.

Различия в графиках работы женщин и мужчин тоже отрицательно сказываются на перспективах роста, особенно женщин. В странах, где гибкий график работы и гибкие условия труда общеприняты, значительное большинство работников с частичной занятостью и на ненормированной работе — это женщины.

Политика, направленная на уменьшение или ликвидацию сегрегации, называется политикой десегрегации. Для корректировки профессиональной сегрегации особое значение имеет политика компенсирующих действий. Доли оплачиваемой и неоплачиваемой работы должны распределяться более равномерно. Большее значение имеют также меры, помогающие мужчинам и женщинам найти баланс между работой и обязанностями в домашнем хозяйстве и в семье.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 142: Развитие людских ресурсов, 1975.

- ➔ См. также «Дискриминация», «Компенсирующие действия», «Нетрадиционные виды занятости», «Развитие людских ресурсов», «Сестринский персонал», «Учителя».

Профессиональное обучение

Профессиональное обучение представляет собой деятельность по передаче мастерства, знаний, умений и установок, необходимых для работы по определенной профессии или набору связанных между собой профессий в любой сфере деятельности. Повышая квалификацию групп, подвергающихся дискриминации, до уровня, необходимого для роста их профессиональной пригодности, результативности и дохода, профессиональное обучение может сыграть важную роль в содействии равенству возможностей для всех работников в получении достойной работы.

Меры содействия равенству возможностей женщин и мужчин в профессиональной подготовке и развитии должны включать:

- образование мужчин и женщин, поощряющее равенство полов в ролях, которые они играют в условиях меняющихся традиционных установок;
- профессиональную ориентацию, позволяющую девушкам и женщинам использовать возможности профессионального обучения;
- расширение диапазона профессиональной подготовки за пределы традиционно женских сфер (домоводство, рукоделие, кулинария, уход, канцелярская работа, работа секретарем и т. д.);
- равный доступ девушек и женщин ко всем направлениям образования и профессионального обучения любой профессии и равный доступ к дальнейшей профессиональной подготовке, обеспечивающей развитие личности и профессиональный рост;
- детские сады, ясли и другие учреждения для всех работников с семейными обязанностями, дающие им доступ к нормальному профессиональному обучению;

- программы профессионального обучения и учебу на протяжении всей жизни для женщин и мужчин, которые старше обычного возраста освоения профессии, и тех, кто намерен пойти на работу после перерыва, связанного с воспитанием детей.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 142: Развитие людских ресурсов, 1975,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Образование», «Профессиональная ориентация», «Профессиональная сегрегация», «Развитие людских ресурсов».

Профсоюзы: гендерное равенство в профсоюзах

Профсоюзы, или организации трудящихся, были созданы с целью защиты и/или улучшения путем коллективных действий социально-экономического положения работников обоих полов. Право на создание и вхождение в профсоюзы без дискриминации гарантировано Конвенциями № 87 и № 98. Вместе с правительствами и организациями работодателей они образуют трехстороннюю структуру МОТ, участвующую в социальном диалоге.

Профсоюзы, их представители и члены должны обеспечивать через свои связи с руководством содействие равной оплате труда и поддержку равных возможностей и обращения. Как и у организации работодателей, первейшей обязанностью профсоюзов является выявление и определение практики дискриминации и борьба с ней всеми своими средствами, начиная с борьбы внутри своих организаций.

В связи с этим они должны участвовать в следующих шагах по реализации политики равных возможностей и отношения:

- требования к руководству о принятии необходимых мер в областях, где они не приняты, и ведение переговоров о продлении существующей политики;
- переговоры о включении в коллективные трудовые соглашения положений о равных возможностях, защите от дискриминации, позитивных действиях и мероприятиях в пользу семьи;
- сотрудничество и помощь руководству в формулировании, реализации и мониторинге политики равных возможностей и отношения.

Внутри профсоюзной организации представители и члены должны обеспечивать равные возможности и обращение, а также сбалансированное представительство полов. В частности, наличие критической массы женщин на постах принятия решений в профсоюзах является ключом к содействию гендерному равенству в сфере труда. В связи с этим профсоюзы должны:

- агитировать работников всех групп и обоих полов на рабочем месте за вступление в профсоюз; это мероприятие может включать позитивные меры для содействия вступлению женщин;

- рекомендовать избрание представителей групп, недостаточно представленных по полу и другим признакам; должны приниматься специальные меры для гарантий равного участия женщин в принятии решений;
- призывать всех работников к участию в деятельности профсоюза, особенно в области образования и профессиональной подготовки, направленной на повышение информированности и наращивание потенциала для содействия равенству;
- предоставлять информацию всем работникам об их равной роли в профсоюзе, о процедурах и структуре профсоюзов и об их правах и обязанностях по коллективным трудовым соглашениям, законодательству и другим правовым нормам и правилам работы;
- поддерживать членов, заявляющих о дискриминации на рабочем месте, в форме рекомендаций, образовательной деятельности, информации и, если необходимо, их представительства.

Хотя членство в профсоюзах пропорционально рабочей силе в большинстве стран было отклонено, во многих странах доля женщин среди членов профсоюзов растет. Это обнадеживающий факт, поскольку широко признано, что в профсоюзах в целом по-прежнему мужчины имеют большой перевес по численности, и профсоюзы действуют в соответствии с давно устоявшимися мужскими приоритетами, планами и организационными культурами. Однако профсоюзные движения в некоторых странах признают, что для выживания и сохранения силы им необходимо принять меры, соответствующие потребностям меняющейся рабочей силы и, в первую очередь, работающих родителей, женщин и работников в секторах, где преобладают женщины, например работников с неполной занятостью.

К. 87: Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948,

К. 98: Право на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949,

К. 141: Организации сельских работников, 1975,

К. 151: Трудовые отношения (государственная служба), 1978.

- См. также «Ведение коллективных переговоров», «Организации работодателей», «Основополагающие принципы и права в сфере труда», «Представительство и голос», «Свобода ассоциации и защита права на организацию», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Социальный диалог», «Трехсторонняя консультация», «Трипартизм».

Процедуры рассмотрения жалоб

Любой работник, который, действуя в одиночку или совместно с другими работниками, считает, что она или он имеет основания для жалоб на обращение на работе, должен иметь право на подачу жалобы и на непредвзятое рассмотрение ее с соблюдением соответствующих процедур.

Должны быть предусмотрены доступные для всех работников процедуры рассмотрения жалоб о практике дискриминации и обращении при найме. Некоторые процедуры разрешения трудовых споров начинаются с неформального или формального примирения, чтобы помочь сторонам найти решение. Полные процедуры разрешения трудовых споров должны быть разработаны на рабочем месте работодателем и работниками или их представителями. Процедуры должны предусматривать:

- комитет (состоящий из мужчин и женщин), включающий представителей служащих и руководства, которые контролируют систему, знакомятся с жалобами, собирают необходимую информацию, наводят основанные на фактах справки, принимают и исполняют решения;
- разъяснение процедуры подачи жалоб на дискриминационные практики, которые доводятся до сведения всех наемных служащих и кандидатов на получение работы;
- основание для подачи жалобы о дискриминации, не ограничивающееся указанием одной какой-либо группы или пола;
- стандартную, быструю, свободную и справедливую процедуру изучения и разрешения жалоб, основанную на объективных критериях;
- набор эффективных санкций, применяемых к лицам, ответственным за практику дискриминации и обращения, и сопровождающих процедур.

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть объективными и способствующими быстрому разрешению дела. Работники должны быть информированы о процедурах разрешения трудовых споров, и их жалобы на практику дискриминации должны находить понимание. Должны быть предусмотрены также процедуры режима улаживания формальных трудовых споров. Должна быть обеспечена полная конфиденциальность.

Р. 92: Добровольное примирение и арбитраж, 1951,

Р. 130: Рассмотрение жалоб, 1967.

- См. также «Дисциплинарные меры», «Домогательства и давление», «Сексуальные домогательства на рабочем месте», «Средства судебной защиты и санкции».

Психологический террор

- См. «Домогательства и давление».

Работа в шахтах

Шахты определяются как поверхностные и подземные зоны, в которых осуществляется разведка, подготовка и извлечение полезных ископаемых.

Конвенция о подземных работах (женщины) 1935 года (№ 45) устанавливала, что в принципе запрещено использование женщин любого возраста на подземных работах в шахтах. В 1995 году был принят новый документ, Конвенция № 176, касающийся охраны труда на шахтах. Он является отражением смещения центра тяжести, в стандартных условиях, с защиты специально для женщин-работниц к равной защите всех работников. Эта Конвенция, подчеркивая необходимость защиты на шахтах всех наемных работников, как мужчин, так и женщин, предусматривает принятие компетентными органами и социальными партнерами самых различных мер, касающихся:

- надзора и инспекций охраны труда на шахтах;
- процедуры отчетности и расследования смертельных исходов и серьезных аварий, опасных происшествий и бедствий на шахтах;
- сбора и публикации статистических данных об авариях, профессиональных заболеваниях и опасных происшествиях;
- полномочий компетентного органа на приостановку или ограничение работ на шахтах на основании нормативов техники безопасности и охраны здоровья;
- создания эффективных процедур реализации прав работников и обучения, информирования и консультирования их представителей в вопросах, касающихся техники безопасности и охраны здоровья на рабочем месте.

Работодатели должны принимать все необходимые меры для устранения или сведения к минимуму факторов угрозы для безопасности на управляемых ими шахтах. Для этого требуется разработка планов действий в аварийных ситуациях, обучение, информирование и защита работников.

В соответствии с Конвенцией № 176 работникам дано право сообщать об авариях, опасных происшествиях и угрозах безопасности, право требовать и добиваться проведения инспекций и расследований, право на получение информации об угрозах безопасности на рабочих местах, право покинуть рабочую зону в опасных ситуациях и право коллективно избирать представителей по технике безопасности и охране здоровья. Работники также обяза-

ны выполнять предусмотренные меры, проявлять осторожность в интересах безопасности и здоровья своего и других людей, сообщать работодателю об опасностях и сотрудничать с ним в обеспечении соблюдения всех требований при выполнении обязанностей.

На крупных шахтах число женщин-работниц незначительно, но их доля на небольших разработках достигает почти одной трети всех работающих. В общей сложности доля женщин-работниц в шахтах находится в пределах от 10 % (в Азии) до 60 % (в некоторых районах горных работ Африки). Многие из них работают с частичной занятостью в особо тяжелых условиях за небольшое вознаграждение.

К. 176 и Р. 183: Безопасность и гигиена труда на шахтах, 1995.

➔ См. «Инспекция труда», «Неполная занятость», «Охрана труда».

Работа по дому

Работа по дому (в отличие от оплачиваемой домашней работы) является не вознаграждаемой работой по ведению домашнего хозяйства, осуществляемой членами семьи. Работа по дому повсюду является главной обязанностью женщин. Хотя вклад мужчин в выполняемой работе по дому постепенно увеличивается, главным образом в развитых странах, это по-прежнему малая часть всего времени, которое требуется для выполнения этой работы. Даже в тех случаях, когда женщины и девочки зарабатывают деньги на дому и за его пределами, им обычно приходится выполнять подавляющую часть работы по домашнему хозяйству в силу принятых в обществе традиций. Эта работа включает уход за детьми и пожилыми людьми. Она обычно не регулируется и не защищена законом.

В большинстве стран домохозяйка не имеет личного права на пенсию, хотя в некоторых странах можно делать добровольные пенсионные вклады. Если домохозяйка замужем, она обычно имеет право на социальные льготы своего работающего мужа (обратимую пенсию, пособия многодетным семьям, медицинскую помощь). Растущее число домохозяйств, управляемых женщиной, в сочетании с ограниченным доступом к работе, приносящей хороший доход, и схемами социального обеспечения, является главным фактором «феминизации общества».

➔ См. также «Домохозяйства, возглавляемые женщинами», «Неоплачиваемая работа», «Работа по уходу», «Разделение труда», «Социальная защита», «Социальное обеспечение», «Труд домашней прислуги», «Уход за пожилыми людьми», «Экономическая активность».

Работа по уходу

Работа по уходу может быть очень широко определена как работа по удовлетворению физических, психологических, эмоциональных потребностей

и потребностей развития одного или нескольких людей. К людям, получающим помощь по уходу, обычно относятся дети дошкольного и школьного возраста, больные, инвалиды и пожилые люди. К организациям, предоставляющим помощь по уходу, относятся, как правило, государственные и частные службы здравоохранения, регулируемые государством, или государственные социальные работники, государственные или частные агентства по уходу, агентства занятости, добровольные и гражданские организации, религиозные организации и сети, а также родственники и друзья. В каждой из этих категорий могут быть различные направления и методы работы по уходу.

Однако трудно создать такую концепцию работы по уходу, которую можно было бы использовать в разработке политики и нормативов. Это делается зримо в виде официального найма в учреждения и незримо и неофициально на дому (собственном или принадлежащем кому-либо). Иногда эта работа оплачивается, но не всегда. Она различна по интенсивности и усилиям: иногда она немногим больше, чем простое наблюдение и мониторинг, а иногда она предполагает почти постоянное физическое и эмоциональное внимание к больному в интимных и стрессовых ситуациях с выполнением серьезных функций парамедицинского уровня. Требуемая эмоциональная отдача здесь намного больше, чем при других видах работ. Все это затрудняет политикам и статистикам возможность дать четкое и работающее определение работы по уходу (Daly, 2001).

В настоящее время общепризнан тот факт, что работа по уходу является настоящей работой, в какой бы обстановке она ни выполнялась. Однако это признание появилось совсем недавно, и пришло оно, с одной стороны, от ортодоксальных экономистов и политиков, пытающихся уменьшить финансовое бремя, возложенное на государство, и, с другой стороны, от феминисток, пытающихся сделать работу по уходу зримой и исчисляемой. Тем не менее люди, оказывающие помощь по уходу другим людям, не считают себя работниками в традиционном смысле слова, даже при получении финансового вознаграждения.

Очень часто вознаграждение отсутствует, но и эту неоплачиваемую работу стали признавать. В 2006 году МОТ прямо назвала работой «неоплачиваемую работу в семье и общине, которая часто игнорируется в современном представлении об экономике и обществе <...> большая часть этой работы выполняется женщинами, и она важна для благополучия не только юных, пожилых или больных, но и для людей на оплачиваемой работе. Эта работа нередко выполняется параллельно с оплачиваемой работой» (МОТ, 2006а).

Работа по уходу является также крайним проявлением горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации по половому признаку. На женщинах по-прежнему лежит главная ответственность за «экономику ухода» как продолжение или неотъемлемую часть домашнего труда. Работа по уходу имеет низкий статус и низко оплачивается, если она выполняется как работа по найму, и совсем не оплачивается, если выполняется как работа по дому.

Работа по уходу неизбежно приобретет большее значение в результате изменений моделей демографического поведения и характера семьи, изменений

социального и экономического статуса женщин и изменений в государствах всеобщего благосостояния. Понятия ухода как работы и как потребности в уходе, уже изменившиеся, вполне возможно, будут развиваться и расширяться. И ухаживающие, и получающие уход имеют права; поэтому права и обязанности работников по уходу необходимо регулировать. Нужен коллективный голос, способный вести переговоры и защищать работников, предоставляющих услуги по уходу, особенно за пределами коммерческих отношений. Однако в настоящее время разнообразие работ по уходу, охватывающих государственную и частную сферы, и громадное количество различных методик и задач затрудняют создание объединенного представительства и голоса для сиделок.

У государства должно быть четыре функции регулирования работы по уходу:

- создание необходимой нормативно-правовой базы, включающей законы и правила, устанавливающие нормы допустимого поведения отдельных ухаживающих и тех, за кем ухаживают, и нормы и правила для учреждений и агентств, имеющих непосредственное отношение к предоставлению ухода и управлению им;
- принятие решений о том, какие и кому должны быть предоставлены выплаты по соцобеспечению, и должны ли они быть предоставлены;
- создание системы мониторинга, оценки и наказаний;
- создание учреждений дополнительного ухода, соответствующих социально-экономической структуре (например, организующих создание оборудования общественного пользования в деревне или оборудования на рабочих местах предприятий или около них) (Daly, 2001).

На настоящий момент единственным стандартом МОТ, специально касающимся сиделок, являются Конвенция о сестринском персонале (№ 149) и сопроводительная Рекомендация (№ 157) 1977 года. Стандарты МОТ, применимые к другим категориям работников, применимы также и к сиделкам. Особенно это касается равенства возможностей, отношения к работнику, оплаты труда, права на организацию и коллективный договор, минимального возраста. Однако, как указывалось выше, на практике эти права трудно реализовать ввиду фрагментарности сектора и дискриминации.

К. 149 и Р. 157: Сестринский персонал, 1977.

- См. также «Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи», «Домашние работники», «Надомный труд», «Неформальная экономика», «Отпуск по уходу за ребенком», «Пожилые женщины-работницы», «Работа по дому», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Сестринский персонал».

Работающие девочки

- См. «Детский труд».

Работники по временным контрактам

- См. «Гибкость рынка рабочей силы», «Неполная занятость», «Нетипичная работа», «Случайная работа», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

Работники, занятые на плантациях

Плантация представляет собой большой участок, на котором высажены товарные культуры, часто с целью экспорта. Женщины-работницы образуют важную составляющую рабочей силы плантаций, права работников которых установлены Конвенцией о плантациях 1958 года (№ 110).

В соответствии с Конвенцией № 183 от 2000 года работницы плантаций, как и другие работницы, должны иметь право на отпуск по беременности и родам. Продолжительность отпуска по беременности и родам должна быть не меньше 12 недель, а после рождения ребенка причитается отпуск продолжительностью не менее 6 недель. Должна быть предусмотрена возможность продления отпуска, если ребенок родится позже, чем ожидалось, или в случае болезни. Может использоваться заработанный отпуск по беременности и родам, который не должен превышать суммарной 150-дневной работы у того же работодателя в течение 12 месяцев до рождения ребенка.

От беременной женщины нельзя требовать выполнения работы, которая может повредить ее здоровью. Должны быть выданы денежные пособия для всестороннего и здорового поддержания здоровья матери и ребенка. Как и для других работников, медицинское обслуживание должно включать наблюдение за беременной, принятие родов и послеродовой уход, а также стационарное лечение, если потребуется.

Женщина-работница на плантации не может быть уволена по причине беременности, будучи в отпуске по беременности и родам или кормящей матерью. Она должна иметь право прервать работу на время кормления грудного ребенка.

К. 110: Плантации, 1958 (и Протокол, 1982),

Р. 110: Плантации, 1958.

- См. также «Отпуск по беременности и родам», «Охрана материнства», «Трудящиеся женщины, кормящие грудью», «Трудящиеся, занятые в сельском хозяйстве», «Увольнение», «Химические вещества».

Работники-мигранты

Работники-мигранты — это люди, мигрирующие из одной страны в другую с намерением найти работу за счет принимающей стороны. Документы МОТ, касающиеся работников-мигрантов, не относят к числу мигрантов следующие категории лиц: работников приграничных районов; людей свободных

профессий и прикладных искусств, въехавших в страну ненадолго; моряков; людей, переезжающих из одной страны в другую специально для профессионального обучения и получения образования; служащих организаций и предприятий, расположенных на территории страны, временно допускаемых в страну по приглашению их нанимателей для выполнения конкретных функций или заданий на ограниченное оговоренное время и обязанных покинуть страну после выполнения своих функций или заданий.

Все работники-мигранты независимо от пола и других личных характеристик должны иметь право на отношение не менее доброжелательное, чем отношение к местным работникам, при обсуждении нижеследующих и других вопросов:

- оплата труда (включая пособия многодетным семьям);
- продолжительность времени работы;
- сверхурочная работа;
- оплачиваемый отпуск;
- ограничения по надомной работе;
- минимальный возраст при устройстве на работу;
- ученичество и профессиональная подготовка;
- работа женщин и молодежи;
- членство в профсоюзе;
- возможность получения льгот по коллективному договору;
- жилье и социальное обеспечение.

В связи с высоким уровнем устойчивой безработицы многие страны ведут политику уменьшения количества иммигрантов и в последнее время столкнулись с проблемой работников-мигрантов, находящихся в неопределенной ситуации и/или работающих нелегально. Несмотря на отсутствие надежных статистических данных, можно предположить, что среди этих работников много женщин. Иммиграционная политика, не учитывающая гендерных проблем, может негативно отразиться в большей мере на женщинах-иммигрантах, которые подвергаются более высокому риску остаться без работы и быть депортированными.

Работницы-мигранты часто работают в ограниченных сферах занятости, к которым относятся ручной труд в сельском хозяйстве, на заводах и в особых экспортных зонах. Однако в основном они заняты на работах, ассоциирующихся со стереотипами женских профессий, например в качестве сиделок, медсестер и домработниц, а также на непрестижных работах в системе общественного питания, в гостиницах и индустрии развлечений. По характеру работы, за которую они берутся, женщины и девушки особенно уязвимы, когда работают за пределами своих стран. Они могут стать объектом эксплуатации и жестокого обращения не только потому, что лишены правовой защиты страны происхождения, но и потому, что их работа слабо защищена социальным законодательством. Сложность их ситуации усугубляется отсутствием самостоятельности и жесткими правилами субординации, типичными для подобного рода работы. Они могут стать объектом гендерно-обусловленного

физического и сексуального насилия, особенно если заняты домашним трудом или проституцией. Вдобавок, эти женщины обычно молоды, бедны и изолированы от своих семей, оставшихся в их странах происхождения. Они не говорят на языке принимающей страны, не знают своих прав, которые нарушаются, и обычно не знают, куда обратиться за помощью. В худшем варианте они могут стать жертвами насильственной вербовки и найма или жертвами торговли людьми. Молодые женщины и девушки могут стать объектом купли-продажи для сексуальной эксплуатации в коммерческих целях.

Большинство положений документов МОТ, касающихся работников-мигрантов, относятся к иммигрантам, неоднократно допускаемым на территорию государства-члена. Например, Конвенция № 97 призывает государства-члены относиться без дискриминации по полу к иммигрантам, легально прибывшим на их территорию. Конвенция о работниках-мигрантах (дополнительные положения) 1975 года (№ 143) была первой попыткой международного сообщества решить проблемы, возникающие в связи с нелегальной миграцией и нелегальной занятостью мигрантов. Среди прочего этот документ:

- устанавливает общую ответственность за соблюдение основополагающих прав всех работников-мигрантов независимо от того, прибыли ли они в страну в соответствии с установленным порядком;
- призывает государства-члены гарантировать равное отношение в вопросах условий труда ко всем работникам-мигрантам, выполняющим одинаковую работу, независимо от конкретных условий их найма (ст. 12 (g));
- гарантирует права, вытекающие из прошлого места работы (в отношении оплаты труда, социального обеспечения и других льгот), и не допускает нарушения прав незаконно нанятых работников-мигрантов, связанных с выполняемой ими работой;
- предоставляет работнику-мигранту право обжалования;
- призывает государства-члены пресекать тайные перемещения ищущих работу мигрантов и нелегальную занятость и применять санкции против организаторов незаконных или тайных перемещений ищущих работу мигрантов и тех, кто принимает на работу работников, иммигрировавших нелегально.

Данная Конвенция не предусматривает специального обязательства в отношении борьбы с эксплуатацией работниц-мигрантов. Однако работницы-мигранты, прибывшие в страну противоправно, в том числе жертвы торговли людьми, эффективно защищены Конвенцией № 29 о принудительном труде.

К. 29: Принудительный труд, 1930,

К. 97 и Р. 86: Работники-мигранты (пересмотренная), 1949,

К. 143: Работники-мигранты (дополнительные положения), 1975, и

Р. 151: Работники-мигранты, 1975,

Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, 1998.

➔ См. также «Принудительный труд», «Теневая занятость», «Торговля людьми».

Работодатель

Работодатель — это любое лицо или организация, для которой другое лицо выполняет работу или предоставляет услуги и от которой получает зарплату как наемный работник.

Отдельные работодатели или предприятия, а также организации трудящихся, работодателей и правительства обязаны бороться с дискриминацией на работе. И организации работодателей и трудящихся, и правительства обязаны выявлять и распознавать существующую практику дискриминации и всемерно добиваться ее прекращения, начиная с дискриминации внутри собственных организаций. Работодатели не имеют права наводить справки о частной жизни наемных служащих, их политических и религиозных убеждениях или участии в деятельности профсоюза.

В частности, работодатели отвечают за содействие гендерному равенству на своих предприятиях и в организациях работодателей, включая равную оплату за труд равной ценности. Фактически содействие равенству — это не только вопрос уважения прав и закона, но и хорошая практика деловых отношений. Если люди видят, что предприятие не принимает равенство всерьез (например, не проводит политику равных возможностей или поступает вразрез с существующей практикой), то предприятие рискует потерять высококачественных специалистов или оказаться менее привлекательным для потенциальных клиентов. В случае государственных закупок демонстрация пренебрежения к равенству может привести к потере контрактов.

Женщины составляют меньшинство (хотя и увеличивающееся) среди работодателей и менеджеров по многим причинам. В обществе в целом им приходится бороться с тем, что у них меньше возможностей получить образование и профессиональную подготовку; бороться с профессиональной сегрегацией в образовании, профессиональной подготовке и при приеме на работу, с меньшим доступом к кредитам, а также с неистребимым стереотипным отношением к женщинам на руководящих постах. На рабочем месте существуют следующие обстоятельства:

- необъективность систем и процедур приема на работу и продвижения по службе;
- требования к мобильности (у женщин реже есть возможность для переезда и служебных командировок в любое время);
- требования к трудовому стажу (женщины часто теряют трудовой стаж из-за перерывов в карьере в связи с беременностью и рождением ребенка);
- влияние мужских сообществ («уз старой дружбы») на продвижение по службе;
- большая продолжительность рабочего дня, ожидаемая от старшего персонала;
- штатное расписание с более низкими требованиями для «женских работ» и с меньшим доступом к обучению без отрыва от производства / учебе на протяжении всей жизни;

- несовместимость между ожиданиями руководства и семейными обязанностями;
- слабое обеспечение политики равенства.

К. 87: Конвенция о свободе ассоциации и защите прав на организацию, 1948,

К. 98: Право на объединение и ведение коллективных переговоров, 1949,

К. 100 и Р. 90: Равное вознаграждение, 1951,

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 122 и Р. 122: Политика в области занятости, 1964,

К. 151 и Р. 159: Трудовые отношения (государственная служба), 1978,

Р. 198, Трудовое правоотношение, 2006.

- См. также «**Организации работодателей**», «**Политика государственных закупок**», «**Работодатель**», «**Стеклопанный потолок**», «**Трудовое правоотношение**».

Рабочая сила

Рабочая сила, или экономически активное население, определяется как суммарное число людей, работающих (нанятых) или пригодных к работе и ищущих работу (безработных) в любой данный момент. Суммарное занятое население состоит из работников, получающих заработную плату и жалование (наемных служащих), самостоятельных хозяев и помощников (неоплачиваемых работников) лиц, работающих на семейном предприятии. Безработное население включает всех людей работоспособного возраста, которые в последний краткий учетный период были без работы, в данное время могут быть наняты и активно ищут работу. В 2006 году женщины составляли 40% рабочей силы всего мира (МОТ, 2007).

Доля экономически активного населения (ДЭАН) представляет собой сумму работающих и безработных людей, отнесенную к населению трудоспособного возраста, и показывает, сколько людей трудоспособного возраста активно участвует на рынке труда. ДЭАН можно также применить к более узким группам населения, например женщинам, мужчинам или людям определенных возрастных групп. Доля участия рабочей силы значительно различается в разных странах и регионах, при этом в последнее десятилетие разрыв между долями мужчин и женщин в большинстве регионов мира сокращался, что привело к минимальному среднемировому разрыву: в 2006 году на каждые 100 экономически активных мужчин приходилось 67 экономически активных женщин. Десять лет назад это соотношение составляло 66 женщин на 100 мужчин (МОТ, 2007). Не надо забывать, что высокий или растущий показатель ДЭАН среди женщин еще вовсе не означает, что положение меняется к лучшему, так как по ДЭАН невозможно судить о шансах найти работу и вероятности того, что эта работа будет достойной. В связи с этим отношение занятости к населению дает дополнительную информацию о том,

сколько женщин работоспособного возраста в действительности имеют работу. Несмотря на то что сегодня работает женщин больше, чем когда-либо, во всех регионах мира это отношение для женщин значительно меньше, чем для мужчин. В 2006 году работу имели 48,9 % женщин работоспособного возраста. Для мужчин это отношение составляло 74,0 %.

С конца 1980-х годов в рабочей силе наметилась одна любопытная тенденция: рост форм работ и занятости, отличающихся от нормальной постоянной трудоустроенности с полной занятостью и социальным страхованием, таких, как неполная занятость, разделение ставок, срочные контракты, временная посредническая работа, надомная работа, самозанятость и случайная и сезонная работа.

При этом безработица достигла небывалого уровня: в 2006 году при 195 миллионах экономически активных людей во всем мире примерно 6 % рабочей силы на планете вообще не имели работы, причем почти половину безработных составляли молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет. Около 82 миллионов этих безработных были женщины. В уязвимых группах, к которым относятся мигранты, молодые люди, пожилые люди, инвалиды и работники в сельском хозяйстве, уровень безработицы в целом был выше среди женщин, чем среди мужчин.

Однако безработица — это лишь вершина айсберга. Во всем мире многие работающие женщины (причем работающие в очень плохих условиях) по-прежнему относятся к «работающим бедным» людям, которые работают и при этом зарабатывают недостаточно для того, чтобы поднять свои семьи выше границы бедности, составляющей 1 долл. США в день. Доля таких людей среди женщин больше, чем среди мужчин. По скромным оценкам, в мире почти две трети из 507 миллионов работающих бедняков — это женщины (МОТ, 2007).

→ См. также «Безработица», «Домохозяйства, возглавляемые женщинами», «Нетипичная работа», «Самостоятельные хозяева», «Статистика труда», «Экономическая активность».

Рабочее время

→ См. «Продолжительность времени работы».

Равенство

→ См. «Гендерное равенство».

Равенство возможностей и обращения в сфере труда

Равенство возможностей и обращения являются двумя взаимодополняющими аспектами равенства при найме и занятости. Равные возможности означают равный шанс подать заявление о приеме на работу, посещать образователь-

ные курсы и курсы по профессии, чтобы иметь возможность получить определенную квалификацию и быть принятым на работу, или для продвижения по службе на любых должностях, включая должности, на которых преобладают представители того или иного пола. Равное обращение означает равные права в оплате труда, условиях работы, в гарантии занятости, балансе между работой и семейной жизнью, социальной защите. Упоминание и работы по найму, и занятости указывает на то, что защита от дискриминации обеспечивается не только для наемных работников, но и для таких сегментов рабочей силы, как самозанятые работники и самостоятельные хозяева, владельцы предприятий и неоплачиваемые лица, работающие на семейном предприятии.

Содействие равенству при найме — это следующий шаг после запрета или искоренения дискриминации (которую можно назвать отрицательным равенством, то есть отсутствием равенства) к более упреждающему, позитивному подходу. Он требует непрекращающихся усилий, включая реализацию конкретных мер, обеспеченных достаточными ресурсами, и регулярный мониторинг и анализ.

Равенство возможностей и равное обращение во время работы предполагает, в частности, уничтожение горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации.

К. 100 и Р. 90: Равное вознаграждение, 1951.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятая), 1958.

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981.

- См. также «Бремя доказательства», «Дискриминация», «Доступ к занятости», «Компенсирующие действия», «Наемный работник», «Основопологающие принципы и права в сфере труда», «Профессиональная сегрегация», «Равное вознаграждение», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Социальная защита», «Средства судебной защиты и санкции», «Условия найма и льготы».

Равное вознаграждение

Вознаграждение определяется в Конвенции № 100 (ст. 1 (а)) как обычная, базовая или минимальная заработная плата, или оклад, и всевозможные дополнительные выплаты, выплачиваемые работодателем работнику прямо или косвенно, деньгами или натурой и вытекающие из факта найма работника.

Принцип равной оплаты за труд равной ценности применяется к случаям дискриминационной структурной гендерной предвзятости на рынках труда, приводящей к горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации по половому признаку (см. «Профессиональная сегрегация»). Он гласит, что тарифы и типы оплаты труда должны устанавливаться, не исходя из пола наемного служащего (и других личных характеристик), а на основании объективной

оценки выполняемой работы. Это основное право работающих женщин, широко признанное и зафиксированное в национальных правовых системах. Тем не менее, как показывают статистика и исследования, в последние годы разрыв в оплате между полами сократился ненамного. В среднем по миру доход женщин за час работы составляет около 75 % того же показателя для мужчин.

Обычно указывают несколько причин различий в заработках. Различия в профессиональном уровне и квалификации, в трудовом стаже и секторах занятости — все эти факторы имеют значение, однако, вопреки общепринятому мнению, более низкий уровень образования женщин и перерывы в работе не являются главной причиной различий в оплате труда между полами. Более важным определяющим фактором является дискриминация. Вследствие необъективности структур оплаты и систем классификации рабочих заданий, задания, выполняемые в основном женщинами, как правило, классифицируются по менее низкому уровню. Женщины очень заинтересованы в работе по гибкому графику — работе с неполной занятостью, сдельной или временной работе, которая обычно оплачивается хуже. Женщины работают меньше часов сверхурочно, чем мужчины. В то же время затраты на работающую женщину кажутся большими, чем затраты на мужчину.

Дискриминация сказывается на возможностях продвижения по службе, что, в свою очередь, влияет на зарплату и дополнительные льготы. Выявить дискриминацию в оплате труда непросто, так как необходимо выявить факторы, обуславливающие разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами, чтобы затем определить, являются ли они дискриминацией. Во многих странах не накоплен достаточный объем статистических данных для оценки разрывов в оплате. Однако в тех случаях, когда заработная плата женщины, как правило, ниже, чем у мужчины той же профессии, в том же секторе, с тем же уровнем квалификации и уровнем пенсии, стоит выяснить, нет ли здесь дискриминации в оплате труда.

Право на равную оплату за труд равной ценности установлено в Конституции МОТ (1919). Конвенция № 100, принятая в 1951 году, представляет собой специальный документ, касающийся равной оплаты труда за равный труд, включающей основную заработную плату, дополнительное вознаграждение деньгами или натурой и льготу, вытекающую из факта найма работника. Резолюция о гендерном равенстве, справедливой оплате и охране материнства, принятая 92-й Сессией МКТ в 2004 году, призвана укрепить Конвенцию и способствовать ее более широкой ратификации и применению. Она призывает социальных партнеров осуществлять программы наращивания потенциала и профессиональной подготовки, а также пропагандистские кампании по всем вопросам справедливости в оплате труда.

Однако и работодатели, и профсоюзы склонны присвоить справедливости в оплате труда более низкий приоритет, чем другим вопросам, таким, как уровни оплаты труда, создание рабочих мест и занятость. Кроме того, профсоюзы часто склонны считать, что справедливость в оплате труда касается

только работающих женщин, но не является стратегическим вопросом для всех работников.

Применение принципа равной оплаты за труд равной ценности является общим обязательством государства и социальных партнеров. Этот принцип может быть реализован с помощью:

- национального законодательства или нормативных документов;
- законно установленного и юридически признаваемого механизма для расчета заработной платы;
- коллективных договоров между работодателями и работниками;
- или их комбинацией (Конвенция № 100, ст. 2).

Практические меры по реализации этого принципа должны отвечать следующим условиям:

- системы классификации профессий и структуры оплаты должны отвечать объективным критериям, независимо от пола людей, которые будут выполнять работу;
- любое указание на половую принадлежность должно быть исключено из всех критериев оплаты труда, коллективных договоров, систем оплаты труда и выплаты премий, фондов зарплаты, схем льгот, списков работников, охваченных медицинским обслуживанием и другими дополнительными льготами;
- любая система или структура оплаты труда, приводящая к группированию представителей одного пола в классификации профессий и величины оклада, должна быть пересмотрена и скорректирована, чтобы другие работники не выполняли работу равной ценности, отнесенную к другой классификации рабочих профессий и величины оклада.

На рабочем месте должно быть принято решение об использовании программ и других мер для реализации принципа равной оплаты труда. Необходимо обеспечить:

- разработку и реализацию корректировочных мер в тех случаях, когда обнаружен факт неравной оплаты труда;
- разработку специальных программ профессиональной подготовки для информирования персонала, особенно инспекторов и менеджеров, о необходимости оплачивать труд наемных служащих, исходя из стоимости работы, а не из того, кто выполняет работу;
- проведение отдельных переговоров о равном вознаграждении между руководством, представителями наемных служащих и работающими женщинами, на которых отразилась существующая неравная классификация профессий или структура оплаты на отдельно взятом рабочем месте.

Наемным служащим с частичной занятостью и с почасовой оплатой вознаграждение выплачивается на равной основе с наемными служащими с полной занятостью пропорционально количеству проработанных часов.

*К. 100 и Р. 90: Равное вознаграждение, 1951,
К. 175 и Р. 182: Работа на условиях неполного рабочего времени, 1994,
Резолюция МОТ о гендерной справедливости, справедливой оплате и охране материнства, 2004.*

- См. также «Ведение коллективных переговоров», «Дискриминация», «Основополагающие принципы и права в сфере труда», «Оценка и классификация работ», «Профессиональная сегрегация», «Условия найма и льготы».

Развитие людских ресурсов

Установлено, что главным препятствием к достижению гендерного равенства являются глубоко укоренившиеся представления о работе мужчин и женщин. При развитии людских ресурсов необходимо преодолевать эти традиционные представления, повышая информированность, инвестируя в женщин как в человеческий капитал и тем самым повышая их профессиональную пригодность.

Необходимо проводить работу по информированию общественности и доказывать ей, а также родителям и работодателям необходимость отказаться от традиционных представлений и прийти к новому пониманию работы и гендерного равенства. Важно также развивать людские ресурсы на уровне предприятий с участием работников. Должны быть разработаны и реализованы политика и программы в сфере:

- профессиональной ориентации и профессионального обучения, тесно связанных с занятостью;
- подготовки менеджеров и самозанятых лиц;
- программ для отдельно взятых отраслей экономической активности и для конкретных групп населения;
- содействия гендерному равенству в профессиональной подготовке и занятости;
- профессиональной подготовки работников-мигрантов;
- подготовки персонала в профессиональной ориентации, исследованиях и административных вопросах и подготовки их для работы в представительных органах.

Профессиональное обучение, профессиональная ориентация и постоянная учеба имеют очень большое значение для диверсификации профессиональных выборов женщин и облегчения их доступа к хорошо оплачиваемой автономной работе, руководящим постам и предпринимательству.

*К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
К. 117: Социальная политика (основные цели и нормы), 1962,
К. 140: Оплачиваемый учебный отпуск, 1974,*

К. 142: Развитие людских ресурсов, 1975, и

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Возможности карьерного роста», «Доступ к занятости», «Профессиональная ориентация», «Профессиональная сегрегация», «Профессиональное обучение».

Разделение труда

С точки зрения экономиста, разделение труда — это процедура расстановки работников по рабочим местам, на которых от них ждут наибольшей производительности. Разделение труда может осуществляться по принципу:

- технических характеристик, когда производственный процесс разбивается на составные части, каждая из которых выполняется разными людьми или на разных станках; или
- социальных характеристик, когда люди распределяются для выполнения специфических работ, исходя из их физических и социальных характеристик, таких, как возраст, пол, раса, этническое происхождение и социальный класс.

Разделение труда по гендерному принципу осуществляется, в первую очередь, путем разделения оплачиваемой и неоплачиваемой работ для женщин и мужчин в частной и общественной жизни. Это разделение отражает традиционное распределение ролей женщин и мужчин в обществе, при котором женщины берут на себя основную часть семейных забот и домашней работы, а мужчины — основную ответственность за экономическое или финансовое благосостояние семьи в качестве кормильцев (обычно единственных), нанимаясь на постоянную работу с полной занятостью на всю жизнь. Однако сейчас признано, что это различие не отражает современной реальности в жизни мужчин и женщин, проявляющейся в том, что женская работа часто не видна и, как следствие, недооценивается в национальных оценках и плохо представлена на рынке труда.

Борьба с дискриминацией по половому признаку и активное содействие гендерному равенству означают изменение установок, обычаев и политики, которые поддерживают традиционное разделение труда между полами. Рекомендация № 165 (п. 11(b)) предписывает компетентным национальным органам оказывать содействие образованию и более равному разделению семейных обязанностей. Озабоченность необходимостью изменения традиционных ролей мужчин и женщин была выражена в Преамбуле к Конвенции № 156, напоминающей о Преамбуле к Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW, 1979). Исследования в области маскулинности обращают внимание на необходимость изменения ролей мужчин и юношей и, в особенности, на желательность коррекции рабочих графиков и моделей карьеры, чтобы дать возможность мужчинам на-

лаживать более тесные отношения со своими детьми. Исследователи в этой области подчеркивают, что равенство между полами требует также принятия срочных мер, которые будут воздействовать на существующие представления мужчин и юношей и менять их.

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981.

- См. также **«Баланс между работой и семьей», «Гендерный анализ и планирование», «Домохозяйства, возглавляемые женщинами», «Маскулинности» «Профессиональная сегрегация», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».**

Разнообразие в рабочем коллективе

Разнообразие в широком смысле определяется как «диапазон ценностей, установок, культурных перспектив, убеждений, этнической принадлежности, сексуальной ориентации, квалификации, знаний и жизненного опыта людей, составляющих ту или иную группу» (Европейская комиссия, 1998). Однако это общее определение решительно предполагает, что любая группа состоит из мужчин и женщин, и не учитывает гендерных различий. Разнообразие в рабочем коллективе означает различия между работниками по таким характеристикам, как пол/гендер, расовая или этническая принадлежность, возраст, физические и умственные возможности, социально-экономический класс, язык, религиозные убеждения, гражданство, образование, сексуальная ориентация, семья и семейное положение, ВИЧ-статус и т. д. Эти различия могут быть заметными или незаметными; они влияют на ценности, убеждения, установки, поведение и жизнь каждого человека. Учет фактора разнообразия в трудовом коллективе основан на предположении, что это позволит создать рабочую атмосферу, в которой каждый работник будет чувствовать, что его ценят и что его способности и квалификация оптимально используются, а это в свою очередь будет способствовать достижению целей организации. Трудовой коллектив, в котором отражается разнообразие в обществе по полу и другим признакам, будет лучше понимать и эффективнее отвечать на требования своего заказчика или клиентуры в этом обществе. Кроме того, формирование и сплочение разнообразного коллектива с более чем символическим представительством недопредставленных групп и равными отношениями между всеми его членами является воплощением принципов равенства и недискриминации и помогает рассеять предрассудки и стереотипы, демонстрируя возможность и желательность создания общества, свободного от дискриминации.

Широкое применение принципа недискриминации является центральным в концепции разнообразия. Конвенция № 111 была первоначально разработана для борьбы с довольно незначительным количеством видов дискриминации, перечисленных в статье 1.1 (а) (по расе, цвету кожи, полу, религии, политической позиции, национальному и социальному происхождению).

Однако Конвенция дальновидно предусматривала в статье 1.1 (b) появление других оснований для дискриминации, с которыми предстоит бороться в будущем, и оставила возможность для внесения дополнений в Конвенцию:

всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями работодателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

Поэтому после принятия Конвенции в различных национальных законодательствах были учтены многие другие дополнительные факторы дискриминации, такие, как возраст, сексуальная ориентация, место рождения, легитимность отцовства, физическое или психическое здоровье, история болезни, реальный или субъективно воспринимаемый ВИЧ-статус, семейные отношения с другими работниками предприятия, уровень образования, язык, акцент, внешний вид, судимость, статус получения социальной помощи и атипичные наследуемые характеристики клеток или крови.

Равенство между женщинами и мужчинами, несомненно, является важным компонентом разнообразия. Однако следует помнить, что гендер не поглощается разнообразием и что его пересечение с другими проявлениями разнообразия анализируется и принимается во внимание при формулировании и реализации политики, не оставляя гендерное равенство и права женщин вне поля зрения. Пересекаемость является аналитической концепцией, высвечивающей пути взаимодействия гендера с другими чертами идентичности (расовой и этнической принадлежностью, социально-экономическим классом, способностью, возрастом, сексуальной ориентацией, религией, ВИЧ-положительным статусом и т. д.), и, следовательно, показывает, как гендерное неравенство и дискриминация взаимодействуют с другими видами неравенства и дискриминации, формируя относительно привилегированное или непривилегированное положение человека в обществе. Применение концепции пересекаемости полезно для понимания множественной (и нередко косвенной) дискриминации и борьбы с ней, а также для формирования и сплочения разнообразного коллектива с равными отношениями между его членами.

Кроме того, для изучения разнообразия требуется признание и должное уважение к культурной принадлежности, религиозным ритуалам, лингвистическим способностям, странам происхождения, политическим убеждениям и другим характерным особенностям всех работников. Должны быть определены все культурные, религиозные, языковые и иные связанные с этим потребности рабочего коллектива, и должна проводиться политика недопущения дискриминации на работе, позволяющая:

- соблюдать религиозные праздники, совершать молитвы и медитации;
- соблюдать периоды траура по умершему родственнику;

- соблюдать специальные диетические режимы и медицинскую практику;
- носить традиционную и связанную с религией одежду, бороды и прически;
- организовывать, когда требуется, курсы по преподаванию языка, устного и письменного перевода и обучения персонала.

В то же время нельзя допускать того, чтобы культурные потребности и ценности противоречили универсальным принципам уважения к правам женщин.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
К. 143: Работники-мигранты (дополнительные положения), 1975,
К. 169: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1989,
Р. 104: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1957,
Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Дискриминация», «Доступ к занятости», «Представители коренного населения и народов, ведущих племенной образ жизни», «Работники-мигранты», «Тесты и собеседования».

Расширение возможностей женщин

- См. «Гендерный анализ и планирование».

Рынок труда

Строго говоря, рынок труда — это среда, в которой формируется рабочая сила, образно говоря, море, в котором плавают рабочая сила. Рынок труда — это арена, на которой находят друг друга рабочие места и работники или где труд предлагается в обмен на заработную плату или натуральную оплату, причем рабочая сила служит источником работников для рынка. Однако рабочая сила обязательно формируется тенденциями на рынке труда (такими, как глобализация, неформализация труда и т. д.).

Рынок труда и его институты не нейтральны, но отражают соотношение сил в экономике и обществе в целом. В связи с этим возникают изменения на рынке труда, порождающие изменения в гендерной структуре рабочей силы, например в профессиональной сегрегации, относительном участии мужчин и женщин в занятости и т. д.

- См. также «Профессиональная сегрегация», «Рабочая сила».

Самозанятые работники

В разных правовых системах самостоятельным лицом называется работник, работающий независимо от единственного работодателя, в отличие от наемного служащего или зависимого работника. Самостоятельные лица (известные так же, как внештатные, независимые или самозанятые работники) предоставляют услуги по договорам за плату без субординации с другой стороной договора. Категория самостоятельных хозяев далее разделяется на самостоятельных хозяев с наемными служащими (являющихся работодателями или предпринимателями), самостоятельных хозяев без наемных служащих (самозанятых работников или индивидуальных предпринимателей) и членов производственных кооперативов.

Критерии того, какую занятость считать самозанятостью, различны в разных правовых системах, но первенство фактов договора является одним общим стандартом. Некоторые государства-члены используют общую опровержимую презумпцию, что все отношения, в которых одно лицо работает на другое в обмен на вознаграждение, являются трудовыми отношениями, и стороны должны представить доказательство, чтобы доказать обратное, то есть что они являются самостоятельными лицами. В Рекомендации № 198 о трудовом правоотношении говорится, что государственная стратегия должна разработать руководство для работодателей и работников по определению, в частности, различия между наемными работниками и самостоятельными хозяевами.

На практике не всегда легко увидеть разницу между самозанятостью и скрытыми трудовыми отношениями. Чтобы избежать правовых обязательств, связанных с наймом, можно фактические трудовые правоотношения скрыть под «самозанятостью», хотя в действительности работник зависим (например, в случае некоторых надомников, которыми являются главным образом женщины). Такая скрытая занятость должна регулироваться законом, применимым к «фактическим» трудовым отношениям.

Самостоятельные хозяева автономны по отношению к взносам в фонд социального обеспечения. На практике это часто означает, что они меньше защищены системами социального обеспечения.

Самостоятельные хозяева встречаются в самых различных профессиях. Сравнительно высокая инцидентность самозанятости характерна для многих развивающихся стран. Во всем мире увеличивается число женщин, являющихся

самозанятыми работниками, и сейчас женщины находятся в большинстве среди некоторых категорий самостоятельных лиц. Есть несколько причин для такого положения вещей. Некоторые из них являются негативными, включая феномен «стеклянный потолок» (см. «Стеклянный потолок»), гендерный разрыв в оплате труда, трудность доступа к (хорошо оплачиваемым) рабочим местам и проблему установления баланса между деловой активностью и семейными обязанностями. Другие причины, видимо, скорее позитивные и включают влияние поддержки предпринимательства среди женщин, оказываемой некоторыми правительствами.

Самостоятельные хозяева должны обладать теми же основополагающими правами, что и наемные работники, хотя на практике им, возможно, труднее получить эти права, потому что они не имеют представительства и потому что им трудно организовать.

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984, К. 168: Содействие занятости и защите от безработицы, 1988, Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

- См. также «Баланс между работой и семьей», «Доступ к занятости», «Кооперативы», «Надомный труд», «Неформальная экономика», «Пожилые женщины-работницы», «Предпринимательство среди женщин», «Работодатель», «Равное вознаграждение», «Стеклянный потолок», «Трудовое правоотношение».

Свинцовые белила (краска)

- См. «Химические вещества».

Свобода ассоциации и защита права на организацию

Свобода ассоциации и защита права на организацию являются основополагающими принципами, утверждающими свободное осуществление работниками и работодателями, безо всяких различий, своих прав на объединение с целью преследования своих интересов и их защиты.

Работники и работодатели имеют право на создание организаций и вступление в организации по своему выбору. Такие организации должны иметь право:

- разрабатывать свои собственные уставы и правила;
- совершенно свободно избирать своих представителей;
- создавать свою администрацию, организовывать свою деятельность и формулировать свои программы;
- не распускаться и не приостанавливать свою деятельность по указанию административной власти;
- создавать федерации и конфедерации и вступать в них.

Работники должны быть защищены от дискриминации, такой, как дискриминация членов профсоюза. В частности, они должны быть защищены от отказа в приеме на работу по причине членства в своем профсоюзе и участия в его деятельности. Кроме того, организации работников и трудящихся должны быть защищены от актов вмешательства других членов с целью доминирования, финансирования или контроля.

На протяжении многих лет многие профсоюзы служили поддержкой и защитой прав работающих женщин. Для содействия гендерному равенству исключительно большое значение имеет то, что профсоюзы активно организуют работающих женщин и успешно защищают их интересы на основании коллективного договора. Важно также увеличить представительство женщин и их голос в профсоюзах и сделать профсоюзы более внимательными к нуждам женщин и семьи.

В последние годы дискуссии о свободе объединений сместились с темы, следует ли уважать эти права и принципы, к вопросу о том, как уважать эти права и как реализовывать эти принципы без дискриминации. Однако многие национальные законодательства о свободе объединений по-прежнему исключают из правовой защиты работников сельского хозяйства, особых экспортных зон и неформального сектора экономики, работников-мигрантов и домашних работников — всех тех секторов, в которых женщины составляют значительную часть работающих.

*К. 87: Конвенция о свободе ассоциации и защите прав на организацию, 1948,
К. 98: Право на объединение и ведение коллективных переговоров, 1949,
К. 141 и Р. 149: Организации сельских трудящихся, 1975,
К. 151 и Р. 159: Трудовые отношения (государственная служба), 1978,
Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере
труда и механизм ее реализации, 1998.*

- См. также «Ведение коллективных переговоров», «Организации работодателей», «Организации трудящихся», «Основополагающие принципы и права в сфере труда», «Представительство и голос», «Профсоюзы: гендерное равенство в профсоюзах».

Сезонная работа

- См. «Случайная работа».

Сексуальная ориентация

В очень широком смысле сексуальная ориентация есть предпочтение сексуальных партнеров того же или противоположного пола либо обоих полов. Это одно из оснований для дискриминации, признанное совсем недавно. Запрет всех видов дискриминации по сексуальной ориентации должен касаться гомосексуальных мужчин и женщин, бисексуалов и гетеросексуалов, а также транс-

сексуалов, лиц, сменивших пол, и трансвеститов. Дискриминация на почве сексуальной ориентации может стать элементом множественной или составной дискриминации, поскольку есть вероятность, что лицо, являющееся гомосексуалистом, или лицо, сменившее пол, скорее подвергнется дискриминации и по признаку пола. Запугивание и проявления агрессии против людей, чья сексуальная ориентация воспринимается через стереотипы как ненормальная, тоже является распространенным видом дискриминации таких людей.

Сексуальная ориентация специально не предлагается в качестве критерия в Конвенции № 111, но неявно предусмотрена в статье 1.1 (b), позволяющей государствам-членам расширять основания для дискриминации по мере их появления. Некоторые государства-члены решили, что критерий секса включает и сексуальную ориентацию.

Несколько стран определили сексуальную ориентацию как основание для дискриминации и противодействия ей. В некоторых федеральных конституциях и конституциях субъектов (например, в Германии, Южной Африке) дискриминация на почве сексуальной ориентации прямо запрещена, а во многих других государствах она предусматривается в законодательстве в различных вариантах. Тем не менее во многих странах мира даже признание сексуальной ориентации как причины для беспокойства в связи с дискриминацией до сих пор встречает сильное сопротивление.

К. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

Р. 188: Частные агентства занятости, 1997.

➔ См. также «Дискриминация», «Домогательства и давление».

Сексуальные домогательства на рабочем месте

В общих чертах сексуальными домогательствами на рабочем месте считаются любые нежелательные сексуальные заигрывания либо словесный или физический контакт сексуального характера, принятие или неприятие которого в явном или неявном виде выдвигается как условие для принятия благоприятных решений, влияющих на трудоустройство лица, с которым производится заигрывание, либо для необоснованного вмешательства в качество исполнения работы или создания угрожающей, враждебной, оскорбительной или агрессивной обстановки на работе. Сексуальные домогательства могут выражаться в виде:

- оскорблений, комментариев, шуток и измышлений сексуального характера и неуместных замечаний в отношении одежды, физических данных, возраста или семейного положения лица;
- нежелательного и излишнего физического контакта в виде прикосновений, поглаживаний, щипков или физического насилия;
- замечаний и вербальной агрессии, ставящей в неловкое положение;
- похотливых взглядов и жестов, ассоциирующихся с сексуальностью;

- компрометирующих предложений;
- просьб или требований сексуальной благосклонности;
- явных или скрытых угроз увольнения, отказа в продвижении по службе и т. д., если будет отказано в сексуальной благосклонности²⁰.

Сексуальные домогательства считаются нарушением прав человека, формой дискриминации и угрозой безопасности и здоровью. Они унижают достоинство и неприкосновенность личности работников и ставят под вопрос цельность личности и здоровье человека. Они также подрывают его право на равные возможности и обращение. Они не должны допускаться на рабочем месте, и если происходят, несмотря на все усилия, то должны быть наказаны, а жертвы защищены. Жертвы часто не знают своих прав и боятся мести или потери работы, поэтому повышение информированности является важным элементом борьбы с сексуальными домогательствами.

Сексуальные домогательства представляют собой потенциальную угрозу не только работникам, но и предприятиям. Они идут вразрез с целями работодателей, поскольку расшатывают основу, на которой строятся трудовые отношения, и могут отрицательно сказываться на производительности, например вследствие прогулов, текучести персонала и их низкого морального уровня. Они могут также порочить репутацию фирмы и, наконец, уменьшить ее прибыли из-за плохой репутации и больших судебных издержек. Важную роль в предотвращении сексуальных домогательств могут сыграть профсоюзы и работодатели, создав здоровый климат и благоприятную среду для достоинства работников.

Правила и процедуры по устранению сексуальных домогательств должны включать:

- программное заявление;
- процедуру рассмотрения заявлений, адаптированную для случаев сексуальных домогательств, которая должна быть конфиденциальной и обеспечивающей защиту от мести;
- прогрессивные дисциплинарные правила;
- профессиональную подготовку, повышение информированности и стратегию общения.

71-я сессия Международной конференции труда в 1985 году приняла резолюцию о равных возможностях и равном обращении для мужчин и женщин на рабочем месте, в которой говорится, что «сексуальные домогательства на рабочем месте пагубно влияют на условия труда и занятости служащих и на перспективы продвижения по службе. В связи с этим политика в области обеспечения равенства должна включать меры борьбы с сексуальными домогательствами и их предотвращения» (цитата из МОТ, 1985, в МОТ, 1988).

²⁰ Подробный список см. в Chappell and di Martino, 2006.

Защита от сексуальных домогательств приведена во многих странах в соответствие с конституцией, законом о равных возможностях или трудовым законодательством, уголовным кодексом и/или специальным законодательством. Во многих случаях суды и трибуналы национального уровня продолжают разрабатывать роль работодателей в предотвращении агрессии и преодолении ими последствий через прецедентное право (имеющее дело с прекращением трудовых контрактов, средствами судебной защиты, санкциями и т. д.) (Hodges-Aeberhard, 1996). Службы проверки условий труда должны играть важную роль в выслушивании жалоб и выявлении сексуальных домогательств на рабочем месте. Некоторые организации работодателей для борьбы с сексуальными домогательствами отдают предпочтение добровольным кодексам поведения (МОТ, 2005b).

Тема сексуальных домогательств рассматривалась в Комитете экспертов по применению конвенций и рекомендаций как вопрос защиты прав человека, а именно — как вопрос дискриминации женщин, хотя и мужчины могут стать объектами сексуальных домогательств. Другое направление деятельности МОТ до настоящего времени было нацелено главным образом на исследования, написание проекта закона и семинары по профессиональной подготовке и повышению информированности, в частности в Азии и странах Карибского бассейна. Еще предстоит работа по расширению географии деятельности и развитию технического сотрудничества, которое вооружит партнеров МОТ документами, помогающими эффективнее бороться с этой формой дискриминации.

К. 81: Инспекция труда, 1947,

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 169: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1989,

→ См. также «Дискриминация», «Домогательства и давление», «Средства судебной защиты и санкции».

Сельские работники

→ См. «Трудящиеся, занятые в сельском хозяйстве».

Семейное положение

Семейное положение определяет человека с точки зрения его гражданского статуса как холостого/незамужней, женатого/замужней, вдовца/вдовы или разведенного/разведенной. Семейное положение не должно влиять на какую-либо сторону его/ее положения на работе как представителя одного из полов.

Решения, связанные с занятостью, не должны приниматься с учетом семейного положения человека. Нельзя требовать от кандидатов, чтобы они указывали свое семейное положение в процессе предварительного собеседования или какой-либо иной процедуры отбора. Вопрос о том, не работают ли другие

члены семьи на данном месте работы, может быть оправдан в исключительных случаях во избежание семейственности.

Должностные обязанности, такие, как командировка, представительство и другие поручения в нерабочие часы, не должны служить оправданием дискриминации по семейному положению. Полные дополнительные выплаты и льготы должны предоставляться всем работникам независимо от их семейного положения.

*К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,
К. 158 и Р. 166: Прекращение трудовых отношений, 1982.*

- См. также «Баланс между работой и семьей», «Дискриминация», «Доступ к занятости», «Разнообразие в рабочем коллективе», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Тесты и собеседования», «Увольнение».

Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями

В Конвенции № 156 работники с семейными обязанностями определяются как работающие мужчины и женщины с обязанностями перед детьми, находящимися у них на иждивении, и другими ближайшими родственниками — членами семьи, которые явно нуждаются в уходе или содержании, если эти обязанности ограничивают их возможности в подготовке, вступлении в деловую активность, занятии ею или успехах в ней (статьи 1–2). Обязанность каждого государства-члена состоит в том, чтобы определить, какие лица отвечают этим условиям.

Все работники — и мужчины, и женщины — при работе по найму не должны подвергаться дискриминации, связанной с предполагаемым конфликтом между их работой и семейными обязанностями. Они должны быть свободны от ограничений, основанием которых служат семейные обязанности, при подготовке, вступлении в деловую активность, участии и успешном ее развитии.

В Конвенции № 156 и прилагаемой к ней Рекомендации № 165 твердо устанавливается равенство возможностей и обращения для работников, имеющих семейные обязанности, в рамках более широких мер по содействию равенству между полами. Поэтому принципы и задачи, решаемые на благо работников с семейными обязанностями, должны быть, насколько это возможно, частью национальной политики равенства возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин или должны быть тесно связаны с ней.

Национальная политика в этом вопросе, в соответствии с Конвенцией № 156, должна быть направлена на обеспечение полного равенства возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин, а также работников с семей-

ными обязанностями и без них. Эта политика должна в равной степени распространяться на оплачиваемых и неоплачиваемых работников. Если ограничить резолютивную часть Конвенции одними только оплачиваемыми работниками, то будут исключены многие другие работники с семейными обязанностями, и в первую очередь самостоятельные хозяева, составляющие значительную часть экономически активного населения в большинстве развивающихся стран.

Нельзя упускать из виду потребности работников с семейными обязанностями в первую очередь при планировании и развертывании или продвижении коммунально-бытовых служб, таких, как уход за детьми и пожилыми людьми, а также семейных служб и учреждений. Должны осуществляться программы информирования общественности о положении этих работников. Содействие гибкому подходу к условиям работы и социальному обеспечению должно оказываться принятием следующих мер:

- последовательное сокращение продолжительности работы и количества требуемого сверхурочного времени;
- введение гибких рабочих графиков, выходных и отпусков;
- изучение возможностей нахождения работы для супруга/супруги и учебы детей в случае перевода по работе в другое место;
- регулирование и контроль условий найма частично занятых работников, работников по временным контрактам и надомных работников: все условия найма, включая социальное обеспечение, должны быть эквивалентны условиям работы с полной занятостью и работы постоянных работников;
- принятие решения, являются ли семейные обязанности веской причиной для отказа от предлагаемой работы (чтобы не лишиться совсем или временно пособия по безработице).

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

К. 158 и Р. 166: Прекращение трудовых отношений, 1982.

- См. также «Баланс между работой и семьей», «Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи», «Отпуск по уходу за ребенком», «Семейное положение», «Службы и учреждения по уходу за детьми и семьей».

Семейные службы и учреждения

- См. «Службы и учреждения по уходу за детьми и семьей».

Сестринский персонал

Сестринским персоналом называют все категории людей, предоставляющих за вознаграждение сестринский уход и обслуживание. Требования к меди-

цинской практике должны быть закреплены в национальном законодательстве, и к ведению медсестринской практики должны допускаться люди, отвечающие этим требованиям.

Весь сестринский персонал независимо от пола и других характеристик должен иметь право на условия, по меньшей мере, эквивалентные условиям других работников: право на те же часы работы (включая сверхурочное время), на еженедельный отдых, оплачиваемый ежегодный, учебный отпуск, отпуск по беременности и родам, отпуск по болезни и социальное обеспечение, а также на равную оплату за труд равной ценности/принятии.

Сестринский персонал должен проходить медицинское обследование при принятии на работу и при ее окончании, а также через регулярные интервалы в период работы. Однако беременность, установленная при таком обследовании, не может служить основанием для увольнения. В то время как ВИЧ-положительный статус не может служить основанием для дискриминации, уход за больными является одной из профессий, где ВИЧ-положительный статус человека должен учитываться при оценке пригодности работника; однако в этих случаях бремя доказательства непригодности для работы должно ложиться на работодателя.

Сестринский персонал не должен подвергаться особым рискам. Если это неизбежно, должны быть приняты меры для сведения этих рисков к минимуму. Если медсестра беременна или имеет маленьких детей и если нормальное задержание может причинить вред ее здоровью или здоровью ее ребенка, она должна быть переведена без потери вознаграждения на работу, соответствующую обстоятельствам.

Должны быть проведены и периодически обновляться исследования по выявлению особых профессиональных факторов риска, которым может подвергаться сестринский персонал, чтобы по возможности устранить эти факторы. Должны приниматься соответствующие меры контроля выполнения положений, касающихся охраны здоровья и безопасности сестринского персонала. В частности, необходимо наладить сотрудничество с сестринским персоналом и его организациями для слежения за эффективностью выполнения этих положений.

Уход за больными относится к профессиям, в которых преобладают женщины. Мужчинам должны быть предоставлены равные возможности в этой профессии, и тем из них, кто желает сделать уход за больными своей профессией, должна оказываться поддержка.

К. 149 и Р. 157: Сестринский персонал, 1977.

- ➔ См. также «Оплачиваемый отпуск на период обучения», «Охрана материнства», «Продолжительность времени работы», «Работа по уходу», «Социальная защита», «Социальное обеспечение», «Труд в ночное время».

Служба гигиены труда

- См. «Охрана труда»; см. также «Инспекция труда», «Управление трудовыми вопросами».

Службы и учреждения по уходу за детьми и семьей

Уход за детьми и семьей является широким понятием, включающим предоставление государственных, частных, индивидуальных или коллективных услуг по удовлетворению нужд родителей и детей или ближайших членов семьи.

Создание доступных пунктов обслуживания, позволяющих работникам выполнять свои обязанности перед близкими во всех местах их проживания, является важной составляющей комплекса мер по установлению равного отношения между работниками и работницами с семейными обязанностями, а также между ними и другими работниками. Все работники независимо от пола должны иметь возможность сочетать оплачиваемую работу со своими обязанностями перед детьми и другими членами семьи. Должны быть созданы в достаточном количестве хорошо организованные службы и учреждения по уходу за детьми и членами семей, включая службы для кормящих матерей, чтобы работники с семейными обязанностями могли реализовать свое право на свободный выбор при трудоустройстве. Эти службы и учреждения должны быть достаточно универсальными, позволяющими решать потребности детей разных возрастов и членов семей, нуждающихся в уходе. Использование этих служб и учреждений должно быть либо бесплатным, либо платным в разумных пределах, с учетом финансовых возможностей работников.

Улучшение условий работы и жизни трудящихся с семейными обязанностями должно достигаться проведением правильной социальной политики, включая мероприятия, осуществляемые государственными органами. В Рекомендации № 165 предлагается компетентным национальным органам собирать и публиковать статистику числа трудящихся с семейными обязанностями, которые работают или ищут работу, и числа и возрастов их детей и других иждивенцев, нуждающихся в уходе. Эти органы должны проверять установленные потребности и предпочтения и на основе этой информации содействовать систематическому развитию системы адекватного ухода за детьми и членами семьи. Нужно учитывать потребности работников с нетрадиционными часами работы, дети которых не могут быть приняты в учреждения по уходу с традиционными часами работы.

Когда работодатели лучше узнают о такого рода потребностях своих работников, многие из них, особенно в развитых странах, добровольно принимают меры к созданию служб и учреждений ухода за детьми сотрудников, в том числе центров ухода за детьми на предприятии и вне предприятия, частных агентств дневного присмотра, выплате работникам субсидий по уходу за детьми и организации информационных справочных служб.

К. 156 и Р. 165: *Работники с семейными обязанностями*, 1981.

- См. также «Баланс между работой и семьей», «Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи», «Объекты и оборудование», «Отпуск по уходу за ребенком», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

Службы омбудсменов

- См. «Средства судебной защиты и санкции».

Случайная работа

Случайная работа — это работа без фиксированного срока, выполняемая работниками, приглашаемыми на работу, только если и когда они нужны работодателю. Они могут работать полное и неполное время в течение различных периодов времени. Случайная работа напрямую зависит от объема работы и его изменений, и случайные работники могут работать подряд несколько дней или несколько недель. В договорах по найму случайных работников, если они заключаются, может быть оговорено минимальное и максимальное количество часов работы и время уведомления до расторжения договора, которое надо соблюдать, чтобы можно было требовать от них работы. Однако по «нулевым» договорам работникам не гарантирована минимальная продолжительность времени работы, но от них требуется быть готовыми к приглашению на работу нанимателем без всяких гарантий, что они будут приглашены (МОТ, 2004с).

Случайные работники отличаются от других непостоянных работников тем, что зачастую они имеют меньше прав и хуже защищены. Отсутствие продолжающихся устойчивых отношений с работодателями может привести к тому, что случайных работников вообще не будут рассматривать как наемных работников, даже если есть договор. В других случаях они могут потерпеть неудачу по трудовым правам, если они привязаны к испытательному сроку найма, который обычно больше периода работы случайного работника. Предусмотренные законом и договором права случайных работников обычно ограничены либо отсутствуют. Например, случайных работников могут исключить из условий Конвенции о прекращении трудовых отношений 1982 года (№ 158) по решению отдельных государств-членов, используя оговорки о праве отказа, открытые для государств-членов после консультаций с социальными партнерами. Однако статья 1 (3) Конвенции № 158 запрещает постоянное использование краткосрочных договоров с целью уклонения от обязательства, взятого работодателем, о предоставлении работникам определенных прав.

Многих временных работников можно считать случайными работниками. Хотя некоторые временные работники, особенно те из них, которые работают

через частные агентства занятости, имеют более длительные договоры с фиксированным сроком, все же они, как правило, получают низкую зарплату при более низком качестве занятости.

Случайная работа, особенно сезонная, выполняется людьми обоих полов и всех возрастов, включая детей в большом числе, но, как и во многих других видах ненадежной работы, здесь преобладают женщины. На сельскохозяйственных работах женщины и дети часто сопровождают мужчину — главу домохозяйства в качестве неоплачиваемых помощников семьи.

Пункт 2 (а) Рекомендации № 131 о пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца рекомендует постепенное распространение пособий по инвалидности и старости на лиц, чье трудоустройство является случайным.

По условиям Конвенции об инспекции труда в сельском хозяйстве 1969 года (№ 129), случайные или сезонные сельскохозяйственные работники неявно прикрываются определением «наемный работник», что дает им то же право на пособие от инспекции условий труда, что и постоянным работникам с полной занятостью. В Конвенции № 169, касающейся прав коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, случайным работникам посвящена статья 20.3:

Принятые меры включают меры, обеспечивающие: а) чтобы работники, принадлежащие к соответствующим народам, включая сезонных и временных работников и работников-мигрантов, занятых сельскохозяйственной и другой работой, а также тех, кто нанят вербовщиками, пользовались защитой, предоставляемой национальным законодательством и национальной практикой для других таких работников в тех же секторах, и чтобы они получали полную информацию об имеющихся у них правах по трудовому законодательству и о средствах защиты их прав.

Рекомендация № 165 о работниках с семейными обязанностями, хотя в ней и нет прямого упоминания случайных работников, также обращается к вопросу о временных работниках и надомниках, многие из которых имеют семейные обязанности, отмечая, что их условия найма, включая социальное обеспечение, должны быть, насколько это возможно, эквивалентны (пропорциональны) условиям найма работников с полной занятостью и постоянных работников (п. 21 (2)).

Р. 131: Пособия по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967,

К. 129 и Р. 133: Инспекция труда (сельское хозяйство), 1969,

Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,

К. 169: Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, 1989.

➔ См. также «Дискриминация», «Ненадежная работа», «Неполная занятость», «Нетипичная работа», «Социальная защита».

Соблюдение условий контракта

→ См. «Компенсирующие действия», «Политика государственных закупок».

Социальная защита

Социальная защита есть «предоставление обобщенных базовых социальных пособий всем гражданам независимо от вклада или трудового стажа». Отсюда вытекает, например, пособие малоимущим лицам исходя из потребностей, а не приобретенных прав и медицинское обслуживание всего населения.

Доступ к адекватному уровню социальной защиты как основополагающее универсальное право всех людей увековечен во Всеобщей декларации прав человека (1948) и в Филадельфийской декларации МОТ (1944). Он включает защиту жизни и здоровья работников во всех профессиях, охрану детства и материнства, обеспечение удовлетворительной пищей и жильем и равенство в возможностях получения образования и овладения профессией.

Однако на практике сегодня только 20 % населения земного шара пользуются доступом к адекватной социальной защите, в то время как больше половины людей не имеют вообще ничего. В наши дни процесс глобализации ведет к увеличению незащищенности работников и работодателей и оказывает сильное давление на правительства, которые вынуждены урезать государственные расходы, и на предпринимателей, которым приходится сокращать затраты на оплату труда. В то же время системы социальной защиты сталкиваются со старением населения (наряду с устойчивым увеличением ожидаемой продолжительности жизни в пенсионном возрасте с темпами 1,5 года в каждые десять лет) и с радикальными сдвигами в организации рынка труда. В промышленно развитых странах возникла проблема, как обеспечить достаточную защиту в ситуации возросшей неопределенности на рынке труда и при этом вести борьбу с бедностью и социальной изоляцией, чтобы уберечь некоторые слои населения от попадания в капкан обездоленности и изоляции. Это означает, во-первых, разработку новых форм защиты, более соответствующих возросшей мобильности работников; во-вторых, сочетание политики социального вовлечения со схемами, гарантирующими минимальный доход. Традиционные для развивающихся стран формы защиты, ранее обеспечиваемой расширенной семьей и общиной, в значительной степени были ослаблены процессами урбанизации, индустриализации и крупномасштабной миграции рабочей силы. Неоплачиваемый труд женщин часто перестает заменять социальную защиту. Назрела острая потребность в новых коллективных системах, способных защитить людей, которые больше не могут рассчитывать на традиционные системы солидарности.

Одна из основных стратегических задач МОТ состоит в том, чтобы помочь странам распространить социальную защиту на все группы общества, улучшить условия труда и повысить безопасность и охрану здоровья на рабочем

месте. МОТ намерена добиваться этого с помощью набора инструментов, правовых документов и стратегий, чтобы при содействии правительств и благодаря постоянному социальному диалогу предоставить мужчинам и женщинам равный доступ к достойным условиям работы. Это позволит обеспечить на рабочем месте безопасность, уважение человеческого достоинства, признание семейных и общественных ценностей, адекватную компенсацию при потере или уменьшении дохода, удовлетворительные социальные и медицинские услуги и уважение права на свободное время и отдых.

Различие путей в решении задачи социальной защиты в развитых и развивающихся странах доказывает необходимость принимать во внимание разнообразие национальных специфик. Например, если в странах со стареющим населением наибольшую озабоченность вызывает пенсионное обеспечение, то в бедных странах с более низкой средней продолжительностью жизни на первый план выступают медицинское обслуживание, особенно в условиях таких пандемий, как ВИЧ/СПИД или малярия, и разрушительное действие конфликтов.

Работники неформального сектора экономики относятся к категории людей, которые не имеют или почти не имеют социальной защиты, причем женщины в этой категории преобладают. Большинство женщин в развивающихся странах так или иначе заняты в неформальном секторе (Jhabvala and Sinha, 2006). Женщины-работницы в неформальном секторе экономики особенно уязвимы. Они подвержены нескольким рискам, обусловленным двумя ролями — на рабочем месте и дома, а также большей социальной изоляцией и трудностями распространения на них социальной защиты в секторе, характеризующемся профессиональным разнообразием и географической разбросанностью. Традиционные механизмы социальной защиты (например, родство, забота о детях, местные источники кредита и группы сберегательных вкладов и т. д.) не всегда эффективны и часто дискриминируют женщин. Меры социальной защиты, обращенные к этим женщинам, должны включать решение различных вопросов, связанных с питанием, водой, медицинским обслуживанием, заботой о детях, жильем и образованием. Они могут принимать форму маломасштабных схем социального страхования, реализуемых через женские организации. Ярким примером положительного опыта в этом направлении является Ассоциация самозанятых женщин (SEWA) в Индии, известная своей обширной программой социального страхования с системой взносов.

В частности, социальная защита не должна использоваться для навязывания социальных выборов, которые являются вопросом национального суверенитета и свободы личности. Например, если равенство между мужчинами и женщинами является принципом, ценность которого признали все государства — члены МОТ, это равенство нельзя рассматривать как идентичность условий. Это, в частности, означает, что системы социального обеспечения должны создаваться с акцентом на уважение прав женщин, которые посвящают всю или часть своей жизни работе в семье, а не в коммерческом секторе.

К. 155 и Р. 164: Безопасность и гигиена труда, 1981,

*К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,
К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и
Р. 95: Охрана материнства, 1952,
К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000,
Конвенция МОТ о морском судоходстве, 2006.*

→ См. также «Охрана материнства», «Охрана труда», «Социальное обеспечение».

Социальное обеспечение

Социальное обеспечение можно условно определить как «защиту, предоставляемую обществом своим членам, от экономических и социальных затруднений, которые возникли бы без этой защиты в случае прекращения или существенного сокращения размеров заработка в результате болезни, материнства, производственной травмы, безработицы, инвалидности, преклонного возраста и смерти; предоставление медицинского обслуживания; а также предоставление субсидий семьям с детьми».

Для всех работников должны быть установлены минимальные стандарты в следующих направлениях социального обеспечения:

- медицинское обслуживание;
- медицинское страхование;
- пособие по безработице;
- пенсии (пособие по старости);
- пособие по случаю производственной травмы;
- пособие по уходу за детьми;
- пособие по беременности и родам;
- пособие по инвалидности;
- пособие по утере кормильца.

Пособия по медицинскому страхованию, охрана материнства и пенсии охватывают все категории работников, занятых в промышленности и сельском хозяйстве, включая оплачиваемых женщин-работниц, работающих на дому, и домашних работниц в частных домохозяйствах. Пособия по социальному обеспечению могут быть пропорциональны заработкам получателя пособий или обязательствам по поддержке семьи, устанавливаемым по единым тарифам либо связанным со средствами данного получателя пособий. Государство несет общую ответственность за выплату пособий и за организационное управление соответствующим органом.

Большинство систем социального обеспечения первоначально строилось исходя из модели «мужчина-кормилец». Эта модель основывалась на допущении, что главой семьи, зарабатывающим на жизнь, является мужчина, а женщина отвечает главным образом за неоплачиваемую работу по дому. За мужним женщинам предоставляется форма защиты, исчисляемая из формы

защиты, которой пользуется муж. Их заработки, исчисляемые из профессиональной деятельности, рассматриваются как дополнительные. Действующее законодательство все еще придерживается этих первоначальных правил, несмотря на то что в наиболее промышленно развитых странах от неравного обращения отказались либо полностью, либо в значительной степени.

Положение женщин, а также отношение к структурам и ролям в семье больше не соответствуют традиционной модели. Однако, как это происходит во многих обществах, характерной особенностью является то, что в течение многих лет женщины не имеют заработков или они невелики из-за неравного разделения ответственности за детей и домашнее хозяйство. Специально для того, чтобы предотвратить бедность овдовевших женщин преклонного возраста, необходимо пересмотреть на государственном уровне доступ и охват женщин системами социального и пенсионного обеспечения. Системы социального обеспечения могут попытаться:

- компенсировать неравное распределение работ по дому (например, разбие-нием пенсии на части);
- стимулировать более равномерное распределение (например, предоставле-нием родительских пособий для отцов и/или матерей).

Проблему стимулирования равного обращения по отношению к мужчинам и женщинам в вопросах социального обеспечения необходимо решать на национальном и международном уровнях в следующих направлениях:

- приспособливание прав под пособия и «индивидуализация» этих прав;
- равное обращение по отношению к пенсионному возрасту;
- равное обращение по отношению к пособиям по утере кормильца;
- разделение пенсионных прав в случае развода;
- учет положения родителей с семейными обязанностями для расчета пособий или доступа к ним.

Международной конференцией труда на ее 89-й Сессии в 2001 году были приняты резолюция и выводы о социальном обеспечении. Эти документы содержат широкую концепцию жизненного цикла социальной защиты, в основе которой лежит долговременное поддержание квалификации людей (в частности, с начального образования и учебы на протяжении всей жизни) для сохранения их профессиональной пригодности. Существует также концепция сферы применения социального обеспечения. Связь социального обеспечения с достойной работой помогает закрепить принципы достоинства и солидарности. Например, переключение от необходимости в социальном обеспечении к работе по найму в строгом смысле означает, что может быть дана положительная оценка, в дополнение к занятости, о самозанятости, работе в неформальном секторе экономики и неоплачиваемой работе по уходу, выполняемой главным образом женщинами. Таким образом социальная защита может дойти до тех, кто больше всего в ней нуждается.

Р. 29: Страхование по болезни, 1927,

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,
К. 118: Равноправие (социальное обеспечение), 1962,
К. 157: Соблюдение прав на социальное обеспечение, 1982,
К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и
Р. 95: Охрана материнства, 1952,
К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.

- См. также «Медицинское страхование», «Отпуск по беременности и родам», «Охрана материнства», «Пенсия», «Пособие по случаю производственной травмы», «Профессиональная сегрегация», «Условия найма и льготы».

Социальные договоры

- См. «Увольнение».

Социальный диалог

По определению МОТ, социальный диалог включает все типы переговоров, консультаций и просто обмена информацией между или среди представителей правительств, работодателей и работников по представляющим общий интерес вопросам, касающимся экономической и социальной политики. Диалог может представлять собой трехсторонний процесс, в котором правительство выступает как официальная сторона в диалоге, либо только двухсторонние отношения между работниками и руководством (или между профсоюзами и организациями работодателей) с прямым участием правительства или без него. Координация может быть неформальной или институционализированной, а часто это сочетание двух видов координации. Диалог может происходить на национальном, региональном уровне или на уровне предприятий. Он может быть диалогом между представителями разных профессий, диалогом в пределах одного сектора или представлять собой сочетание этих двух видов диалогов.

Главная цель социального диалога состоит в содействии созданию консенсуса и демократическом участии главных заинтересованных сторон в сфере служебных отношений. Наличие успешных структур и процедур социального диалога позволяет решать важные экономические и социальные вопросы, способствовать надлежащему управлению, в том числе равенству и справедливости, укреплять социальный и промышленный мир и стабильность и ускорять экономический прогресс.

В социальном диалоге озвучиваются потребности и ожидания партнеров. Его значимость зависит от того, смогут ли все сегменты общества сделать так, чтобы все их голоса были услышаны. Сравнительно небольшое число женщин, занимающих ведущие посты в представительных органах, как правило, является фактором, тормозящим развитие гендерного равенства и улучше-

ние положения не только женщин, но и мужчин в сфере служебных отношений. Такие вопросы, как дискриминация по признаку пола, равная оплата, создание баланса между работой и семейными обязанностями (включая уход за ребенком и пожилыми людьми), регулирование рабочего времени и сексуальные домогательства, будут включены в повестку дня социального диалога только в том случае, если в диалоге будет принимать активное и содержательное участие достаточное число женщин и если в процессе социального диалога они будут иметь доступ к ролям принятия решений. В связи с этим существует острая потребность в расширении участия женщин в существующих структурах социального диалога, в том числе в организациях трудящихся и работодателей, и включении гендерного аспекта в повестку дня социального диалога.

В двух конвенциях выражается желательность справедливого представительства женщин и мужчин в социальном диалоге (хотя она и не заявлена прямо). Конвенция № 87 устанавливает, что работники и работодатели имеют право на организацию «без каких-либо различий» (ст. 2). В Конвенции № 154 говорится, что «органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам» (ст. 5.2 (е)); под этим подразумевается гендерно-справедливое представительство, если будет признано, что гендерное равенство является критически важным для такого стимулирования.

Эти положения Конвенции открывают возможности для поддержки гендерного равенства при применении стандартов, имеющих отношение к социальному диалогу, которые будут поддержаны, если голоса мужчин и женщин будут услышаны в представительных инстанциях коллективных переговоров и в трехсторонних переговорах и консультациях, подобных тем, которые предлагались в Рекомендации о трехсторонних консультациях 1976 года (№ 152) (п. 2 (3)). Имеющийся положительный опыт включает содействие гендерному равенству в трехстороннем консультативном органе по труду в Малави, где по закону для представления каждой из трех сторон должна быть назначена, по крайней мере, одна женщина (МОТ, 2004f).

К. 87: Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948,

К. 98: Право на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949,

К. 144: Трехсторонняя консультация (Международные трудовые нормы), 1976,

Р. 152: Трехсторонняя консультация (деятельность Международной организации труда), 1976,

К. 154 и Р. 163: Коллективные переговоры, 1981.

- ➔ См. также: «Ведение коллективных переговоров», «Организации работодателей», «Организации трудящихся», «Представительство и голос», «Свобода ассоциации и защита права на организацию», «Трехсторонняя консультация», «Трипартизм».

Справедливость в оплате труда

→ См. «Равное вознаграждение».

Средства правовой защиты и санкции

Средство правовой защиты есть способ компенсации жертве или устранения понесенного ею вреда или ущерба; санкция есть уголовное наказание или штраф, налагаемый в гражданском порядке как наказание за недопустимое поведение. И средство правовой защиты, и санкции делают правовые системы эффективными и являются сдерживающим фактором для противоправного поведения. Средства правовой защиты и санкции применяются на национальном уровне. Часто это делается в ответ на телефонные звонки в международные стандарты труда с просьбой принять меры убеждения в случаях наиболее отвратительных злоупотреблений на рабочем месте, например в случаях, предусматриваемых в Конвенции о принудительном труде 1930 года (№ 29), ст. 25, или в Конвенции о наихудших формах детского труда 1999 года (№ 182), ст. 7 (1) и 8.

Национальное законодательство по равной оплате, возможностям и обращению необходимо, но самого по себе его недостаточно для воплощения в законодательной практике. Дискриминация должна предотвращаться эффективными средствами сдерживания, а жертвам дискриминации должна выплачиваться справедливая компенсация. В случаях несправедливого прекращения работы по найму денежная компенсация обычно признается недостаточной. Чтобы закон был приемлемым, в случаях проявления дискриминации необходимо иметь набор средств правовой защиты и/или санкций. По мере изменения характера дискриминации и распространения косвенных ее проявлений, все труднее становится бороться с ней, прибегая лишь к уголовным санкциям; назрела необходимость в дополнение к санкциям за проявления дискриминации принимать профилактические меры.

Наблюдается постепенная тенденция к укреплению средств правовой защиты и санкций. Для борьбы с дискриминацией и содействия равенству на рабочем месте большинство стран создали специализированные и доступные органы; однако многие больше полагаются на санкции, а не на средства судебной защиты. В некоторых странах для повышения эффективности правоприменения сочетают правовые санкции со средствами судебной защиты. Средства правовой защиты и санкции также становятся важным методом профилактики и борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте.

Омбудсмены или службы омбудсменов являются другим способом расследования жалоб и предоставления средств судебной защиты. Как правило, они дают рекомендации и оценки и представляют в парламенты ежегодные отчеты. Они могут быть созданы специально для обращения к вопросам равных возможностей и таких щекотливых вопросов, как сексуальные

домогательства. Например, в Швеции есть Омбудсмен равных возможностей и Комиссия равных возможностей: по запросу Омбудсмана Комиссия может дать работодателю указание принять конкретные меры содействия гендерному равенству на рабочем месте под угрозой наказания в виде штрафа за неподчинение.

→ См. также «Дискриминация», «Дисциплинарные меры», «Домогательства и давление», «Процедуры рассмотрения жалоб», «Сексуальные домогательства на рабочем месте».

Статистика труда

Статистика труда является главным инструментом для измерения степени дискриминации и оценки равенства возможностей и обращения как в развитых, так и в развивающихся странах. Положения Конвенции о статистике труда 1985 года (№ 160) предусматривают сбор статистических данных занятости государствами-членами, их публикацию компетентным национальным органом и передачу в МОТ. Статистика труда должна вестись с целью измерения, как минимум, следующих параметров:

- численность экономически активного населения и уровней его занятости, безработицы и неполной занятости — как минимум, один раз в год;
- средние заработки и продолжительность времени работы — как минимум, один раз в год;
- структура и распределение экономически активного населения, включая разбивку по характеру занятости (работодатель, самостоятельное лицо, наемный работник, неоплачиваемый семейный работник, член производственного кооператива) — один раз в десять лет.

Эти статистические данные необходимо обязательно классифицировать по признаку пола работников и, по возможности, по возрастным группам и направлениям деловой активности. Наличие дезагрегированных по полу данных и статистической информации позволяет проводить сравнительный анализ того, как женщины и мужчины преуспевают на работе и в обществе, что, в свою очередь, помогает обнаружить наличие дискриминации, особенно в менее прозрачной форме косвенной дискриминации. Например, документация о различиях в уровнях оплаты труда облегчает оценку фактической величины гендерного разрыва в оплате труда и ее пересечений с другими формами несправедливой оплаты труда.

В целом, данные, дезагрегированные по признаку пола, получить легче, чем данные, дезагрегированные по другим категориям. Тем не менее известно, что существуют определенные ограничения на получение данных о степени и характере дискриминации вообще и, в частности, дискриминации по признаку пола. Иногда это происходит из-за отсутствия данных, а иногда в силу того, что формат или структура легко получаемых данных, например данных переписей населения и обследований домохозяйств, не позволяет

получить информацию, дающую возможность установить прямую связь с дискриминацией.

На качество статистики труда влияет точность, с которой в ней отражаются различия и сходства между мужчинами и женщинами на рынке труда. Женщины являются важной популяцией в ситуациях «нетипичной» работы, поэтому получение достоверных и надежных статистических данных занятости будет зависеть от четкого понимания разнообразия форм выполняемых женщинами работ и того, как они ведут себя на рынке труда. Например, статистическая информация по неформальному сектору экономики важна в том случае, если будет получена точная картина вклада работающих женщин. Однако вклад женщин в экономики стран часто освещается отрывочно и в искаженном виде, а имеющиеся статистические данные часто неполны и искажены в результате постоянных не подвергаемых сомнению утверждений о ролях полов в экономике.

К. 160 и Р. 170: Статистика труда, 1985.

→ См. также «Рынок труда», «Управление трудовыми вопросами».

«Стеклянный потолок»

Невидимые искусственные барьеры, препятствующие доступу женщин к высшим должностям, то есть к принятию решений и управлению, и возникающие главным образом вследствие маскулинной предвзятости в организационной культуре, широко известны под названием «стеклянный потолок». Хотя некоторым женщинам удалось подняться в сфере служебных отношений до самых вершин, этот «стеклянный потолок» все еще встречается повсеместно, за исключением немногих стран, несмотря на возросший уровень квалификации женщин, их профессиональной пригодности и высокой производительности труда. «Стеклянный потолок» оказывает сопротивление позитивным действиям, ориентированию старших менеджеров и персонала отделов кадров, мерам по созданию баланса между работой и семейными обязанностями и широкому признанию того факта, что инвестирование в таланты и качества как женщин, так и мужчин на всех организационных уровнях диктуется здравым смыслом бизнеса.

Существование «стеклянного потолка» служит показательным примером дискриминации женщин на работе с помощью вертикальной сегрегации по признаку пола. Его наличие определяется следующими факторами:

- карьерный рост женщин неравномерен и часто прерывается, в отличие от мужчин, карьерный рост которых, как правило, прямолинеен, и это мешает продвижению женщин на руководящие должности;
- руководящие должности часто характеризуются мужскими качествами, например агрессивностью, и пригодность на эти должности оценивается главным образом по мужским критериям;

- женщинам предлагаются в основном нестратегические должности, а не должности в так называемых «линейных» подразделениях, где принимаются финансовые решения или выполняются функции, дающие доход, то есть те должности, которые дают возможность продвижения на руководящие посты;
- женщины имеют меньше возможностей для профессионального обучения и карьерного роста;
- на работающих женщинах по-прежнему лежит больше семейных обязанностей, чем на мужчинах, и у них остается меньше времени для «факультативного» формального или неформального общения, необходимого для служебного роста на предприятиях.

Очевидно, что законодательный запрет дискриминации по признаку пола ослабит «стеклянный потолок», однако этому могут также помочь следующие практические рекомендации:

- напоминание руководству об обязательствах и правах, связанных с гендерным равенством;
- позитивные действия, наставничество и мониторинг для женщин;
- более широкое привлечение женщин в стратегические секторы и на стратегические должности, дающие им хорошие перспективы роста;
- улучшение и совершенствование баланса между работой и семейными обязанностями, что позволит обоим родителям гармоничнее сочетать семью и карьеру;
- облегчение доступа женщин к профессиональному обучению, особенно техническим дисциплинам и менеджменту, а также к обучению коммерции, что поможет им открыть свое дело;
- стимулирование создания для женщин формальных и неформальных сетей, связанных с работой и бизнесом;
- анализ методов развития человеческих ресурсов, позволяющий понять перспективность нетрадиционных путей карьерного роста и облегчающий доступ женщин к руководящим должностям;
- ориентирование разработчиков экономической политики и работодателей на проблемы гендерного равенства и участие в формировании гендерно-справедливой организационной культуры и социально-экономической среды.

Метафора «стеклянный потолок» была распространена на различные области вертикальной и горизонтальной профессиональной сегрегации. Появились понятия «стеклянные стены» (концентрация женщин в определенных секторах, когда они не имеют возможности преодолеть барьер между функциями секретаря или администратора и функциями руководства, независимо от уровня образования и опыта) и «липкий пол» (западня, в которую попадают женщины на самой низкооплачиваемой работе, или нижние ступеньки в их профессии, с которых они не могут подняться выше черты бедности).

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- См. также «Гендер», «Дискриминация», «Образование», «Позитивные меры», «Профессиональная сегрегация».

Страхование на случай болезни

- См. «Медицинское страхование».

Стресс

- См. «Компьютеры», «Охрана труда».

Структурная безработица

Этот термин используется для обозначения безработицы, возникшей в связи с изменениями в структуре экономики в результате технических инноваций или в связи с изменениями в составе рабочей силы. Во многих странах часто женщины оказываются среди тех, кто первым теряет работу, когда происходят структурные изменения подобного типа, так как главными кормильцами и главами домохозяйств по-прежнему считаются мужчины. Структурная безработица возникает также в тех случаях, когда существует несоответствие между образованием, получаемым мужчинами и женщинами, и потребностями и возможностями, предлагаемыми рынком труда. Во многих странах половая сегрегация в учебной программе может означать, что образование не гарантирует девушкам (но в определенных случаях и юношам) получения работы.

Работодатели должны быть особенно внимательны к работникам, которых приходится сокращать, и быть строго объективными в определении критериев и графиков сокращения штатов. Ни в коем случае нельзя исходить из того, что женщины реже становятся главными или единственными кормильцами в семье и поэтому меньше пострадают от сокращения.

Государства-члены должны разработать такую стратегию развития людских ресурсов, образования, профессиональной подготовки и учебы на протяжении всей жизни, в основе которой будут, в частности, гендерно-справедливая подготовка специалистов и их переквалификация в обстановке достойной работы. Техническая политика должна соответствовать уровню экономического развития страны и способствовать улучшению условий труда и сокращению продолжительности времени работы. В ней также должны предусматриваться следующие меры по предотвращению сокращений, направленные на удержание персонала:

- переподготовка работников в соответствии с изменениями требований, диктуемыми техническими изменениями;

- привлечение работников и их представителей к участию в планировании, к внедрению и использованию новых технологий;
- улучшение организации рабочего времени с учетом необходимости сохранения баланса между работой и семейными обязанностями, чтобы создавать новые возможности занятости на гендерно-справедливой основе, повышать производительность труда и удовлетворение насущных потребностей населения.

К. 168: Содействие занятости и защите от безработицы, 1988,

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- ➔ См. также «Баланс между работой и семьей», «Домохозяйства, возглавляемые женщинами», «Нетрадиционные виды занятости», «Политика в сфере занятости и продвижение по службе», «Развитие людских ресурсов».

Теневая занятость

Теневую занятость, или нелегальный труд, можно определить как единственное или дополнительное оплачиваемое неслучайное занятие в нарушение положений законодательства. Теневая занятость характеризуется, в частности, несоблюдением работодателем трудовых стандартов и условий социального обеспечения. Строго говоря, вознаграждаемая работа, не защищенная взносами в систему социального обеспечения, должна рассматриваться как теневая занятость. Однако в развитых и развивающихся странах существуют различные представления о том, что считать теневой занятостью, отражающие силу и эффективность соответствующих положений закона в каждой из стран.

В неформальном секторе экономики выполняется значительная часть теневой, или нелегальной, работы, однако между нелегальным и неформальным трудом не всегда можно поставить знак равенства (Daza, 2005). Неформальный труд можно считать теневой, или «скрытой», работой скорее в развитых странах, в то время как в большинстве развивающихся стран, где большинство людей зачастую живут в традиционной социальной среде и могут даже не знать о существовании национального законодательства, неформальная производственная деятельность обычно не считается нелегальной (Daza, 2005).

Одной из сторон теневой занятости, вызывающих тревогу, является усиление связей с незаконной и часто насильственной миграцией. Нелегальные миграции рабочих в целях трудоустройства отнюдь не новы, но вызывает беспокойство усиление потоков миграций, тем более что усиливается их связь с криминальной деятельностью — трафиком наркотиков и людей, проституцией по принуждению и эксплуатацией в порнографии. Многие мигранты влезают в большие долги перед теневыми (и обычно криминальными) сетями, чтобы проскользнуть через границу, а затем, чтобы расплатиться с долгами, оказываются втянутыми в теневую, нелегальную деятельность на рабских условиях. Таким образом, теневая занятость тесно связана с принудительным трудом.

Хотя статистические данные далеко не полны, можно предположить, что среди работников с теневой занятостью много женщин. Например, и домашние, и сельскохозяйственные, и надомные работы весьма феминизированы, их

особенно трудно регулировать, и, следовательно, они часто попадают в категорию теневой занятости. Теневая занятость в секс-индустрии в первую очередь затрагивает женщин и детей. Необходимо приложить все усилия не только для того, чтобы во всех секторах для каждого работника стали обязательными взносы в фонд социального обеспечения, но и затем, чтобы инспекция труда и другие соответствующие контрольные органы могли помочь положить конец унижительным условиям работы, характеризующим теневую занятость (это особенно касается мигрантов, условия труда которых не отвечают нормам), и чтобы работники могли почувствовать преимущества от признания их прав.

*К. 81: Инспекция труда, 1947,
К. 97 и Р. 86: Работники-мигранты (пересмотренная), 1949,
К. 143: Работники-мигранты (дополнительные положения), 1975,
К. 150: Регулирование вопросов труда, 1978,
Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.*

- ➔ См. также «Детский труд», «Надомный труд», «Неформальная экономика», «Принудительный труд», «Работники-мигранты», «Самостоятельные хозяева», «Торговля людьми».

Тесты и собеседования

Процедуры отбора в виде тестов и собеседований должны быть обоснованы профессиональными требованиями. Место проведения тестов и собеседований должно быть недалеко от остановок общественного транспорта и быть легко доступным.

Одни и те же тесты и вопросы должны предлагаться всем претендентам без различий пола и иных признаков, и ответы должны оцениваться объективно двумя или более лицами (желательно лицами разных полов).

Проверка на беременность ни в коем случае не должна проводиться в качестве части процедур отбора кандидатов на трудоустройство. У претендентов на рабочее место нельзя требовать, чтобы они сообщали о своем семейном положении в процессе отбора.

*К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.*

- ➔ См. также «Дискриминация», «Доступ к занятости», «Охрана материнства», «Семейное положение».

Торговля людьми

В Протоколе о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми (Протокол о торговле людьми, или Палермский протокол), который дополняет Конвенцию ООН против транснациональной

организованной преступности, принятую в 2000 году, торговлю людьми определяют как:

вербовку, перевозку, передачу, укрывательство или получение людей путем угрозы силой или ее применения или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем подкупа, в виде платежей или выгод, для получения согласия лица, контролирующего другое лицо. Эксплуатация включает, как минимум, эксплуатацию проституции других лиц или другие формы сексуальной эксплуатации, принудительный труд или услуги, рабство или обычаи, сходные с рабством, подневольное состояние или извлечение органов (ст. 3 (а)).

Однако Протокол определяет торговлю детьми иначе: если жертвой является девочка или мальчик моложе 18 лет, то «вербовка, перевозка, передача, укрывательство или получение ребенка для целей эксплуатации» считаются торговлей людьми, даже если при этом не используются нелегальные средства, упомянутые выше (принуждение, насильственное похищение, обман и т. д.) (ст. 3 (с) и (d)).

Торговля людьми тесно связана с принудительным трудом. Она может вестись на территории одной страны, а также между соседними странами и странами, удаленными друг от друга. По оценкам, в каждый данный момент времени минимальное число лиц, занятых принудительным трудом в результате торговли людьми, составляет 2,45 миллиона (МОТ, 2005b, п. 56). Среди них 40–50 % всех жертв составляют дети (МОТ, 2005b, п. 61). Как отмечалось в докладе, представленном в 2003 году созданной ЕС Экспертной группой по вопросу о контрабандном провозе людей, принудительный труд является «решающим элементом» Протокола о торговле людьми. Главным объектом внимания в борьбе с торговлей людьми должна быть эксплуатация принудительного труда жертв торговли, а не ее механизмы.

Жертвами торговли людьми с целью их эксплуатации, и особенно принудительной сексуальной коммерческой эксплуатации, становятся, в первую очередь, женщины и девушки. Хотя точные данные отсутствуют, очевидно, что во всем мире именно они составляют большинство жертв торговли. Мужчины и юноши также становятся жертвами торговли людьми с определенными целями, например в Бразилии работников мужского пола продают внутри страны на большие животноводческие ранчо или лесозаготовительные предприятия. Торговля людьми отчасти объясняется неравным доступом женщин к достойной работе, являясь следствием дискриминации по признаку пола на рынке труда, а также традиционных представлений, обесценивающих женщин и девушек. Объекты расовой и гендерной дискриминации часто становятся и жертвами торговли людьми.

Несколько государств-членов, подписавших Протокол о торговле людьми, приняли против нее новые законы, но некоторые из них касаются только сексуальной эксплуатации женщин и детей. Однако государства работают над

тем, чтобы расширить определение торговли людьми и включить в него эксплуатацию принудительного труда.

Нет специальной Конвенции МОТ, посвященной торговле людьми, однако МОТ обращает внимание на трудовые аспекты торговли людьми и на связь между ней и принудительным трудом, детским трудом, миграцией и дискриминацией. В своей деятельности против торговли людьми МОТ опирается на стандарты, имеющие отношение к данной теме, о принудительном и детском труде, защите работников-мигрантов, равенстве прав, службе занятости и политике в области занятости (МОТ, 2005b, рамка 3.1). Например, в соответствии с Конвенцией № 29, а также Конвенцией № 182 надзорные органы МОТ регулярно имеют дело с проституцией по принуждению и сексуальной.

Недавно появившаяся Рекомендация № 198 указывает государствам-членам на недопустимость плохого обращения с работниками-мигрантами, «которые часто оказываются в неопределенном положении в связи с неуверенностью в существовании трудовых отношений» (п. 7 (а)).

В случаях, когда работники завербованы в одной стране для работы в другой стране, двухсторонний договор может рассматриваться как средство недопущения «плохого обращения и мошеннической практики, целью которой является уклонение от выполнения существующих договоренностей о защите работников в условиях трудовых отношений» (ст. 7 (b)). Эти меры, касающиеся трудовых отношений, можно включить в более широкие мероприятия, направленные против торговли людьми.

Комиссия Организации Объединенных Наций по положению женщин в 2005 году приняла Резолюцию — Ликвидация спроса на женщин и девушек, объектов торговли для всех форм эксплуатации.

К. 29: Принудительный труд, 1930,

К. 143: Работники-мигранты (дополнительные положения), 1975,

К. 182 и Р. 190: Наихудшие формы детского труда, 1999,

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

→ См. также «Детский труд», «Принудительный труд», «Работники-мигранты».

Трехсторонняя консультация

Трехсторонняя консультация представляет собой процесс консультаций, задачей которых является помощь правительствам в принятии решений по вопросам, связанным со стандартами МОТ, чтобы голос социальных партнеров — организаций трудящихся и работодателей — был услышан правительством до принятия решения. Трехсторонняя консультация не имеет ничего общего с процессом переговоров с целью заключения соглашения, как при разработке стандартов с участием трех сторон.

Конвенция № 144 предусматривает плодотворные консультации между правительством, работодателями и представителями трудящихся на каждом этапе разработки стандартов МОТ — от составления повестки дня Международной конференции труда до ратификации и денонсации стандартов. Дополняющая ее Рекомендация № 152 предлагает и другие темы для консультаций: техническое сотрудничество, резолюции и выводы совещаний МОТ и информирование о деятельности МОТ. Гендерное равенство может быть распространено на многие из этих областей. Предполагается провести консультации между правительством, организациями трудящихся и организациями работодателей о реализации других конвенций, например конвенций, касающихся фиксирования минимальной заработной платы, частных агентств занятости и наихудших форм детского труда.

Таким образом, трехсторонняя консультация может быть использована для информирования о дискриминации и необходимости равенства мужчин и женщин на рабочем месте. Во многих странах для этой цели были созданы консультативные и продвигающие организации, в том числе национальные комиссии по женскому вопросу и равенству. Они обычно построены по принципу «трехсторонний-плюс», предполагающему включенность представителей групп главных заинтересованных сторон в гражданское общество.

Стороны в трехсторонней консультации могут добиться того, чтобы во время консультаций были услышаны голоса и женщин, и мужчин. Для этого в консультативных органах необходимо обеспечить сбалансированное представительство женщин и мужчин и включить в рассмотрение вопросы, представляющие интерес для женщин, и вопросы, представляющие интерес для мужчин. Национальные органы по правам женщин и женские секции конфедераций профсоюзов включены в число консультативных органов, упомянутых в Рекомендации № 152, п. 2 (3) (b). В контексте трехсторонней консультации для вновь создающихся и уже существующих организаций может быть предусмотрено требование об их гендерной сбалансированности. Представителям сторон на равных для женщин и мужчин условиях можно предложить инструктаж для участия в консультативном процессе, и если женщины недопредставлены, для их привлечения предусмотреть позитивный инструктаж и другие меры.

В ходе консультаций могут быть рассмотрены вопросы, касающиеся гендерного равенства. В процессе консультаций можно также обратить особое внимание на вопросы утверждения и реализации стандартов МОТ по гендерным вопросам.

*Р. 113: Консультация (в отраслевом и национальном масштабе), 1960,
К. 144: Трехсторонняя консультация (международные трудовые нормы), 1976,*

Р. 152: Трехсторонняя консультация (деятельность Международной организации труда), 1976,

Статьи 19 и 22 Конституции Международной организации труда.

→ См. также «Представительство и голос», «Социальный диалог», «Трипартизм».

Трипартизм

Трипартизмом называется процесс сотрудничества между правительствами, организациями работодателей и организациями трудящихся — партнеров МОТ при принятии решений в сфере компетенции МОТ. Партнеры по трипартизму являются основными посредниками в содействии равенству на рабочем месте.

Все конвенции и рекомендации разработаны представителями правительств, работодателей и работников и приняты на Международной конференции труда; таким образом, авторитет международных стандартов труда основан на трехстороннем участии в их формулировании и применении.

Предпосылкой трипартизма, свободы объединений и права на организацию, как закреплено в Конвенциях № 87 и № 98, являются основополагающие принципы, направленные на свободное осуществление прав трудящихся и работодателей.

Тремя основными документами содействия трипартизму являются: Конвенция о трехсторонних консультациях 1976 года (№ 144), связанная с ней Рекомендация № 152 и Консультативная рекомендация (в отраслевом и национальном масштабе) 1960 года (№ 113). Рекомендация № 113 указывает, что меры для содействия плодотворным консультациям и сотрудничеству на промышленном и государственном уровнях между государственными органами и организациями трудящихся и работодателей должны приниматься без дискриминации этих организаций и предупреждать дискриминацию внутри них по таким мотивам, как раса, пол, политическое мнение и этническое происхождение всех их членов. В Резолюции МКТ 2002 года по трипартизму и социальному диалогу подчеркивается важность поиска баланса полов в делегациях в органы МОТ. Международному бюро труда поручено официально докладывать о числе женщин и мужчин, участвующих не только в больших форумах, таких, как Международная конференция труда, но и в трехсторонних встречах на региональном уровне и уровне проектов.

Трехсторонние партнерства на государственном уровне имеют большой потенциал содействия гендерному равенству. Однако важной предпосылкой является представительство женщин и мужчин в трехсторонних органах на максимально справедливой основе. Тем не менее на настоящий момент справедливый баланс между мужчинами и женщинами в представительстве не был обеспечен ни в одной трехсторонней структуре; во всех этих структурах преобладали мужчины. Результаты исследований с целью установления исходных данных по участию женщин в органах социального диалога, проводившиеся в 2006 году МОТ, Отделом социального диалога, законодательства о труде и управления вопросами труда (DIALOGUE), показали, что в 48 двухсторонних, трехсторонних и многосторонних органах по всему миру женщины составляли в среднем 14,7 % участников. Правительственные представительства имеют самый высокий процент участия женщин, а работода-

ли — самый низкий. Стратегиями улучшения гендерного баланса в органах социального диалога должно быть предусмотрено продвижение женщин на руководящие должности в организациях социальных партнеров, в государственной администрации и в правительстве.

→ См. также «Организации работодателей», «Организации трудящихся», «Трехсторонняя консультация».

Труд в ночное время

Разработка стандартов МОТ для работы в ночное время является хорошей иллюстрацией отхода от первоначальной концепции защиты женщин от слишком тяжелых условий труда к пониманию того, что защита, соответствующая характеру работы, должна в принципе быть обеспечена всем работникам независимо от пола и отражать принципы недискриминации и гендерной справедливости на рабочем месте, отвечающие текущей реальности. Все большую поддержку встречает точка зрения, что, за исключением стандартов и пособий, связанных с охраной материнства, все другие меры защиты не служат задачам равных возможностей и отношения к мужчинам и женщинам. Если некоторые женщины, как и мужчины, не переносят работу в ночное время, то это является результатом не биологических различий, а изнурительной двойной нагрузки на женщин, которые кроме работы по дому еще и зарабатывают деньги. Оправданным стратегически и более гендерно-справедливым ответом на это является содействие перераспределению домашнего труда, например в соответствии с Конвенцией № 156 о работниках с семейными обязанностями.

Поэтому скорректированная Конвенция о ночном труде (женщины) 1948 года (№ 89) была с успехом заменена Конвенцией о ночном труде 1990 года (№ 171) и прилагаемой к ней Рекомендацией № 178. В 1990 году был также принят Протокол, увеличивающий гибкость Конвенции № 89.

Согласно Конвенции № 171 все работники независимо от пола, работающие в ночную смену, должны быть защищены специальными мерами, включая:

- охрану здоровья (пункты первой медицинской помощи, медицинские осмотры);
- охрану материнства;
- социальное обеспечение;
- возможности профессионального роста;
- дополнительную компенсацию (часы работы, выплаты или аналогичные льготы).

Под положения этой Конвенции не попали работники, занятые в земледелии, животноводстве, рыболовстве, в морских перевозках, транспорте и судоходстве по внутренним водным путям, работающие в ночную смену. Ночная смена сейчас определяется как работа в течение периода не менее

семи последовательных часов, включающих часы между полночью и 5 утра. Работа женщин на сельскохозяйственных предприятиях в ночное время должна регулироваться таким образом, чтобы у них был период отдыха продолжительностью не менее девяти часов, которые должны быть последовательными.

Женщина, работающая в ночное время, должна быть переведена на работу в дневную смену, либо ее отпуск по беременности и родам до и после рождения ребенка должен быть продлен до продолжительности не менее 16 недель, по крайней мере восемь из которых будут предоставлены до ожидаемой даты рождения ребенка. В течение всего этого периода женщина:

- не может быть уволена, и ей не может быть выдано уведомление об увольнении, если нет уважительных причин, не связанных с беременностью или рождением ребенка;
- должна иметь гарантированный доход в размерах, достаточных для содержания себя и ребенка;
- не должна терять льгот, полагающихся ей по должности, трудовому стажу и возможности продвижения по службе, которые могут быть присоединены к ее обычной должности при работе в ночное время.

Посменная работа может отрицательно сказаться на здоровье и безопасности работников, особенно если она выполняется в ночную смену. Некоторые из последствий не являются гендерно-специфическими, однако при этом специфической угрозой здоровью женщин, связанной с посменной работой, выполняемой в ночную смену, является повышенный риск рака груди (МОТ, 2004е, и МОТ, 2004g).

К. 171 и Р. 178: Ночной труд, 1990,

П. 89: Протокол 1990 года к Конвенции о ночном труде (женщины) (пересмотренной), 1948,

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981.

- См. также «Баланс между работой и семьей», «Гендерная справедливость», «Отпуск по беременности и родам», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Увольнение».

Труд домашней прислуги

Домашняя работа — это работа по дому и в саду, выполняемая наемными служащими, являющимися или не являющимися членами семьи, с целью облегчения ведения домашнего хозяйства и удовлетворения личных потребностей. Подавляющее большинство домашних работников являются женщинами, среди которых растет число женщин-мигрантов. Среди них много девочек; например, наем в Танзании девочек моложе 14 лет из сельских районов на работу в качестве домработниц в городах вызвал озабоченность МОТ/ИПЕК (МОТ, SEARAT, 1998).

Работниц, которым поручается уборка общественных и частных домов, не считают домработницами. Помощницы и няни, нанимаемые через агентства, подпадают под Конвенцию № 181 и Рекомендацию № 188 о частных агентствах занятости.

Домашняя работа может выполняться с полной занятостью (с проживанием или без проживания), с частичной занятостью или как случайная работа на почасовой основе. Хотя эта работа во многих случаях не отличается от работы, выполняемой по дому членами семьи, отношения при ее выполнении возникают те же, что и при найме, и во всех странах, за исключением нескольких, имеется тот или иной вид нормативно-правовой базы для домашней работы. Во многих странах есть специальное трудовое законодательство и схемы социального обеспечения для домашних работников. В принципе, оплата труда и социальные льготы, такие, как пенсионные взносы, отпуск по беременности и родам и отпуск по болезни, еженедельный отдых и оплачиваемые праздники, должны им предоставляться в соответствии с национальным законодательством. Вознаграждение должно быть пропорциональным объему и типу выполненной работы и может выплачиваться ежемесячно, еженедельно или ежедневно; оплата труда работников-мигрантов не должна отличаться от оплаты труда местных работников. На практике специальное трудовое законодательство содержит много исключений, которые не так выгодны для домашних работников. Невидимость домашней работы затрудняет ее регулирование, хотя во многих случаях администрации по вопросам труда распространяют свою компетенцию и на эту область труда.

Домашние работники повсюду сталкиваются с множеством проблем: большая продолжительность рабочего дня; большой объем работы; низкие зарплаты; исключение из схем медицинского обслуживания и денежных пособий, а также защиты от увольнений в случае беременности и родов; отсутствие контроля со стороны властей, отвечающих за проверку условий труда и обеспечение правопорядка; слабая позиция в коллективном договоре; жесткий контроль со стороны работодателя. Проживающие в доме домашние работники сталкиваются с дополнительными проблемами: изоляцией, трудностями организации, регламентированным образом жизни, плохими жилищными условиями, недоеданием и отсутствием права на частную жизнь. Насилие на работе, физическое или психологическое, является распространенным явлением, с которым сталкиваются домработницы.

Лишь немногие конвенции МОТ содержат положения, явно включающие или исключающие домашних работников из рассмотрения, но нет ни одной конвенции, которая была бы посвящена им специально. Стандарты МОТ применимы, как правило, к другим категориям работников, которые распространяются также и на домашних работников. Это касается, в первую очередь, равных возможностей и равного обращения с работниками, организации и коллективного договора, медицинского страхования и соблюдения минимального возраста работника. Другие конвенции содержат оговорки об

отступлении от правила, позволяющие ратифицирующим странам исключать определенные категории работников или учреждений; это относится, например, к положению о безработице среди домашних работников и к ограничениям для работы в ночное время, выполняемой молодыми людьми.

Домашняя работа — это не надомная работа и не предусматривается Конвенцией о надомном труде 1996 года (№ 177).

*К. 95 и Р. 85: Охрана заработной платы, 1949,
К. 100 и Р. 90: Равное вознаграждение, 1951,
К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и
Р. 95: Охрана материнства, 1952,
К. 175: Работа на условиях неполного рабочего времени, 1994,
К. 181 и Р. 188: Частные агентства занятости,
К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000,
Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.*

- См. также «**Основополагающие принципы и права в сфере труда**», «**Охрана материнства**», «**Продолжительность времени работы**», «**Работники-мигранты**», «**Сексуальные домогательства на рабочем месте**», «**Социальная защита**», «**Социальное обеспечение**».

Трудовое правоотношение

Трудовое правоотношение является правовой связью между работодателями и наемными служащими. Оно имеет место, когда человек выполняет работу или оказывает услуги при определенных условиях в обмен на вознаграждение (МОТ, 2006b).

Именно через трудовое правоотношение, как бы оно ни было сформулировано, создаются взаимные права и обязанности между наемным служащим и работодателем. Оно было и остается главным средством, с помощью которого работники имеют доступ к правам и льготам, связанным с работой по найму, в сфере трудового законодательства и социального обеспечения. Наличие трудовых правоотношений является условием, определяющим применение правовых норм труда и социального обеспечения, касающихся наемных служащих. Они являются важнейшей контрольной точкой для определения характера и объема прав и обязанностей работодателей перед работниками.

Трудовые правоотношения поддаются учету, прозрачны, беспристрастны и объективны, что особенно важно, если принять во внимание увеличивающееся число зависимых работников, лишенных защиты по причине одного из следующих факторов, часто сочетающихся:

- сфера действия закона слишком узка или слишком узко интерпретируется;
- закон плохо или расплывчато формулируется, в результате чего неясна сфера его действия;
- трудовые отношения скрыты;

- трудовые отношения объективно не определены, что порождает сомнения в существовании трудовых отношений вообще;
- трудовые отношения явно присутствуют, но неясно, кто работодатель, какие права есть у работника и кто несет за них ответственность;
- отсутствует соблюдение закона и правоприменения.

В связи с этим необходимо ответить на следующие вопросы:

- Когда имеют место трудовые отношения?
- Что такое неопределенные трудовые отношения?
- Что такое скрытые трудовые отношения?
- Что такое многосторонние и «трехсторонние» трудовые отношения?
- Кто есть наемный работник?
- Кто есть работодатель?

В Рекомендации № 198 о трудовом правоотношении содержится несколько упоминаний о гендерном равенстве и недискриминации. Статья 5 предусматривает, что «государства-члены в своей национальной политике должны обращать особое внимание на эффективную защиту работников, особенно подвергшихся неопределенности относительно существования трудовых отношений, в том числе работающих женщин, а также большинства незащищенных работников, молодых работников, пожилых работников, работников в неформальном секторе экономики, работников-мигрантов и работников с ограниченной трудоспособностью». Статья 6 предписывает государствам-членам «обращать особое внимание в национальной политике на гендерный аспект, поскольку работающие женщины составляют большинство в некоторых профессиях и секторах, где велика доля скрытых трудовых отношений или где в трудовых отношениях отсутствует ясность», а также проводить «открытую политику гендерного равенства и жестче требовать соблюдения соответствующих правовых норм и соглашений национального уровня, что позволит эффективно решать гендерные вопросы».

Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.

- См. также «Гибкость рынка рабочей силы», «Зависимые работники», «Надомный труд», «Наемный работник», «Ненадежная работа», «Нетипичная работа», «Неформальная экономика», «Пожилые женщины-работницы», «Работодатель», «Работники-мигранты», «Самостоятельные хозяева», «Торговля людьми», «Удаленная работа», «Частично занятые работники».

Трудоустройство молодежи

Занятость молодых мужчин и женщин становится предметом все большей озабоченности среди разработчиков экономической политики и планирующих органов всего мира. В период с 1995 по 2005 год средний по всем странам

уровень безработицы среди молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет увеличился с 12,1 % до 13,7 % (МОТ, 2006а, п. 63)²¹. Во многих странах безработица и неполная занятость среди молодых женщин даже выше, чем среди молодых мужчин. Когда рабочих мест мало, молодые женщины скорее, чем молодые мужчины, выпадают из рабочей силы, вместо того чтобы зарегистрироваться на бирже труда, либо, когда нет работы с полной занятостью, берутся за работу с неполной занятостью или случайную работу.

Пути получения достойной работы для молодых женщин часто имеют больше препятствий, чем для молодых мужчин. Под влиянием Целей в области развития Декларации тысячелетия справедливость в доступе к начальному образованию восстанавливается. Во многих странах школьная успеваемость у девочек лучше, чем у мальчиков; однако доступ к профессиональной подготовке и формальному рынку труда часто перекрыт традициями, которые поощряют (или вынуждают) ранний брак и рождение детей, либо ограничен дискриминацией по полу. Ситуации в различных странах значительно различаются, но для всех молодых женщин общим является существование некоторых препятствий к получению достойной работы. Часто они не могут воспользоваться преимуществами профессиональной подготовки из-за барьеров при поступлении, дискриминации в процессе отбора и гендерных стереотипов. Стереотипы особенно проявляются при профессиональной ориентации и консультировании со стороны школьного персонала или служб занятости. Молодым женщинам рекомендуют обучаться работе по дому или работе сиделкой, а молодым мужчинам настоятельно советуют заниматься профессиональной подготовкой и работать в областях, требующих высокой квалификации и знания современных технологий. В результате многие молодые женщины продолжают оставаться на сравнительно низкоквалифицированной и плохо оплачиваемой работе с малыми перспективами на продвижение.

Разработчики экономической политики и планирующие органы должны бороться со специфическими препятствиями, с которыми приходится сталкиваться молодым женщинам, принимая следующие меры:

- предоставление профессиональной ориентации, консультирования и услуг трудоустройства с учетом потребностей, а также способностей молодых женщин;
- облегчение девушкам доступа к образованию и профессиональной подготовке по нетрадиционным предметам;
- ориентирование молодых женщин при выборе профессиональной подготовки на работу с более высокими и устойчивыми заработками и перспективами;
- сбор гендерно-ориентированных данных и усовершенствование информационных систем рынка труда.

²¹ По данным Ключевых показателей рынка труда.

В то же время нельзя игнорировать специфические проблемы мальчиков и молодых людей, ищущих работу. Если молодые люди не находят работу и впадают в уныние, для них нет работы даже дома, чтобы отвлечься от проблем. При этом иногда они втягиваются в употребление и торговлю наркотиками, совершают преступления и акты насилия.

В отчетах о прогрессе в достижении Целей в области развития Декларации тысячелетия МОТ занимает лидирующее положение, сообщая о тенденциях в уровне занятости среди молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет.

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 122 и Р. 122: Политика в области занятости, 1964,

Р. 169: Политика в области занятости (дополнительные положения), 1984,

Р. 195: Развитие людских ресурсов, 2004.

- ➔ См. также «Детский труд», «Доступ к занятости», «Нетрадиционные виды занятости», «Образование», «Политика в сфере занятости и продвижение по службе», «Профессиональная ориентация», «Профессиональная сегрегация», «Профессиональное обучение», «Развитие людских ресурсов», «Цели в области развития Декларации тысячелетия».

Трудящиеся женщины, кормящие грудью

В соответствии со статьей 3 Конвенции № 183:

После консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся каждое государство-член принимает надлежащие меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, которая, по определению компетентных властей, является вредной для здоровья матери или ребенка, либо, по имеющимся оценкам, представляет существенный риск для здоровья матери или ее ребенка.

Конвенция и сопроводительная Рекомендация (№ 191) также требуют, чтобы кормящей грудью работнице было предоставлено право на два или несколько перерывов в течение рабочего дня и на сокращенный рабочий день для кормления ребенка. Она должна иметь право прерывать для этого работу, причем такие перерывы и сокращенный рабочий день должны считаться рабочим временем и, следовательно, оплачиваться. В первой Конвенции об охране материнства 1919 года (№ 3) предусматривалось два получасовых перерыва на кормление, а в Рекомендации об охране материнства 1952 года (№ 95) — полтора часа в день. Последняя Конвенция оставляет на усмотрение национального законодательства и практики решение вопросов о периоде, в течение которого будут предоставляться перерывы на кормление и сокращенный рабочий день, о количестве и длительности перерывов на кормление, а также

о процедурах оформления сокращенного рабочего дня. Допускаются изменения с учетом особых нужд на основании медицинской справки.

При необходимости на рабочем месте или около него следует предусмотреть места для кормления, отвечающие гигиеническим требованиям.

К. 103: Охрана материнства (пересмотренная) и Р. 95: Охрана материнства, 1952,

К. 183 и Р. 191: Охрана материнства, 2000.

→ См. также «Охрана материнства», «Продолжительность времени работы».

Трудящиеся, занятые в сельском хозяйстве

Во всем мире в сельском хозяйстве по-прежнему работает больше людей, чем в любом другом секторе мировой экономики — в 2005 году эта цифра составила 40 % трудоспособного населения (МОТ, 2006а). Большинство работающих женщин мира по-прежнему сконцентрированы в сельских районах, где они занимаются в основном сельским хозяйством, но и в сельских районах женщины все чаще заняты в других видах деятельности. В тех странах, где сельское хозяйство является основным сектором экономики, в этом секторе женщин работает больше, чем мужчин (МОТ, 2004а). Доля участия женщин в этом секторе нередко больше, чем в большинстве других секторов, но это является лишь отражением того, как организован труд в этих секторах, где велика доля небольших семейных ферм и хозяйств, не занимающихся сельскохозяйственным производством. Среди сельскохозяйственных тружеников и неоплачиваемых работников, а также в приусадебных хозяйствах женщины составляют большую долю, чем мужчины; например, когда мужчины едут в города в поисках работы, женщины остаются, чтобы содержать хозяйство. Во многих странах женщины — сельскохозяйственные труженицы оказываются в особенно беспомощном положении, так как они не могут владеть землей и наследовать ее и, следовательно, не могут пользоваться преимуществами, которые дает право собственности на землю: членство в кооперативах, кредитных союзах или программах распространения сельскохозяйственных знаний. Все сельские работники изматываются от долгих часов работы, получая гроши и подвергая угрозе свою безопасность и здоровье, но женщины в этих условиях часто несут основную тяжесть из-за большой их концентрации на случайных и сезонных работах.

Чтобы обеспечить хотя бы какую-нибудь защиту от этих неблагоприятных условий, международные стандарты труда по правам на свободу ассоциаций в сельском хозяйстве, принятые еще в 1921 и 1975 годах, были распространены на всех сельских работников, которые были обозначены как лица, занятые в сельском хозяйстве, ремеслах или связанных с ними работах в сельских районах. В 2001 году были приняты новые стандарты по охране труда в сельском хозяйстве (Конвенция № 184 и Рекомендация № 192). Они касаются

защиты здоровья путем мониторинга беременных и кормящих матерей, молодых и пожилых работников (Р. 192, П.4 (3)). В статье 18 Конвенции № 184 также говорится, что должны осуществляться «меры для обеспечения того, чтобы принимались во внимание особые потребности работниц сельского хозяйства в предродовой период, в период кормления ребенка грудью и в связи с сохранением их репродуктивного здоровья».

На практике преобладание семейных хозяйств и хозяйств с собственным счетом, а также низкий уровень грамотности, языковые барьеры и незнание прав работающих мешали распространению деятельности профсоюзов в сельских районах, за исключением, в какой-то мере, плантаций и агробизнеса. В первую очередь это касается женщин, уровень грамотности у которых ниже, чем у мужчин. Женщины, работающие в сельском хозяйстве, часто не рассматриваются как основные производители службами распространения знаний и опыта в сельской местности, которые в основном работают с мужчинами, а службы поддержки, такие, как служба распространения сельскохозяйственных знаний и служба кредита, порой малодоступны для женщин, ввиду того, что сельские женщины не говорят на официальном языке страны или не умеют читать. Как следствие, женщины слабо разбираются в переговорном процессе, и им часто отказывают даже в элементарных правах работающих. Женщины, работающие в сельских районах, должны иметь право на те же условия найма, что и работники других секторов.

В некоторых странах, особенно в Южной Азии, в сельских общинах преобладает принудительный труд через долговую зависимость. Для сельскохозяйственного сектора характерна непрямая подневольность, которой женщины и дети связаны через мужчину — главу хозяйства. Женщины могут быть «проданы» в счет погашения долга мужчины, и от них часто требуют выполнять работу по дому землевладельца или работу на ферме. В некоторых южно-азиатских странах, особенно в Пакистане, все чаще прибегают к кабальному труду как на фермах, так и в промышленности.

К. 11: Право на объединение (сельское хозяйство), 1921,

К. 129: Инспекция труда (сельское хозяйство), 1969,

К. 141 и Р. 149: Организации сельских трудящихся, 1975,

К. 184 и Р. 192: Безопасность и гигиена труда в сельском хозяйстве, 2001.

→ См. также «Детский труд», «Охрана труда», «Принудительный труд», «Работники, занятые на плантациях», «Свобода ассоциации и защита права на организацию».

Трудящиеся, занятые на флоте

Конвенция МОТ о морском судоходстве 2006 года детально прописывает права и защиту на рабочем месте более чем для 1,2 миллиона мужчин и женщин, работающих на судах по всему миру. В ней сведены воедино и скорректированы 66 международных стандартов труда, касающихся моряков и принятых

за последние 80 лет. Конвенция устанавливает права моряков на достойную работу во многих рубриках, предназначена для глобального применения, легко доступна для понимания, легко корректируется и единообразно обеспечена правовой санкцией.

Несмотря на то что труд моряка традиционно был преимущественно мужским занятием, все чаще в нем участвуют женщины, и Конвенция о морском судоходстве дает возможность отредактировать и расширить исторически сложившиеся предвзятые послышки многих существующих стандартов, касающихся моряков, на работников обоих полов.

Конвенция о морском судоходстве содержит стандартные положения о недискриминации (ст. III, обязывающая соблюдать основополагающие конвенции) и равной оплате за труд равной стоимости. В ней также говорится, в контексте набора моряков и определения их на должность, что все данные о возрасте и поле «допускаются только в статистических целях или в случаях использования в рамках программы недопущения дискриминации по возрасту или полу» (Директива В1.4.1 — Организационные и эксплуатационные рекомендации, п. 1 (е)). Во всем остальном положения о равенстве, касающиеся техники безопасности, защиты, охраны здоровья и других условиях работы, подразумеваются и основываются на обязательном выполнении основополагающих конвенций против дискриминации.

*Конвенция МОТ о морском судоходстве, 2006,
П. 147: Протокол 1996 года к Конвенции о минимальных нормах в торговом флоте, 1976.*

Увольнение

Увольнение есть окончание работы по найму, инициированное работодателем. Договор о найме не может быть расторгнут без уважительной на то причины (в связи с профнепригодностью или поведением работника, в соответствии с требованиями к функционированию предприятия, учреждения или службы либо в результате технического и экономического структурирования) и соответствующей процедуры, включающей гарантированное право на обжалование. Договор о найме может быть расторгнут, если по вине работника возникла серьезная неисправность, если закрылось предприятие или если истек срок договора о найме. Однако в подобных случаях необходимо консультироваться у представителя профсоюзов.

Работники не могут быть уволены за участие в деятельности профсоюза, либо по причине своей расы, цвета кожи, пола, возраста (в соответствии с законодательством страны и существующей практикой увольнения), семейного положения, семейных обязанностей, беременности, религиозных и политических убеждений, страны происхождения, социального происхождения, отсутствия на рабочем месте во время отпуска по беременности и родам, по причине кратковременной болезни или травмы, либо по причине обязательной воинской службы или других гражданских обязанностей в соответствии с национальным законодательством и практикой.

Не допускается представление женщине уведомления о ее увольнении, когда она отсутствует на работе в связи с отпуском по беременности и родам или когда очевидно, что уведомление не успеет дойти до нее вовремя. Период времени, в течение которого женщина защищена от увольнения до и после рождения ребенка, должен быть увеличен и должен начаться со дня уведомления работодателя о беременности медицинской справкой и закончиться в конце отпуска по беременности и родам.

Если увольнение было осуществлено на почве дискриминации, первой мерой компенсации должно быть восстановление на работе, если того пожелает работник. Одной только денежной компенсации недостаточно.

В случае сокращения штата из экономических или структурных соображений работодателю необходимо провести консультацию с наемными служащими и их представителями и сообщить им:

- число, фамилии и категории работников, на которых, возможно, распространится увольнение;
- возможные сроки сокращения штата;
- критерии отбора при принятии решения до того, как будут окончательно приняты решения о сокращении и приостановке работы.

Необходимо проследить за тем, чтобы используемые критерии не ставили женщин в невыгодное по сравнению с мужчинами положение. Эта консультация допускает переговоры о необходимости и деталях самих мер и поможет смягчить последствия массовых увольнений путем, например, социальных договоров.

К. 98: Право на объединение и ведение коллективных переговоров, 1949,
К. 110: Плантации, 1958, и Протокол, 1982,
К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,
К. 154 и Р. 163: Коллективные переговоры, 1981,
К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,
К. 158 и Р. 166: Прекращение трудовых отношений, 1982,
К. 171: Ночной труд, 1990.

- ➔ См. также «Бремя доказательства», «Дисциплинарные меры», «Охрана материнства», «Сексуальные домогательства на рабочем месте», «Семейное положение», «Средства судебной защиты и санкции».

Удаленная работа

Удаленная работа никоим образом не то же самое, что работа в секторе информационно-коммуникационных технологий, но она возникла как важная сфера труда в результате их развития. Благодаря инновациям в электросвязи появилась возможность намного быстрее и дешевле пересылать данные между странами, и здесь решающую роль играют компьютеры. Удаленная работа является фактором возрастающей гибкости рынка труда: рабочие места с полной занятостью, потерянные в результате компьютеризации и автоматизации, были вытеснены в некоторых секторах гибкими, с неполной занятостью, часто надомными, работами, которые можно выполнять где угодно — и необязательно в стране проживания клиента, к тому же круглосуточно. Удаленная работа является очень быстро развивающимся сектором, и удаленные рабочие места оказались привлекательными для женщин-работниц как в индустриальных, так и в развивающихся странах.

Удаленная работа открывает для образованных женщин, проживающих в развивающихся странах и странах, удаленных от стран с развитым рынком, возможности найти работу в центрах обработки данных, центрах фактурирования кредитных карт и в центрах обработки вызовов. Работы, связанные с «информационной экономикой», считались окном возможностей для равного отношения и возможностей для женщин, поскольку они появились без багажа исторически сложившихся гендерных стереотипов. Тем не менее

женщины-работницы до сих пор плохо представлены в информационной экономике и часто занимают должности, не требующие высокой квалификации, работая, например, в центрах обработки данных и центрах обработки вызовов, а не компьютерными программистами.

Удаленная работа может быть определена как «удаленная работа, облегченная информационными и коммуникационными технологиями». Удаленные работники могут быть надомными или могут работать в группе, находящейся в одном и том же удаленном месте, например в центре обработки вызовов. Такая обстановка имеет очевидные преимущества для женщин, и на такой работе работают преимущественно женщины (МОТ, 2002b). Например, в Индии, где рынок удаленной работы вырос очень быстро, некоторые женщины работают из дома, особенно если детские учреждения отсутствуют или неудовлетворительны; однако другие женщины предпочитают работать в центре обработки вызовов, считая, что эта работа расширяет их права и возможности. К тому же, работа в центре обработки вызовов уменьшила экономический разрыв между мужчинами и женщинами и позволила некоторым молодым женщинам отложить замужество (Basi, 2006, и Coyle, 2006). Однако есть опасения, что монотонная работа в напряженной рабочей обстановке вредна для здоровья и вызывает стрессы. Кроме того, существуют очевидные препятствия для общения с удаленными работниками и их организации — особенно это касается надомников.

Хотя у МОТ пока нет стандартов, прямо касающихся удаленной работы, к различным видам удаленной работы можно применять стандарты, касающиеся надомной работы, работы в ночное время и работы с неполной занятостью. Необходимо принять меры к тому, чтобы удаленные работники выиграли в результате равного отношения и равных условий с сопоставимыми работниками с полной занятостью в следующих вопросах:

- защита от дискриминации;
- охрана материнства;
- вознаграждения;
- установленные законом гарантии социального обеспечения;
- доступ к профессиональной подготовке;
- охрана труда (особенно при работе на компьютере);
- ежегодные оплачиваемые выходные дни и оплачиваемые официальные нерабочие дни;
- право на организацию;
- прекращение работы по найму.

В Европейском союзе социальные партнеры в 2002 году подписали рамочное соглашение о регулировании удаленной работы, охватывающее такие вопросы, как условия найма для удаленных работников, медицинское обслуживание и безопасность, профессиональная подготовка и коллективные права (Eurofound, 2007).

К. 171 и Р. 178: *Ночной труд*, 1990,
Протокол 1990 года к К. 89, *Ночной труд (женщины)*, 1948,
К. 175 и Р. 182, *Работа на условиях неполного рабочего времени*, 1994,
К. 177 и Р. 184: *Надомный труд*, 1996,
Р. 198: *Трудовое правоотношение*, 2006.

- См. «Баланс между работой и жизнью», «Компьютеры», «Надомный труд», «Нетипичная работа», «Труд в ночное время», «Частично занятые работники».

Удержание персонала

- См. «Разнообразие в рабочем коллективе», «Структурная безработица».

Управление трудовыми вопросами

Управление трудовыми вопросами осуществляется институциональной структурой, в которой разрабатывается, реализуется, координируется, контролируется и проверяется национальная политика трудовых отношений. Национальная политика трудовых отношений охватывает вопросы занятости и профессионального обучения, охраны труда и трудовых отношений, исследования, а также сбор и изучение информации по рынку труда.

Основной функцией администрации по вопросам труда является защита работников путем подготовки, разработки, принятия, применения и пересмотра трудовых стандартов, включая законы и правила для содействия равенству и социальной справедливости в сфере труда. Одной из важнейших задач администрации по вопросам труда является также защита работников в части совершенствования охраны труда работающих мужчин и женщин.

Система управления вопросами труда должна играть важную роль в недопущении дискриминации, пропаганде идеи гендерного равенства и создании благоприятной среды для содействия гендерному равенству. Это возможно сделать, включив вопросы прав работающих женщин и гендерного равенства:

- в составление и внесение изменений в национальные трудовые стандарты;
- в помощь работникам, работодателям и их соответствующим организациям при переговорах о принятии новых трудовых стандартов путем подписания коллективного договора;
- в привлечение социальных партнеров в подготовку и применение стандартов условий труда, условий найма и техники безопасности и охраны труда;
- в эффективное соблюдение трудовых стандартов путем проверок условий труда.

К. 150 и Р. 158: *Регулирование вопросов труда*, 1978.

- См. также «Государственные и частные агентства занятости», «Инспекция труда».

Условия труда и льготы

Все условия труда и льготы, включая вознаграждение, пособие по инвалидности, пособие по случаю производственной травмы и другие льготы, должны обеспечиваться на равных условиях (например, пропорционально при неполной занятости) всем наемным служащим независимо от пола и других характеристик. Особенно следует следить за тем, чтобы:

- условия договора, льготы и условия, доступные некоторым работникам в данной классификации, распределялись среди всех работников той же или аналогичной классификации независимо от пола;
- право выхода на пенсию и право участия в пенсионных планах также распределялось на равной основе;
- условия работы и рабочие места предоставлялись на справедливой основе;
- работники независимо от пола были защищены в случае инвалидности (неспособности заниматься каким-либо оплачиваемым трудом, по всей видимости, постоянной или продолжающейся после истечения периода льготных выплат по болезни);
- работники были застрахованы системой выплат пособий по случаю производственной травмы в результате несчастного случая или болезни, приобретенной на рабочем месте.

Все наемные служащие должны одинаково информироваться и быть осведомлены о схемах и возможностях получения льгот для наемных служащих с помощью таких средств, как оповещение наемных служащих, бюллетени или объявления.

К. 100 и Р. 90: Равное вознаграждение, 1951,

К. 111 и Р. 111: Дискриминация (труд и занятия), 1958,

К. 102: Социальное обеспечение (минимальные нормы), 1952,

К. 128 и Р. 131: Пособия по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца, 1967,

К. 175: Работа на условиях неполного рабочего времени, 1994.

- См. также «Пенсия», «Пособие по случаю потери кормильца», «Пособие по случаю производственной травмы», «Равенство возможностей и обращения в области труда», «Равное вознаграждение».

Уход за пожилыми людьми

По мере увеличения средней продолжительности жизни и старения населения планеты растет число работников, заботящихся о пожилых или нетрудо-

способных родителей и родственников. Правительства пришли к пониманию того, что растущее число пожилых людей, нуждающихся в помощи, может стать колоссальным финансовым бременем для страны. Предметом широких дискуссий становится координация ухода за пожилыми людьми и его распределение между государственной и частной сферами.

Уход за пожилыми людьми косвенно затрагивается в Конвенции № 156 и Рекомендации № 165, и некоторые страны принимают меры по организации ухода за пожилыми людьми в соответствии с положениями Конвенции. В некоторых промышленно развитых странах, например в США, Канаде и Австралии, развернуты различные программы помощи работающим членам семьи, заботящимся о престарелых родственниках. В других странах программы больше направлены на самих престарелых людей, чем на нужды работников, связанные с необходимостью заботиться о пожилых людях, однако существование таких программ может, видимо, рассматриваться как исходный пункт программ, направленных на нужды работников, ухаживающих за стариками. В немногих странах работодатели участвуют в финансировании механизмов, через которые оказывается помощь работникам в уходе за престарелыми (МОТ, 1993b, гл. 5).

Проблемы гендерного равенства распространяются на уход за пожилыми людьми, как и на другие семейные обязанности. Женщинам и мужчинам должны быть предоставлены равные возможности в удовлетворении потребностей престарелых родственников, и в тех случаях, когда женщины продолжают нести основное бремя заботы о них, на практике это не должно быть направлено против них при предоставлении работы, оплате труда и продвижении по службе.

К. 156 и Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981.

- ➔ См. «Болезнь члена семьи: отпуск по болезни члена семьи», «Работа по уходу», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Службы и учреждения по уходу за детьми и семьей».

Учеба на протяжении всей жизни

- ➔ См. «Баланс между работой и семейными обязанностями», «Образование», «Оплачиваемый отпуск на период обучения», «Профессиональная ориентация», «Профессиональная пригодность», «Профессиональное обучение», «Социальное обеспечение», «Структурная безработица».

Учителя

Профессия учителя является одной из профессий, в которой традиционно работали женщины, которые, тем не менее, занимали, как правило, невысокие должности. Совместная Рекомендация МОТ и ЮНЕСКО о статусе

преподавателей, принятая в 1966 году, остается авторитетным документом, содействующим положительному опыту в преподавании. В ней подчеркивается, что аспекты подготовки и занятости преподавателей должны быть свободны от любой формы дискриминации по расе, цвету кожи, полу, религии, политической позиции, национальному или социальному происхождению или экономическому положению (п. III.7). Согласно этой Рекомендации:

- Брак не должен считаться препятствием к назначению на должность или сохранению в должности женщин-учителей, как и не должен влиять на величину вознаграждения или иные условия работы.
- Работодателям не должно быть разрешено прекращение действия трудового договора по причине беременности и отпуска по беременности и родам.
- Должна быть обеспечена возможность использования яслей или детских садов, когда это желательно, для детей учителей с семейными обязанностями.
- Должны быть приняты меры, позволяющие женщинам-учителям с семейными обязанностями находить рабочие места преподавателей около дома, а также позволяющие семейным парам, являющимся учителями, преподавать недалеко друг от друга или в одной и той же школе.
- При соответствующих обстоятельствах женщин-учителей с семейными обязанностями, оставивших свою профессию до начала пенсионного возраста, необходимо убеждать вернуться к преподаванию.
- Работа с неполной занятостью должна быть облегчена: учителя с неполной занятостью должны получать пропорциональное вознаграждение и иметь те же основные условия найма, что и преподаватели, нанятые на работу с полной занятостью, им должны быть даны соответствующие права и должны быть предоставлены приемлемые гарантии социального обеспечения, включая покрытие системами пенсионного обеспечения работодателей.
- Должны быть введены стандарты Конвенции № 3 и Конвенции № 103 об охране материнства²².
- Женщин-учителей с детьми следует убеждать не уходить с работы с помощью мер, позволяющих им по их просьбе взять дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью один год после рождения ребенка без потери работы, причем все права, вытекающие из занятости, должны быть полностью защищены.

Для надзора за реализацией Рекомендации о статусе преподавателей был создан совместный Комитет экспертов МОТ-ЮНЕСКО по применению Рекомендации (CEART). Среди его задач было изучение обвинений со стороны организаций преподавателей о несоблюдении положений Рекомендации

²² Конвенция об охране материнства 2000 года (№ 183) является скорректированным вариантом этих документов.

в государствах-членах. После рассмотрения содержания обвинения CEART публикует полученные им результаты и дает рекомендации о разрешении проблем или конфликта. В докладе CEART 2006 года имеется раздел, посвященный проблемам гендера в образовании²³.

Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательского персонала с высшим образованием дополняет Рекомендацию 1966 года. Она была принята в 1997 году после нескольких лет подготовительной работы ЮНЕСКО и МОТ и касается стандартов МОТ о свободе объединений и правах на создание организаций, коллективных переговоров, о равенстве возможностей и отношении.

Совместная Рекомендация МОТ и ЮНЕСКО о статусе преподавателей, 1966,

Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательского персонала с высшим образованием, 1997.

- См. также «Охрана материнства», «Профессиональная сегрегация», «Профессиональное обучение», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями».

²³ Дополнительно см. <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/ceart-10.pdf>.

Химические вещества

Термином «химические вещества» называют химические элементы и их соединения и смеси, как природные, так и синтетические. Следует принимать необходимые меры к недопущению или сведению к минимуму вероятности заболеваний, вызванных химикатами на рабочем месте. Некоторые химикаты особенно вредны для беременных, кормящих матерей и молодежи.

Во многих странах существуют правила, касающиеся систем классификации химикатов, их этикетирования и маркировки, использования спецификаций химической безопасности, ответственности поставщиков и работодателей, например правила, касающиеся идентификации химикатов, их транспортировки, удаления и воздействия на работников. Работники должны соблюдать необходимые меры предосторожности. Работники имеют право на получение информации и обучение безопасному использованию химикатов, на удаление из зоны опасности, исходящей от химикатов на работе, на обеспечение необходимыми средствами защиты, такими, как маски, ботинки, перчатки и одежда, и на необходимое медицинское и биологическое тестирование.

Бензол является одним из самых опасных промышленных продуктов (он широко используется в промышленности как сырье). Поэтому беременные, кормящие матери, молодежь обоих полов моложе 18 лет не должны использоваться на работах, где возможно воздействие на человека бензола или продуктов, содержащих бензол.

Согласно Конвенции № 13 при внутренней покраске зданий запрещается использование свинцовых белил, представляющих собой белый пигмент, используемый для покраски, сульфат свинца, а также все продукты, содержащие эти пигменты²⁴. Запрещен прием лиц моложе 18 лет и женщин на работу, связанную с покрасочными работами промышленного характера с использованием этих продуктов. Разрешенное использование должно регулироваться национальным законодательством, и в таких случаях должны приниматься различные гигиенические меры.

²⁴ Эта Конвенция должна будет обсуждаться в связи с пересмотром в декабре 2007 года.

Были приняты и другие документы, направленные на защиту работников от иных специфических рисков, создаваемых такими химикатами, как свинец (особо отмечаются при этом женщины и дети), белый фосфор и асбест. В Выводах по технике безопасности и охране труда на 91-й сессии Международной конференции труда в 2003 году рекомендовалось пересмотреть стандарты на бензол, отравление свинцом, белый фосфор и свинцовые белила.

К. 155: Безопасность и гигиена труда, 1981,
Р. 171: Службы гигиены труда, 1985,
К. 162 и Р. 172: Асбест, 1986,
К. 167 и Р. 175: Безопасность и гигиена труда в строительстве, 1988,
К. 170 и Р. 177: Химические вещества, 1990,
К. 176: Безопасность и гигиена труда на шахтах, 1995,
К. 184 и Р. 192: Безопасность и гигиена труда в сельском хозяйстве, 2001,
Р. 191: Охрана материнства, 2000,
Р. 194: Перечень профессиональных заболеваний, 2002,
Конвенция о труде в морском судоходстве, 2006.

→ См. также «Охрана здоровья женщины в период беременности и кормления грудью», «Охрана материнства», «Охрана труда», «Трудоустройство молодежи».

Цели в области развития Декларации тысячелетия

Цели в области развития Декларации тысячелетия вытекают из Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций, подписанной в сентябре 2000 года на Саммите тысячелетия Организации Объединенных Наций. Они ставят перед собой амбициозные цели к 2015 году сократить вдвое бедность, а также другие цели развития.

Сформулировано восемь следующих Целей в области развития:

1. Ликвидация крайней нищеты и голода.
2. Обеспечение всеобщего начального образования.
3. Поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин.
4. Сокращение детской смертности.
5. Улучшение охраны материнства.
6. Борьба с ВИЧ/СПИДом, малярией и другими заболеваниями.
7. Обеспечение экологической устойчивости.
8. Формирование глобального партнерства в целях развития.

Для МОТ Цели в области развития тесно связаны с Программой достойного труда, которая содействует достижению всех восьми Целей в области развития путем создания условий для достойной и продуктивной занятости, социальной защиты, прав на рабочем месте и социального диалога²⁵. Исходя из убеждения, что достойные продуктивные рабочие места являются наиболее эффективным выходом из бедности, МОТ считает, что Цели в области развития и Программа достойного труда идут рука об руку и повышают эффективность друг друга как инструменты, содействующие равенству между мужчинами и женщинами. В то же время для искоренения бедности большое значение имеют содействие гендерному равенству и ликвидация гендерной дискриминации.

²⁵ Подробную информацию см. МОТ, External Relations and Partnerships, Information folder on Decent Work and the Millennium Development Goals. См. на веб-сайте: <http://www.ilo.org/bureau/exrel/mdg/briefs/>.

Гендерное равенство крайне важно для достижения всех Целей в области развития, но третья цель специально посвящена гендерному равенству. Согласно третьей цели в области развития доля женщин на несельскохозяйственных оплачиваемых работах используется в качестве показателя гендерного равенства и расширения возможностей женщин (в этот показатель входит также отношение числа девушек к числу юношей в сфере образования, отношение числа грамотных женщин к числу грамотных мужчин в возрасте от 15 до 24 лет и доля женщин в национальных парламентах). Показатель гендерного равенства отражает значение, которое Организация Объединенных Наций придает доступу женщин к занятости. МОТ занимает лидирующее место в системе Организации Объединенных Наций по отчетам о доли женщин в несельскохозяйственной оплачиваемой занятости, а также об уровне безработицы среди молодых людей в возрасте от 15 до 24 лет.

- См. также «Гендерное равенство», «Достойная работа», «Образование», «Трудоустройство молодежи».

Центры обработки вызовов

- См. «Удаленная работа».

Частично занятые работники

Частично занятый работник — это лицо, работающее по найму, у которого нормальная продолжительность времени работы меньше, чем у сопоставимых работников с полной занятостью и трудовыми отношениями того же или аналогичного типа в той же сфере деятельности. Переход с работы с полной занятостью на работу с неполной занятостью, и наоборот, должен быть добровольным, как предлагается в Рекомендации № 182 (п. 18–20; см. также Рекомендацию № 165, п. 21 (3)). Во многих странах не дается определения неполной занятости, но законы или нормы, посвященные некоторым специфическим вопросам занятости, часто устанавливают определенные требования или условия для получения права на социальные льготы в форме минимальных заработков или минимального количества отработанных часов, при которых работники еще имеют право на определенные льготы, в частности на пособия по социальному обеспечению.

Многие временные работники работают с неполной занятостью, но частично занятые работники часто работают по долгосрочным или даже постоянным контрактам. Кроме того, хотя работники с неполной занятостью часто имеют плохие условия найма, некоторые страны, и в первую очередь Нидерланды, добились значительных успехов на пути к равному отношению к работникам с неполной занятостью. Что касается гибкости в продолжительности времени работы, важным шагом вперед в последнее время стало появление у людей законного права выбирать часы работы. Такое право впервые появилось в Нидерландах и Германии.

На всех уровнях должны быть приняты меры, направленные на то, чтобы частично занятые работники получали ту же защиту, что и сопоставимые с ними работники с полной занятостью, в отношении:

- свободы объединений и коллективного договора;
- охране труда;
- дискриминации.

Национальная политика должна строиться и проводиться так, чтобы отношение к частично занятым работникам было эквивалентным отношению к сопоставимым работникам с полной занятостью в отношении:

- вознаграждений;

- гарантий занятости;
- охраны материнства;
- установленного законом социального обеспечения;
- условий труда, включая дни отдыха и отсутствие по болезни.

Одной из самых примечательных особенностей работы с неполной занятостью является то, что она часто встречается среди женщин. Многие из этих женщин-работниц получают низкие заработные платы, почти не имеют социальной защиты и льгот и имеют мало перспектив на улучшение условий их занятости. В последние годы было создано много рабочих мест с неполной занятостью, которые женщинам легче получить, чем мужчинам. Однако эти рабочие места часто ненадежны и не обеспечивают достаточного и независимого дохода и защиты трудовым законодательством и социальным обеспечением. Менее благоприятные возможности и отношение к частично занятым работникам по сравнению с работниками с полной занятостью, например размер заработной платы, льготы, предоставляемые компанией, социальная защита, карьерный рост и профессиональное обучение без отрыва от работы, а также возможность обращаться в профсоюзы, являются косвенной дискриминацией женщин.

Женщины не всегда принимают неполную занятость как выбор по своей воле; они часто ощущают вынужденность такого шага в связи с двойной нагрузкой на рабочем месте и в семье, а также в связи с отсутствием работы с полной занятостью. Поэтому желательно наличие положений об отпуске по уходу за ребенком для отцов и матерей, достаточное количество учреждений по уходу за ребенком и более гибкие условия труда, что содействовало бы гендерному равенству на рабочем месте для частично занятых работников. Положения Рекомендации № 165 (п. 21), направленные на регулирование условий, в которых работают работники с неполной занятостью, временные работники и надомники, и на обеспечение гарантии их занятости, основаны на признании того факта, что в значительной степени именно работники с семейными обязанностями берутся за работу с неполной занятостью и другие нетипичные формы работы. Эти условия должны быть эквивалентными, насколько это возможно, условиям, в которых работают работники с полной занятостью и постоянные работники; в определенных случаях, доля их прав может быть рассчитана пропорционально.

*Р. 165: Работники с семейными обязанностями, 1981,
К. 175 и Р. 182: Работа на условиях неполного рабочего времени, 1994,
Р. 191: Охрана материнства, 2000,
Р. 198: Трудовое правоотношение, 2006.*

- ➔ См. также «Ненадежная работа», «Нетипичная работа», «Семейные обязанности: работники с семейными обязанностями», «Службы и учреждения по уходу за детьми и семьей», «Случайная работа», «Учителя».

Экономическая активность

Статистики вместо термина «работа» используют термин «экономическая активность». В последние годы определение экономической активности было расширено и сейчас включает предложение рабочей силы для производства экономических благ и услуг — определение, данное Системой национальных счетов (СНС). К экономически активному населению относятся люди, которые производят товары и услуги, а также люди, желающие и готовые это делать, но не занимающиеся их производством. СНС касается производства товаров и услуг для рынка и производства продуктов в домашних хозяйствах для собственного потребления, но не касается неоплачиваемых услуг для потребления домашним хозяйством, их производящим. Эти услуги широко известны под названием «работа по дому», которая включает такую деятельность, как приготовление пищи, уборка и уход за детьми и другими членами семьи.

МОТ определяет экономическую активность как «работу за оплату или в ожидании прибыли» и уточняет, что производство экономических благ и услуг включает производство и переработку сельскохозяйственных продуктов, а также производство других товаров для внутреннего потребления.

Хотя доля экономически активных женщин в последние десятилетия увеличивалась, участие женщин в экономической активности недооценивалось и до сих пор недооценивается во всех регионах мира, даже если не включать экономический вклад неоплачиваемой работы по дому.

→ См. также «Работа по дому», «Рабочая сила», «Рынок труда», «Статистика труда».

Экономически активное население

→ См. «Рабочая сила».

Литература

- Basi, T. 2006. *Women working in call centres in India: Exploited workers or active agents in the new global economy?*, paper presented at the seminar, *Key challenges for research on women and the new economy in the 21st century*, Leeds University, Leeds, 30 June (Leeds).
- Chappell, D. and di Martino, V. 2006. *Violence at work* (Geneva, ILO).
- Coyle, A. 2006. *Structures of work and narratives of agency in women's call centres in the UK and India*, paper given at the seminar, *Key challenges*, Leeds University, Leeds, 30 June (Leeds).
- Daly, M. (ed.). 2001. *Care work: The quest for security* (Geneva: ILO).
- Daza, J.L. 2005. "Labour inspection and the informal economy: The global challenges of labour inspection", in *Labour Education*, Vol. 3/4, No. 140/141, pp. 15–21.
- Elder, S. and Schmidt, D. 2004. *Global employment trends for women 2004* (Geneva: ILO).
- European Commission (EC), Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. 1998. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men* (Luxembourg).
- , EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). 2005. *Reconciliation of work and private life: Comparative review of thirty European countries* (Luxembourg).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2007. "Telework", in *European Industrial Relations Dictionary*. Available at: <http://www.eurofound.eu>.
- Hepple, B. 2001. "Equality and empowerment for decent work", in *International Labour Review*, Vol. 140, No. 1, pp. 5–18.
- Hodges-Aeberhard, J. 1996. "Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends", in *International Labour Review*, Vol. 135, No. 5, pp. 499–533.
- . 1999. *Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work* (Geneva, ILO).
- International Atomic Energy Agency (IAEA). 2004. *International Basic Safety Standards for protection against ionizing radiation and for the safety of radiation sources*, Safety Series No. 115-1 (Vienna).

- International Labour Organization (ILO). 1985. *Official Bulletin*, Vol. 68, Ser. A (Geneva).
- 1988. *Equality in Employment and Occupation, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988 (Geneva).
 - 1992. *General Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 79th Session, Geneva, 1992 (Geneva).
 - 1993a. *Bulletin of Labour Statistics* (Geneva).
 - 1993b. *General survey of the reports on the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation*, III (3B), International Labour Conference, 80th Session, Geneva, 1993 (Geneva).
 - 1996. *Equality in employment and occupation*, Report III (4B), International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996 (Geneva).
 - 1997. *Protection of workers' personal data: An ILO code of practice* (Geneva).
 - South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Team (SEAPAT). 1998. "Gender issues in the world of work", in *ILO/SEAPAT's OnLine Gender Learning & Information Module*. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit2/ipecgcdw.htm>.
 - 1999. *Decent work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 (Geneva).
 - 2000. "Gender issues in social security and social protection", *Gender Mainstreaming in Technical Cooperation Projects for Social and Labour Spheres*, International Seminar, St. Petersburg, 2000 (St. Petersburg).
 - 2001a. *An ILO code of practice on HIV/AIDS in the world of work* (Geneva).
 - 2001b. *Report of the Director-General: Stopping forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001 (Geneva).
 - Gender Promotion Programme. 2001. *Realizing decent work for older women workers* (Geneva).
 - 2002a. *Report of the Committee on the Informal Economy*, Provisional Record 25, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002 (Geneva).

- . 2002b. *World Employment Report 2001: Life at work in the information economy* (Geneva).
- . 2003. *Report of the Director-General: Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003 (Geneva).
- . 2004a. *Global employment trends for women*, 2004 (Geneva).
- . 2004b. *Leave and family responsibilities*. TRAVAIL Information Sheet No. WT 6 (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/travail>.
- . 2004c. *On-call work and “zero hours” contracts*. Conditions of Work and Employment Programme Information Sheet No. WT-15. (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/condtrav>.
- . 2004d. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Promoting employment: Policies, skills, enterprises*, Report III (1B), International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004 (Geneva).
- . 2004e. *Shift Work*, TRAVAIL Information Sheet No. WT-8 (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/travail>.
- . 2004f. *Tripartite consultation: Ratify and apply Convention No. 144*, InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (Geneva).
- . 2004g. *Working time and health*. TRAVAIL Information Sheet No. WT-1 (Geneva). Available at <http://ilo.org/travail>.
- , World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004h. *A fair globalization: Creating opportunities for all* (Geneva).
- . 2005a. *Manual for drafting ILO instruments* (Geneva). Also available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg>.
- , Bureau for Employers’ Activities. 2005b. *Employers’ organizations taking the lead on gender equality* (Geneva).
- . 2005b. *Report of the Director-General: A global alliance against forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005 (Geneva).
- . 2006a. *Report of the Director-General: Changing patterns in the world of work*, Report I (C), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).

- . 2006b. *The employment relationship*, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
 - . 2006c. *Report of the Director-General: The end of child labour: Within reach. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, I (B), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
 - . 2006d. *The role of the ILO in technical cooperation*, Provisional Record 19 (166), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
 - . 2007. *Global employment trends for women: brief*, March 2007 (Geneva).
- Jhabvala, R. and Sinha, S. 2006. “Social protection for women workers in the informal economy”, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 27, No. 2, pp. 167–185.
- Last, P.A. 1997. “Women’s health”, in J.M. Stellman (ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. 1 (Geneva, ILO): pp. 15.48–15.52.
- McCann, D. 2005. *Working time laws: A global perspective* (Geneva, ILO).
- Messing, K and Östlin, P. 2006. *Gender equality, work and health: A review of the evidence* (Geneva, WHO).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 1998. *DAC Sourcebook on concepts and approaches linked to gender equality* (Paris). Available at: <http://www.oecd.org/dac>.
- Paul, J. 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Geneva: ILO).
- Rodgers, G. 1989. “Precarious work in Western Europe: The state of the debate”, in G. Rodgers and J. Rodgers (eds): *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (Geneva, ILO), pp. 1–16.
- Séguret, M.-C. 1997. “Maternity protection in legislation”, in J.M. Stellman (ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. 1 (Geneva, ILO), pp. 9.22–9.26.
- South Asian Association for Regional Cooperation (SAARC). 2002. “SAARC Eleventh Summit held in Kathmandu”, *SAARC Press Release*. 9 January 2002. Available at: <http://www.saarc-sec.org/old/11summit.htm>.
- Trebilcock, A. 2004. “International labour standards and the informal economy”, in J.-C. Javillier, B. Gernigon and G. Politakis (eds): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir*, Mélanges en l’honneur de Nicolas Valticos (Geneva: ILO), pp. 585–613.

UN Division for the Advancement of Women (UNDAW). 2003. *The role of men and boys in achieving gender equality*. Report of the Expert Group Meeting, Brasilia, 21–24 Oct. 2003.

UN Economic and Social Council (ECOSOC). 1997. *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, Agreed Conclusions 1997/2, in A/52/3/Rev. 1.

United Nations (UN), Population Division. 2007. *World Population Prospects: The 2006 revision population database*. Available at: <http://esa.un.org/unpp/>.

Working with VDUs (1998), in *International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS) Bibliography* (Suffolk: Health and Safety Executive).

Дополнительные источники

Информацию о равных возможностях и практике недискриминации в различных странах и системах можно получить в МОТ различными путями.

Веб-сайты МОТ

Получить необходимые дополнительные данные можно на различных страницах на веб-сайтах МОТ, указанных ниже. Все указанные адреса правильны на 28 июня 2007 года. Если у вас возникнут проблемы с доступом по какому-либо из этих адресов, перейдите на главную страницу, www.ilo.org, и следуйте ссылкам до нужного вам раздела.

Бюро гендерного равенства: <http://www.ilo.org/gender>.

Стандарты и основополагающие принципы и права в сфере труда: <http://www.ilo.org/standards>.

Отдел социального диалога, законодательства о труде и управления вопросами труда (DIALOGUE): <http://www.ilo.org/dialogue>.

Условия труда и программа занятости (TRAVAIL): <http://www.ilo.org/protection/condtrav>.

Содержит серию информационных листков и другую информацию о времени и организации работы, заработках и доходах, работе и семье (вклю-

чая охрану материнства), условиях работы, насилии и агрессии на рабочем месте (включая сексуальные домогательства).

Программа по безопасности и охране труда и окружающей среде (SAFEWORK): <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework>.

Содержит информацию по вопросам гендера и охраны труда. Программу SOLVE можно найти из SAFEWORK по ссылке “Workers’ Well-being”.

Международный исследовательский институт труда: <http://www.ilo.org/bureau/inst>.

ILOLEX, база данных по конвенциям и рекомендациям МОТ: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

NATLEX, база данных национального трудового законодательства: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

Статистическое бюро МОТ: <http://www.ilo.org/bureau/stat/index.htm>.

База данных KILM (Ключевые показатели рынка труда): <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>. Возможно полное обслуживание по подписке.

Информация по неформальной экономике: <http://www.ilo.org/infeco>.

Бюро по деятельности трудящихся (ACTRAV): <http://www.ilo.org/dialogue/actrav/genact/gender/gendtu/>.

Содержит информацию по профсоюзам и ограничениям гендерного равенства.

Веб-сайт WEDGE о женском предпринимательстве и гендерном равенстве: http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE.

Энциклопедия МОТ по охране и безопасности труда, 4-е изд.: <http://www.ilo.org/encyclopedia/>.

Источники на CD-ROM

Международный учебный центр МОТ в Турине разработал гипертекстовую версию *Women Workers’ Rights Information Kit* на CD-ROM. Уже есть английская версия макета, которую можно заказать по адресу: Women in Development Programme, International Training Centre of the ILO, Viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turin, Italy (Fax: +39 011 6936 350; email: WID@itcilo.it).

Бюро гендерного равенства имеет подборку МОТ законов по гендерному равенству в *Decent work and gender equality: Selected ILO Conventions and Recommendations for promoting gender equality in the world of work*, имеется в распечатке и на CD-ROM.

Отдел социального диалога, законодательства о труде и управления вопросами труда (DIALOGUE) публикует *Labour Legislation Guidelines*, by Arturo Bronstein and Vladislav Egorov (Second ed. 2003) имеется в распечатке и на CD-ROM.

Дополнительная литература

Anker, Richard. Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva: ILO, 1998.

ILO, Bureau for Gender Equality. 2000. *Decent work for women: An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action* (Geneva).

–. 2000. *Globalizing Europe: Decent work in the information economy*. Report of the Director General, Sixth European Regional Meeting, Geneva 2000 (Geneva).

–. 2002. *Women and men in the informal sector: A statistical picture* (Geneva).

–. 2006. *Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations promoting gender equality* (Geneva).

European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. 1998. *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men* (Luxembourg).

Herrell, I. et al. 2003. *Guide to mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue* (Geneva: ILO).

Hodges-Aeberhard, J. 2004. *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law* (Geneva: ILO).

Lim, L.L. et al. 2002. *Promoting gender equality: A resource kit for trade unions* (Geneva: ILO).

March, C., Smythe, I. and Mukhopadhyay, M. 1999. *A guide to gender analysis frameworks* (Oxford: Oxfam).

Mata-Greenwood, A. 2000. *Incorporating gender issues in labour statistics* (Geneva: ILO).

Olney, S. et al. 1998. *Gender equality: a guide to collective bargaining* (Geneva: ILO).

– and Rueda, M. 2005. *Convention 154: Promoting collective bargaining* (Geneva: ILO).

Reinhart, A. 1999. *Addressing sexual harassment in the workplace – a management information booklet* (Geneva: ILO).

Wirth, L. 2004. *Breaking through the glass ceiling; Women in management*, Second ed. (Geneva: ILO).

Второе
издание

Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства

В последние десятилетия растущее внимание к вопросам прав женщин и гендерного равенства отмечается как на международном, так и национальном уровне. С целью продвижения равноправия женщин и мужчин в сфере труда были разработаны и приняты многочисленные международные нормы и стандарты, а также национальные законодательные акты по широкому кругу вопросов, относящихся к этой теме. Тем не менее, трудящиеся еще не в полной мере осознают свои права, вытекающие из этих актов, и это все чаще признается одним из основных препятствий на пути действенной реализации прав. Настоящее издание «Азбуки прав» пересмотрено и расширено с учетом положений конвенций и рекомендаций Международной организации труда. В нем не только подробнее поясняются права трудящихся, но и глубже раскрываются обязательства по достижению гендерного равенства в мире труда, которые взяли на себя правительства и организации работодателей.

В эту книгу вошли сведения, особо значимые для работающих женщин. Они приводятся во многих статьях, в том числе и таких, как «Сексуальное домогательство», «Женщины в развитии», «Стеклянный потолок». Важную информацию, касающуюся и женщин, и мужчин, можно почерпнуть из таких статей, как «Комплексный гендерный подход и прочие гендерные вопросы», «Основополагающие принципы и права в сфере труда», «Глобализация», «Особые экспортные зоны», «Работа неполное время» и «Работники с семейными обязанностями». Описание правоприменительных мер и механизмов, имеющих большое значение для действенной защиты прав личности, приведено в статьях «Бремя доказательства» и «Средства правовой защиты и санкции».

Статьи в данной публикации размещены в алфавитном порядке. В каждой статье дается краткое и ясное определение понятия или явления, указываются соответствующие документы МОТ и иные правовые акты, а также другие статьи пособия, имеющие отношение к рассматриваемой тематике.

Удобный формат и структура изложения материала делают предлагаемое пособие незаменимым инструментом в организации информационно-разъяснительной работы и повышения правовой грамотности по вопросам гендерного равенства.