

Организации работодателей берут на себя инициативу в продвижении гендерного равенства



Примеры из 10 стран

Бюро по деятельности работодателей

Бюро по деятельности работодателей МОТ (АСТ/ЕМР) — это специализированное подразделение Секретариата МОТ. Его задачей является поддержание тесных взаимоотношений с организациями работодателей стран-членов Организации, предоставление этим организациям ресурсов, имеющихся в распоряжении МОТ, а также постоянное информирование МОТ о взглядах, проблемах и приоритетах работодателей.

Бюро по деятельности работодателей стремится содействовать успешной работе организаций работодателей, что важно для создания среды, повышающей конкурентоспособность и жизнеспособность предприятий, способных вносить свой вклад в социально-экономическое развитие. Бюро содействует организациям работодателей в решении вопросов, возникающих у их членов: а) поддерживая разработку ими собственных процессов и систем управления для повышения своей представительности и улучшения качества услуг, оказываемых членам; и б) помогая им предвосхищать и устранять возникающие у предпринимателей проблемы на национальном, региональном и международном уровнях.

Бюро поддерживает тесные связи с организациями работодателей во всех странах-членах МОТ. Оно также осуществляет Программу технического сотрудничества, в рамках которой оказывается содействие организациям работодателей в развивающихся странах и странах с переходной экономикой. Эта работа в основном принимает форму проектов, финансируемых зарубежными фондами развития или государствами-донорами. Программа технического сотрудничества направлена на расширение возможностей организаций работодателей посредством:

- помощи в создании условий, благоприятных для развития предпринимательства; и
- предоставления различных услуг — как в плане представительства и защиты интересов, так и в плане консультирования, обучения, распространения информации и проведения исследований, — позволяющих решать текущие и вновь возникающие вопросы.

Дополнительную информацию можно получить в Бюро по деятельности работодателей:

The Bureau for Employers' Activities (АСТ/ЕМР)
actemp@ilo.org

Организации работодателей берут на себя инициативу в продвижении гендерного равенства

Примеры из 10 стран

**МОТ
Бюро по деятельности работодателей
2008 г.**

© Международная организация труда, 2008
Первое издание 2005

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, CH1211, 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

Организации работодателей берут на себя ответственность в продвижении гендерного равенства
Международное бюро труда, 2008

978-92-2-417277-6 (print)
978-92-2-417511-2 (web pdf)

Также опубликовано (на английском языке):
Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality
ISBN 92-2-117277-5 (print)

International Labour Office
gender equality / employers role / employers organization / Croatia / Jamaica / Kenya / Malaysia / New Zealand / Norway / Philippines / Saudi Arabia / Syrian Arab Republic / Yemen
04.02.3

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, CH1211 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 веб-сайт: www.ilo.org/publns

ПРЕДИСЛОВИЕ

Гендерное равенство имеет большое значение в жизни общества, и поэтому не следует удивляться, что многие работодатели во всем мире играют ведущую роль в достижении более полного равенства между женщинами и мужчинами в сфере труда.

Примеры, представленные в настоящей публикации, позволяют получить представление об усилиях, предпринимаемых в этом направлении работодателями и их организациями в различных странах. Очевидно, что проблемы гендерного равенства, которые стремятся решать организации работодателей, в разных странах заметно отличаются друг от друга. Однако исследование этих примеров позволяет увидеть в них одну общую черту, а именно следующее: если работодатели действуют совместно через свои представительные организации, они могут не просто ждать каких-то преобразований, а влиять на процесс реформ так, чтобы он оказывался выгодным и для них самих, и для общества в целом.

В настоящей публикации рассматриваются десять примеров из следующих стран: Хорватии, Ямайки, Кении, Малайзии, Новой Зеландии, Норвегии, Филиппин, Саудовской Аравии, Сирийской Арабской Республики и Йемена. Таким образом, исследование охватывает страны разных регионов, которые отличаются друг от друга уровнем развития, культурными традициями, а также имеют значительные различия в том, что касается положения женщин.

Такой выбор десяти примеров отнюдь не означает, что все остальные организации работодателей не проявляют активности в вопросах гендерного равенства на рабочем месте. И он также не означает, что эти примеры непременно являются «лучшими образцами передового опыта». Основная задача при их подборе заключалась в том, чтобы попытаться объяснить, почему и как организации работодателей в наше время стараются решать важные проблемы гендерного равенства в условиях различных стран. Таким образом, настоящая публикация задумана как информационное руководство, в котором приводятся примеры мотивировок, а также действий и инициатив, предпринимаемых организациями работодателей.

Публикация не содержит готовых рецептов действий или поэтапных инструкций, и поэтому ее не следует воспринимать как практическое руководство по методике решения гендерных проблем для организаций работодателей. Но она, как надеются ее авторы, должна служить стимулом для размышлений и побуждать к принятию аналогичных мер. Примеры, изложенные в публикации, никак не взаимосвязаны друг с другом, и их следует рассматривать по отдельности либо обращаться к ним по мере надобности. Настоящая публикация стала составной частью разработанного МОТ руководства по внедрению комплексного гендерного подхода в сфере труда.

Анализ приведенных в публикации примеров наглядно показывает **широчайший набор мер**, инициатив и действий, предпринимаемых организациями работодателей для решения вопросов гендерного равенства. Подробное описание разнообразных мер с соответствующими комментариями приведено в главе 2.

Бюро по деятельности работодателей выражает особую признательность за согласие поделиться своим опытом следующим организациям: Ассоциации работодателей Хорватии, Федерации работодателей Ямайки, Федерации работодателей Кении, Федерации работодателей Малайзии, Союзу предпринимателей Новой Зеландии, Конфедерации норвежского бизнеса и промышленности, Конфедерации работодателей Филиппин, саудовским торгово-промышленным палатам и их Совету, Промышленной

и Торговой палатам Дамаска, а также Федерации торгово-промышленных палат Йемена. Мы приносим самую искреннюю благодарность всем этим организациям, которые не пожалели своего времени, чтобы поделиться взглядами и опытом, и во многих случаях оказали весьма существенную помощь в подготовке настоящей публикации. Однако Бюро по деятельности работодателей хотело бы подчеркнуть, что изложенные в публикации взгляды и мнения принадлежат соответствующим организациям и могут не совпадать с точкой зрения Международной организации труда.

Много полезных замечаний по всем разделам публикации на протяжении всего периода ее подготовки высказала Сэнди Гро-Луи из Международной организации работодателей. В рамках самой Международной организации труда Бюро по деятельности работодателей поблагодарит всех сотрудников субрегиональных бюро МОТ — специалистов по вопросам деятельности работодателей и по гендерным вопросам, помогавших в подборе и анализе примеров. Особую благодарность мы выражаем Симель Эзим из Регионального бюро МОТ в Бейруте за подготовку примеров из Сирии и Йемена, а также Ламе Наср за ее помощь в работе над примерами из Саудовской Аравии, Сирии и Йемена. На протяжении всего процесса подготовки публикации Бюро по деятельности работодателей осуществляло тесное и плодотворное сотрудничество с Бюро по вопросам гендерного равенства. Разработкой общей концепции публикации и осуществлением общего контроля над всей работой занимался Хенрик Моллер (Бюро по деятельности работодателей) при участии Лесли Уортон. Задача редактирования всего текста была возложена на Марка Джонсона, который также внес весомый вклад в работу над главой 2. Финансировало подготовку и издание настоящей публикации Бюро по вопросам гендерного равенства.

Мы надеемся, что читатели этой публикации — руководящие работники, штатные сотрудники и преподаватели организаций работодателей, консультанты и все остальные — воодушевятся приведенными примерами и обретут необходимую уверенность, чтобы начать предпринимать или активизировать свои действия в области обеспечения гендерного равенства.

Жан-Франсуа Ретурнар,
директор Бюро по деятельности работодателей

Содержание	
Предисловие	III
Глава 1 Организации работодателей и гендерное равенство: некоторые основные понятия	1
1.1 Организации работодателей	1
1.2 Гендерное равенство и недискриминация	2
1.3 Гендерные вопросы в нормах МОТ	4
Глава 2 Организации работодателей и гендерное равноправие: обзор примеров	7
2.1 Принципы и практика гендерного равенства	7
2.2 Доводы в пользу принятия работодателями мер, направленных на обеспечение гендерного равенства	9
2.3 Широкий набор мер	11
2.4 Проявление инициативы: выгоды для организаций работодателей	15
Глава 3 Примеры из десяти стран	17
Пример 1 Федерация торгово-промышленных палат Йемена Женщины в Федерации торгово-промышленных палат Йемена	19
Пример 2 Федерация работодателей Кении Продвижение гендерного равенства в Кении	25
Пример 3 Федерация работодателей Малайзии Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте в Малайзии	33
Пример 4 Союз предпринимателей Новой Зеландии Создание равных возможностей трудоустройства в Новой Зеландии	39
Пример 5 Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности Женщины на ответственных постах в Норвегии	47
Пример 6 Саудовские торгово-промышленные палаты и Совет саудовских палат Меры саудовских торгово-промышленных палат и Совета саудовских палат по содействию женщинам-предпринимателям и всей экономике страны в целом	55
Пример 7 Промышленная палата Дамаска и Торговая палата Дамаска Женщины в сирийских торгово-промышленных палатах	61
Пример 8 Конфедерация работодателей Филиппин Проблемы и инициативы в области баланса между работой и семьей на Филиппинах	69
Пример 9 Ассоциация работодателей Хорватии Содействие женскому предпринимательству в Хорватии	75
Пример 10 Федерация работодателей Ямайки Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте на Ямайке	81

Глава 1:

Организации работодателей и гендерное равенство: некоторые основные понятия

Цель этой краткой вступительной главы — дать читателю общее представление о некоторых понятиях гендерного равенства, которые фигурируют в деятельности МОТ, а также вкратце объяснить, что представляет собой организация работодателей.

Все подразделы в настоящей главе предназначены для самых общих информационно-справочных целей. Авторы не ставили перед собой задачи привести здесь полное и детальное описание различных понятий гендерного равенства. Тем читателям, которые интересуются непосредственно широким набором мер, принимаемых организациями работодателей для продвижения идеи равных возможностей трудоустройства среди своих членов, мы рекомендуем сразу перейти к главе 2 и к примерам в главе 3.

1.1. Организации работодателей

Организации работодателей — это органы, создаваемые для совместной защиты и отстаивания общих интересов работодателей. Поскольку пределы и содержание таких общих интересов могут быть разными (как и практика построения трудовых отношений в каждой конкретной стране), структура, членская основа и функции организаций работодателей в разных странах сильно различаются. В одних странах «чисто» работодательские организации сосредоточиваются на представлении интересов своих членов исключительно в области рынка труда и трудовых отношений, а в других деловые ассоциации представляют интересы своих членов как в области рынка труда, так и в сфере торгово-экономических отношений.

С начала 90-х годов прошлого столетия в мире наблюдается общая тенденция к преобразованию структуры организаций работодателей. Это выражается, среди прочего, в слиянии организаций, которые прежде существовали отдельно и занимались, с одной стороны, трудовыми и социальными вопросами, а с другой — торгово-экономическими проблемами. Подобные слияния происходят потому, что деловым кругам требуется единый орган для последовательного и согласованного высказывания своей точки зрения лицам, определяющим политику.

В большинстве государств сейчас имеется одна головная общенациональная организация, представляющая работодателей всей страны из всех секторов экономики. Тем не менее состав членов, входящих в организации работодателей, в разных странах может быть различным. Туда могут входить организации работодателей целых секторов экономики, отраслевые организации работодателей и работодатели, представляющие отдельные предприятия. Такие головные организации обычно представляют интересы работодателей на общенациональном уровне, и поэтому они принимают участие в обсуждении вопросов государственной политики.

Национальные организации работодателей выполняют разнообразные функции. Традиционно одним из основных направлений их деятельности является прямое или косвенное участие в заключении коллективных договоров. Но организации работодателей влияют на положение дел в области рынка труда и трудовых отношений и другими способами, например, участвуя в работе предусмотренных законодательством двусторонних и трехсторонних органов, оказывая консультационные услуги и осуществляя иную лоббистскую деятельность. Организации работодателей предоставляют определенные услуги и своим членам. Сюда относятся традиционные услуги в области построения

трудовых отношений, например, участие в коллективных переговорах или консультирование при разбирательстве в арбитражном суде, но все чаще и чаще организации работодателей становятся своеобразными координирующими центрами, помогающими вести диалог и обмениваться информацией тем компаниям, которые ищут примеры положительного опыта в сфере управления людскими ресурсами. В этом смысле организации работодателей зачастую выполняют роль информационно-разъяснительных учреждений для своих членов, рассказывая им о деловой практике, которая способна улучшить показатели работы предприятия.

1.2. Гендерное равенство и недискриминация

В контексте работы, проводимой МОТ в области продвижения гендерного равенства и борьбы с дискриминацией, термин «гендер» используется для обозначения приобретенных социальных различий и отношений между мужчинами и женщинами, которые могут существенно различаться в разных обществах и культурах и способны изменяться с течением времени. Термин «гендер» не является взаимозаменяемым синонимом термина «пол», который служит исключительно для обозначения биологических различий между мужчиной и женщиной. Например, статистические данные приводятся с разбивкой по полу. А термин «гендер» используется для анализа ролей, обязанностей, ограничений, возможностей и потребностей женщин и мужчин во всех сферах и в любом социальном контексте.

Гендерные роли — это навыки поведения, привитые в данном обществе, общине или иной социальной группе. Они обуславливают те сферы деятельности, задачи и обязанности, которые традиционно воспринимаются как «мужские» или «женские». Гендерные роли зависят от таких факторов, как возраст, принадлежность к определенному классу, расе, национальности или религии, а также от географических, экономических и политических условий. Гендерные роли могут изменяться с течением времени и иметь существенные различия как в разных обществах и культурах, так и внутри одного и того же общества или культуры.

При упоминании о гендерном равенстве в МОТ обычно подразумевается один или несколько из следующих аспектов:

- равенство возможностей и обращения в сфере занятости;
- равное вознаграждение за труд равной ценности;
- равный доступ к безопасной и безвредной для здоровья производственной среде и к социальному обеспечению;
- равные возможности для реального карьерного роста;
- справедливое как для мужчин, так и для женщин сочетание служебных и семейных обязанностей;
- отсутствие сексуальных домогательств.

Гендерное равенство

Понятие гендерного равенства, или равенства между мужчинами и женщинами, связано с представлением о том, что все люди независимо от их пола вправе развивать свои личные способности и осуществлять выбор без ограничений, основанных на стереотипах, жестком закреплении гендерных ролей и предрассудках. Гендерное равенство означает равноценный учет, оценку и отношение к различающимся нормам поведения, стремлениям, желаниям и потребностям женщин и мужчин. Оно подразумевает не то, что женщины и мужчины должны быть во всем одинаковыми, а то, что их права, обязанности и возможности не должны зависеть от принадлежности к какому-то

полу. Из этого следует, что гендерное равноправие означает справедливое отношение и к женщинам, и к мужчинам. Это может предполагать одинаковое обращение с ними либо неодинаковое, которое тем не менее считается равноценным с точки зрения прав, льгот, обязательств и возможностей.

Недискриминация¹

Проводить дискриминацию в области труда и занятий означает обращаться с представителями отдельных групп людей менее благосклонно по причине их определенных качеств, таких как принадлежность к мужскому или женскому полу, цвет кожи, вероисповедание, политические убеждения и социальное происхождение, независимо от личных способностей и должностных требований. В сфере труда дискриминация может ограничивать доступ людей к желаемым видам работы. Она сужает возможности мужчин и женщин в том, что касается развития собственного потенциала, профессиональных навыков и талантов и получения вознаграждения в соответствии со своими способностями. Дискриминация в сфере трудовой деятельности порождает неравенство на рынке труда и ставит членов определенных групп в неблагоприятное положение.

Дискриминация на рынке труда и на рабочем месте существует при самых разных производственных условиях и формах занятости во всех отраслях экономики как в формальном, так и в неформальном секторе. По этой причине страдать от дискриминации в той или иной форме могут все: работники крупных высокотехнологичных компаний, наемные работники неформальных предприятий, юристы, фермеры и самозанятые лица.

Дискриминация в сфере труда может быть прямой или косвенной. Прямая дискриминация возникает тогда, когда вследствие своих политических взглядов, семейного положения, принадлежности к определенному полу и т.п. работники не получают доступа на рынок труда или оказываются в невыгодном положении в соответствии с действующими нормативными актами, законами и официальными мерами. Косвенная дискриминация может возникать в тех случаях, когда непропорционально большая часть членов какой-то группы населения страдает от внешне гендерно-нейтральных правил и практики. Знать и понимать, что представляет собой косвенная дискриминация, особенно важно, поскольку применение одних и тех же условий, принципов обращения и требований ко всем людям без разбора на деле может приводить к весьма существенному неравенству.

Различия в сфере труда и занятий, проводимые между людьми на основе их индивидуальных способностей, дискриминацией не считаются. Понятие способностей, или достоинств, относится к взаимосвязи между талантами, знаниями и умениями человека и теми качествами, которые требуются для выполнения определенной работы. Оценка способностей позволяет находить и принимать на работу наиболее подходящих для этого людей. Однако в действительности определить и правильно оценить способности человека не так-то просто. Они не являются каким-то абсолютным статичным понятием, и представления о «наиболее подходящем» кандидате могут зависеть от существующих социальных ценностей и предубеждений. Кроме того, иногда бывает достаточно трудно определить и сравнить ценность различного профессионального опыта у разных людей.

Для того чтобы на деле добиться реального гендерного равенства, придется преодолеть и ряд других сложных проблем. Одной из таких проблем является создание соответствующей производственной среды и осуществление мер, помогающих работникам с семейными обязанностями сочетать работу и выполнение задач по уходу за членами

¹ Текст данного раздела основан частично на материалах следующего источника: Time for equality at work, Report of the Director-General, I (B), ILC 2003.

своей семьи. Поскольку обязанности по уходу за членами семьи почти в любом обществе по-прежнему ложатся в основном на женские плечи, инициативы, направленные на улучшения баланса между работой и семьей, могут дать весьма заметный эффект не только в том, что касается расширения возможностей трудоустройства женщин, но и в том, что касается повышения показателей их труда благодаря уменьшению стрессовых нагрузок, утомления, усталости и невыходов на работу.

1.3. Гендерные вопросы в нормах МОТ

Нормы МОТ — это международные конвенции и рекомендации, которые дополняются рядом других документов, таких как Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, а также различные резолюции и своды практических правил.

Конвенции и рекомендации МОТ предварительно обсуждаются трехсторонними комитетами Международной конференции труда (МКТ), состоящими из представителей правительств, работодателей и работников, и для их принятия требуется большинство в две трети голосов. Конвенции могут быть ратифицированы государствами-членами МОТ, после чего они приобретают обязательную силу. Рекомендации же остаются документами, не имеющими обязательной силы.

Предполагается, что правительства должны учитывать основные требования конвенций и рекомендаций МОТ в своем национальном законодательстве и практике. Принципы, изложенные в документах МОТ, могут также служить стимулом и руководством для разработки внутренних правил, практики и стратегии предприятий. При разработке своих кодексов поведения компании иногда обращаются к международным трудовым нормам.

Основные конвенции

Гендерное равенство и отсутствие дискриминации в отношении мужчин и женщин — основополагающие принципы, которые Международная организация труда утверждает со времени своего образования в 1919 году и которые провозглашены в ее Уставе. Эти принципы изложены в ряде конвенций МОТ, в частности:

- в Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (№ 100), которая устанавливает принцип «равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности»;
- в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), призывающей способствовать равенству возможностей и обращения в отношении труда и занятий и искоренять дискриминацию, в понятие которой включается «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения».

Конвенции № 100 и № 111 — одни из тех, которые получили наиболее широкую поддержку среди государств-членов МОТ в виде ратификаций. Они принадлежат к числу так называемых основополагающих конвенций МОТ (остальные основополагающие конвенции касаются искоренения детского и принудительного труда, свободы объединения и признания права на ведение коллективных переговоров).

Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда обязывает государства-члены МОТ вне зависимости от ратификации ими соответствующих конвенций соблюдать и содействовать применению принципов и прав четырех категорий, в числе которых и недопущение дискриминации в области труда и заня-

тий. Данное обязательство подкрепляется специальным механизмом реализации, который предусматривает представление правительствами, работодателями и работниками докладов о мерах, принимаемых в целях обеспечения более полного соблюдения провозглашенных в декларации принципов. Эти принципы, наряду с прочими, вошли в разработанный ООН Глобальный договор о социальной ответственности бизнеса, обращенный непосредственно к деловым кругам.

Другие документы МОТ

Дополнительные советы и указания по решению гендерных проблем содержатся и в других конвенциях и рекомендациях МОТ, включая следующие:

- Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156) и соответствующая Рекомендация 1981 года (№165);
- Конвенции № 103 и № 183 и Рекомендация № 191 об охране материнства.

Эти документы призваны способствовать и поощрять участие женщин в трудовой жизни с учетом их уникальной роли, связанной с деторождением и выполнением семейных обязанностей.

Многие конвенции и рекомендации МОТ, не связанные с рассмотрением в первую очередь гендерных вопросов, тем не менее затрагивают гендерные аспекты тех конкретных предметов, которым они специально посвящены. Сюда относятся, например:

- Рекомендация 1998 года о создании рабочих мест на малых и средних предприятиях (№ 189), которая содержит указания о мерах содействия женскому предпринимательству (п. 16 (6)); а также
- Рекомендация 1975 года о развитии людских ресурсов (№ 150), которая призывает содействовать равенству возможностей женщин и мужчин в области профессиональной подготовки и занятости (пп. 54–56).

Вопросы гендерного равенства всесторонне учитываются и в других документах МОТ, например, в резолюциях, принимаемых на заседаниях Международной конференции труда и иных органов МОТ, а также в сводах практических правил. В качестве примеров можно упомянуть следующие:

- Резолюцию о гендерном равенстве, справедливой оплате труда и охране материнства, принятую Международной конференцией труда в 2004 году. Эта резолюция среди прочего призывает «организации работодателей и работников способствовать:
 - (а) обсуждению и принятию планов обеспечения равных возможностей трудоустройства;
 - (б) внедрению гендерно-нейтральных систем оценки труда;
 - (в) оценке направленных на обеспечение гендерного равенства мер, производственной практики и программ в целях выявления и устранения гендерной дискриминации с учетом всех других видов дискриминации».

Резолюция также призывает правительства всех стран и социальных партнеров активно содействовать — в пределах своих сфер компетенции — «развитию предпринимательства, особенно женского, а также исследованию путей оказания помощи женщинам-предпринимателям и самозанятым женщинам для их перехода из неформального в формальный сектор экономики».

- Свод практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда», принятый в 2001 году. Этот свод привлекает внимание к гендерному аспекту проблемы ВИЧ/СПИД и содержит рекомендации относительно конкретных действий, в том числе для работодателей и их организаций.

Глава 2:

Организации работодателей и гендерное равноправие: обзор примеров

В представленных десяти примерах описан широкий набор мер по обеспечению гендерного равноправия, принимаемых организациями работодателей в странах с разным уровнем развития. Описание этих мер позволяет получить ясное представление о тех препятствиях, с которыми сталкиваются женщины, пытаясь добиться большего равенства с мужчинами в карьерном росте, работе и жизни в целом.

Картина, возникающая в результате анализа этих примеров, позволяет также увидеть те требования и деловые причины, в связи с которыми необходимость в принятии соответствующих мер работодателями и их представительными организациями, а также в том, чтобы их мнение по этому важному вопросу было услышано, возрастает еще больше.

2.1. Принципы и практика гендерного равенства

Приведенные примеры свидетельствуют — как в явной, так и в косвенной форме — о все более широком признании принципа гендерного равенства на всех уровнях общества. В нескольких примерах говорится о признании и ратификации соответствующими странами международных документов как о способе формального принятия обязательств по обеспечению такого равенства. Эти документы включают в себя соответствующие нормы и стандарты МОТ, в частности Конвенции № 100 о равном вознаграждении и № 111 о равенстве возможностей и обращения, которые были ратифицированы более чем 90 процентами государств-членов МОТ (см. главу 1). И во всех примерах говорится о законодательных положениях, принятых или предлагаемых правительствами в целях усиления равенства вообще или каких-то его конкретных аспектов.

Впереди еще долгий путь ...

Приведенные примеры охватывают страны, в которых положение женщин очень сильно различается (в одной стране женщины получили право голосовать на национальных выборах еще в 1893 году, а в других странах огромным прогрессом является уже только тот факт, что женщины-предприниматели недавно начали вступать в организации работодателей и голосовать в них). И тем не менее все примеры передают одну и ту же общую мысль: несмотря на все принимаемые меры, почти везде для реального воплощения принципа гендерного равенства можно сделать еще больше.

От Норвегии до Новой Зеландии, в Хорватии, Кении, на Ямайке, в Малайзии и на Филиппинах почти все признают, что равенство возможностей мужчин и женщин в сфере образования и более правильный баланс между работой и семьей — это важнейшие элементы, необходимые для обеспечения равенства в сфере занятости.

Во многих примерах также довольно подробно перечисляются разнообразные препятствия, с которыми сталкиваются женщины в сфере занятости. К числу таких препятствий относятся: трудности, которые испытывают женщины при попытках вхождения в сетевые структуры, имеющие крайне важное значение для карьерного роста (пример с Норвегией); необходимость соответствующего разрешения мужа для получения женщиной удостоверения личности, а также местные обычаи, лишаящие женщину права получать землю по наследству от своих родственников-мужчин (Кения); низкий уровень образования и большой процент неграмотных среди женщин во многих странах (в два раза больше, чем среди мужчин, в Йемене).

... но признаки прогресса уже имеются

В примерах, представленных в настоящей публикации, признается сохранение неравенства во всех слоях общества, но в то же время в них отмечается и некоторый прогресс, происходящий по мере все большего понимания и признания принципа гендерного равенства. Конфедерация работодателей Филиппин, например, указывает, что «среди молодых супружеских пар разделение домашнего труда становится все более заметным».

В некоторых из примеров гендерная справедливость рассматривается еще шире — на фоне проблемы равенства в общем. Например, Союз предпринимателей Новой Зеландии описывает, как он побуждал Фонд равноправия при трудоустройстве, в создании которого принимал участие, обратить внимание на проблемы лиц с ограниченными возможностями. Кроме того, Союз предпринимателей Новой Зеландии дает рекомендации своим членам относительно таких вопросов, как трудоустройство пожилых работников. Конфедерация работодателей Филиппин сообщает о некоторых конкретных инициативах в области улучшения баланса между работой и семьей, которые она предпринимала в общем контексте своей деятельности, касающейся повышения социальной ответственности бизнеса. В других примерах более пристальное внимание обращено на те меры, которые организации работодателей принимают в отношении конкретных аспектов гендерной справедливости, в частности в отношении сексуальных домогательств.

Сексуальные домогательства

В настоящее время повсеместно признается, что сексуальные домогательства на рабочем месте представляют собой существенное препятствие на пути к равенству в области труда и занятий, особенно для женщин. Федерация работодателей Кении в связи с этим отмечает, что «женщины в особенности страдают от различных форм злоупотреблений и неправомерных действий, включая сексуальные домогательства». Федерация работодателей Малайзии добавляет, что рабочее место, «где отсутствуют сексуальные домогательства, — это условие труда, на которое вправе рассчитывать работники любого пола. Принцип социальной справедливости требует справедливого обращения со всеми работниками и должного уважения их достоинства. Наличие сексуальных домогательств — это отрицание основополагающего принципа социальной справедливости».

Кроме того, всеобщее признание в настоящее время получило мнение о том, что веские причины бороться с сексуальными домогательствами имеются и у бизнеса. Федерация работодателей Малайзии объясняет, что негативные последствия сексуальных домогательств для работодателей включают в себя «снижение работоспособности и производительности труда работников, рост числа невыходов на работу по болезни и прогулов, большую текучесть кадров (что влечет за собой возрастание расходов на переподготовку) и неблагоприятную обстановку в коллективе. В свою очередь, работники, ставшие жертвами сексуальных домогательств, страдают от напряженности и конфликтов, депрессии, ухудшения служебных отношений, враждебности, утомления и общего ухудшения здоровья».

Проблемы сочетания служебных и семейных обязанностей

Несмотря на все меры, принимаемые во многих странах, проблема сочетания служебных и семейных обязанностей по-прежнему остается одним из основных препятствий на пути к женскому равноправию. В связи с материнством именно женщины нуждаются в особой защите для того, чтобы их репродуктивная роль не стала «минусом» в работе и карьере.

В примере с Филиппинами, где положение женщин рассматривается прежде всего в связи с их семейными обязанностями, Конфедерация работодателей Филиппин отмечает, что «во время работы люди не могут полностью забыть о своих семейных проблемах. Следовательно, если не относиться к вопросам сочетания служебных и семейных обязанностей с должным вниманием, это может создать проблемы на рабочем месте, способные отразиться на показателях работы».

Конфедерация работодателей Филиппин считает необходимым согласиться, что «работники порой будут тратить какую-то часть рабочего времени на уход за детьми и престарелыми. Конфедерация признает фактор разнообразия в сфере труда и тот факт, что семейные потребности могут различаться в зависимости от возраста, пола, вероисповедания, семейного, экономического и служебного положения. Она также признает, что, если не принимать соответствующих мер, проблемы, связанные с сочетанием служебных и семейных обязанностей, рано или поздно тем или иным образом затронут всех работников».

В заключение Конфедерация работодателей Филиппин подчеркивает, что «в связи с особенной ролью в обществе женщины нуждаются в специальной поддержке для того, чтобы они могли удовлетворять свои личные и профессиональные потребности». Им «нужно помогать возвращаться на работу после беременности и родов. Кроме того, при отсутствии должного внимания ко всем их личным делам и обязанностям женщины могут становиться объектами сексуальных домогательств, подвергаться дискриминации при найме на работу и действиям со стороны работодателя, способным причинить вред их здоровью и благополучию. Конфедерация работодателей Филиппин считает, что единственный способ добиться понимания этих аспектов работодателями и руководящими работниками заключается в том, чтобы сделать их восприимчивыми и чувствительными к гендерным проблемам».

2.2 Доводы в пользу принятия работодателями мер, направленных на обеспечение гендерного равенства

Приведенные в настоящей публикации примеры все вместе служат неотразимым доводом в пользу участия организаций работодателей в решении вопросов гендерного равенства. Они также доказывают, что в этой области организации работодателей должны взять на себя руководящую роль. Такое руководство необходимо, в частности, для информирования членов организаций работодателей — как низовых объединений, так и отдельных работодателей — о важном значении более инициативного подхода к решению проблем гендерного равенства и о выгодах, которые дает подобный подход.

Самая непосредственная причина, по которой работодатели и их организации должны действовать совместно, демонстрируя всем вокруг, что они действительно занимаются проблемами гендерного равенства, возможно, заключается в необходимости убедить правительства и общественных деятелей в своих добрых намерениях и в том, что принудительные меры здесь не нужны. Однако во всех примерах, приведенных в настоящей публикации, более или менее подробно описаны долгосрочные выгоды, которые дает гендерное равенство как самим работодателям, так и всей национальной экономике в целом.

Доводы делового сообщества в пользу равенства

По мере того как все больше и больше работодателей во всем мире — во многих случаях при поддержке и содействии со стороны их представительных организаций — уделяют повышенное внимание вопросам равенства и создают для всех работников равные возможности трудоустройства, доводы делового сообщества в пользу равенства становятся

ся все более вескими и обоснованными. Работодатели, создающие равные возможности трудоустройства, утверждают, что равенство на рабочем месте отвечает их деловым интересам в силу целого ряда причин:

- им выгодно иметь широчайший резерв способных и талантливых кадров, из которого можно подбирать себе работников;
- работа, где отсутствует дискриминация, может привлекать лучших кандидатов;
- отбор работников становится более эффективным и заслуживает большего доверия, если он проводится открыто и основывается на способностях кандидатов;
- при разнообразном персонале предприятие, скорее всего, будет выигрывать от многообразия опыта и профессиональной подготовки работников;
- репутация работодателя, создающего равные возможности трудоустройства, может способствовать формированию о нем хорошего мнения в глазах широкой публики;
- процесс разработки и принятия корпоративной политики равных возможностей представляет удобный случай для того, чтобы проанализировать существующую стратегию и практику, улучшить систему общения и консультирования с работниками и укрепить доверие и лояльность к своему предприятию, особенно среди высококвалифицированных работников.

Исходя из этих соображений, Союз предпринимателей Новой Зеландии объясняет, что стратегия и основные принципы, лежащие в основе деятельности Фонда равноправия при трудоустройстве (совместная добровольная инициатива правительства и работодателей Новой Зеландии), заключаются в том, чтобы «путем внедрения передового опыта и принципа равных возможностей трудоустройства способствовать соответствующей адаптации рабочих мест для принятия самых разнообразных работников. Если ценить многообразие на рабочем месте, от этого будут выигрывать как работники, так и работодатели, поскольку труд на таких местах станет более эффективным, результативным и конкурентоспособным, а также более привлекательным для работников». Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности аналогичным образом отмечает, что руководящий принцип, лежащий в основе ее деятельности в области продвижения гендерного равенства, заключается в том, чтобы «добиваться ситуации взаимного выигрыша — как для компаний, так и для ... женщин».

Если оперировать более общими экономическими понятиями, то можно отметить, что все примеры свидетельствуют о выгоде гендерного равенства для всей экономики в целом. Например, Саудовский совет торгово-промышленных палат заявляет о своей уверенности в той важной роли, которую играют в развитии страны предприниматели-женщины, а Промышленная палата Дамаска в Сирийской Арабской Республике высказывает мнение о том, что «если мы хотим обеспечить процветание нашей нации и добиться желаемого успеха, необходимо повысить роль женщин».

Победа аргумента о том, что добровольные действия эффективнее принудительных

Во всех примерах, приведенных в настоящей публикации, совершенно ясно проступает мысль о том, что добровольные действия более эффективны, чем меры принуждения со стороны органов государственной власти. Как отмечает Союз предпринимателей Новой Зеландии, частный сектор «всегда придерживался той точки зрения, что на добровольной основе удастся достигать большего, подчеркивая при этом значение подбора работников по их способностям: необходимо принимать на работу “наиболее подходящих для этой цели людей”, кем бы они ни были, и избегать при трудоустройстве дискриминационных решений, принимаемых на основе ошибочных представлений или личных предубеждений».

В примерах, в частности, приводятся веские аргументы против введения квот. Опасность, связанная с квотами, заключается в том, что они могут привести как раз к той дискриминации, против которой, как предполагается, должны быть направлены. Гендерная дискриминация возникает тогда, когда наиболее подходящий для данной работы кандидат НЕ принимается по причине своей принадлежности к женскому или мужскому полу. Поэтому она возникает всякий раз, когда при применении квоты мужчине отказывают в приеме на работу просто потому, что он — мужчина. Борьба с дискриминацией с помощью дискриминации бессмысленно. С точки зрения долгосрочной перспективы гораздо полезнее добиться положения, при котором прием людей на работу и их продвижение по службе осуществляются беспристрастно и непосредственно в зависимости от способностей, и сосредоточить усилия на создании механизмов, способствующих реализации такого подхода.

В качестве примера подобного подхода Союз предпринимателей Новой Зеландии приводит ситуацию 1982 года, когда существовавшая в то время в стране Федерация работодателей взяла на вооружение политику равных возможностей. Эта «политика поощряла “конструктивные” действия по продвижению равных возможностей и призвала избегать “позитивного” подхода... Пропорциональные квоты и количественные показатели как средство обеспечения реальных возможностей трудоустройства были сочтены бесполезными, поскольку они чаще всего вызывают возмущение и недовольство среди работников и кандидатов в работники и не способствуют, а препятствуют расширению возможностей трудоустройства».

Рассуждая о доступе женщин к постам с более высоким уровнем ответственности, Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности добавляет, что нет никакого смысла «добиваться включения женщин в состав советов директоров любой ценой. Простое увеличение их доли в этих советах еще ничего не дает. Цель должна состоять в повышении уровня компетентности советов директоров за счет расширения круга кандидатов в их члены».

Забота о краткосрочных и долгосрочных интересах работодателей

В известной мере предполагается, что участие организаций работодателей в обсуждении гендерных вопросов должно обеспечивать защиту краткосрочных интересов их членов. Предоставляемые этими организациями рекомендации и помощь могут быть нацелены на информирование членов об их правовых обязанностях, на оказание им содействия в выполнении таких обязанностей и на обеспечение их защиты от нежелательных требований.

Но организации работодателей, выступая за равенство, действуют также и в долгосрочных интересах своих членов. Например, Конфедерация работодателей Филиппин, касаясь проблемы баланса между работой и семьей, отмечает, что программы и инициативы, которые учитывают потребности разных работников в связи с необходимостью сочетания ими своих служебных и семейных обязанностей, «конечно, могут быть дорогостоящими, но, если не уделять этому должного внимания, долгосрочные последствия могут обойтись компаниям еще дороже. Следовательно, с точки зрения бизнеса, соответствующие меры в этой области вполне обоснованы».

2.3 Широкий набор мер

Представленные примеры иллюстрируют широкий набор мер, принимаемых организациями работодателей для решения гендерных проблем. Сами по себе они являются ценным источником практической информации о различных вариантах действий, которые имеются у организаций работодателей, желающих предпринимать или разви-

вать инициативы в области продвижения гендерного равенства. Для удобства описанные в примерах разнообразные меры разделены ниже на несколько категорий.

Отстаивание интересов и взаимодействие с партнерами в вопросах продвижения гендерного равенства

Участие в обсуждении законодательных и иных мер продвижения гендерного равенства

Поскольку почти во всех странах правительства в соответствии со своими международными обязательствами и в связи с возрастающим значением гендерных вопросов принимают или собираются принимать меры в области продвижения гендерного равенства, зачастую в законодательном порядке, организациям работодателей крайне необходимо заявлять о своем мнении и представлять точку зрения своих членов в национальных дебатах перед принятием таких мер и в процессе их анализа.

- В примере с Норвегией показано, как Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности пыталась убедить правительство своей страны в том, что добровольные действия по продвижению гендерного равенства в советах директоров компаний являются более эффективными сравнительно с законодательными требованиями;
- в примере с Новой Зеландией подробно описано, как организации работодателей отстаивали свои интересы в связи с планировавшимся введением законодательных мер и как им удалось добиться замены этих законодательных мер добровольными инициативами;
- в Малайзии Федерация работодателей этой страны продолжает высказывать правительству и другим партнерам точку зрения о том, что добровольные действия в соответствии с Правилами предотвращения и искоренения сексуальных домогательств на рабочем месте являются более эффективными, чем законодательные меры.

Участие в работе государственных органов, ответственных за рассмотрение гендерных вопросов

Неотъемлемой частью деятельности, проводимой организациями работодателей по отстаиванию своих интересов в области гендерных проблем, является их вхождение в состав любых постоянных или временных национальных органов, созданных для рассмотрения гендерных вопросов и вопросов равенства, активное участие в работе этих органов и даже, если такие органы еще не существуют, содействие их образованию.

- Организация работодателей Новой Зеландии создала Фонд равноправия при трудоустройстве (в качестве совместной инициативы с правительством);
- Федерация работодателей Кении осуществляет совместную деятельность с Кенийской комиссией по правам человека.

Разработка добровольных норм и правил и иных форм добровольных обязательств

Один из весьма эффективных способов, позволяющих предотвращать принятие законодательных требований и в некоторых случаях убеждать правительства и другие заинтересованные стороны в том, что такие требования больше не нужны, заключается в предложении и разработке добровольных норм и правил или иных форм добровольных обязательств, демонстрирующих добрые намерения работодателей. В качестве примеров можно упомянуть о следующем:

- Федерация работодателей Малайзии рекомендует и помогает своим членам применять добровольные Правила предотвращения и искоренения сексуальных домогательств на рабочем месте;
- Ассоциация работодателей Хорватии требует от всех своих членов подписания Кодекса норм поведения, одним из основных принципов которого является принцип равноправия при трудоустройстве, а важнейшим правилом — запрет на сексуальные домогательства;
- правительство Норвегии в целях расширения представительства женщин в советах директоров компаний рекомендует работодателям осуществлять соответствующие мероприятия в добровольном порядке под угрозой введения законодательных мер, если такие добровольные мероприятия окажутся неэффективными, и Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности реализует специальную программу под названием «Женское будущее», призванную помогать работодателям принимать необходимые меры на добровольной основе.

Проведение опросов и обследований и распространение информации о гендерных вопросах

Ряд организаций работодателей активно собирает данные, проводит среди работодателей обследования и опросы мнений по гендерным вопросам, осуществляет среди них разъяснительную работу и распространяет информацию о проблемах гендерного равноправия. К числу таких организаций относятся:

- Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности, которая провела опрос мнений о положении женщин в сфере руководства, послуживший основой для разработки программы «Женское будущее»;
- Федерация работодателей Ямайки, которая исследовала проблемы, связанные с сексуальными домогательствами на предприятиях, и меры, принимаемые для борьбы с этими домогательствами;
- Конфедерация работодателей Филиппин, которая провела исследование и собрала примеры положительного опыта в области решения проблемы баланса между работой и семьей в отдельных компаниях;
- Федерация торгово-промышленных палат Йемена, которая совместно с МОТ исследовала проблемы взаимоотношений между местными женщинами-предпринимателями и торгово-промышленными палатами.

Оказание помощи своим членам в разработке гендерной стратегии и соответствующих мер

Подготовка методических рекомендаций и практических руководств

В некоторых примерах рассказывается о помощи, которую организации работодателей оказывают своим членам в разработке стратегии и мер в области продвижения гендерного равноправия и которая может состоять из методических рекомендаций и практических руководств, а также о помощи, предоставляемой в более узких областях, в том числе в области мер борьбы с сексуальными домогательствами и мер по улучшению баланса между работой и семьей:

- пример с Новой Зеландией представляет собой наиболее полное описание той помощи в виде практических рекомендаций и занятий, которую местный Союз предпринимателей оказывает своим членам в области продвижения гендерного равенства;
- Федерация работодателей Ямайки помогла нескольким компаниям разработать собственную стратегию борьбы с сексуальными домогательствами.

Учебные занятия и семинары

Некоторые организации работодателей проводят учебные занятия и семинары в целях повышения информированности своих членов о гендерных проблемах, а также в целях повышения квалификации работников-женщин, особенно находящихся на руководящих постах:

- Федерация работодателей Малайзии разработала для своих членов специальную учебную программу, посвященную борьбе с сексуальными домогательствами на рабочем месте;
- Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности провела цикл специализированных практических семинаров, чтобы помочь женщинам приобрести опыт, необходимый для успешной работы в составе советов директоров компаний;
- Ассоциация работодателей Хорватии поощряет участие женщин в своей программе подготовки руководящих кадров;
- Конфедерация работодателей Филиппин разработала учебный курс для женщин и программу по допуску специально выделенных сотрудников компаний к преподаванию этого курса.

Создание сетевых структур и систем наставничества

Одна из задач программы «Женское будущее» Конфедерации норвежского бизнеса и промышленности заключается в создании «мест для встречи», или сетевых структур, и в разработке систем наставничества с тем, чтобы помогать женщинам заводить знакомства и налаживать связи, необходимые для продвижения по службе.

Обучение и содействие предпринимательской деятельности

В некоторых из примеров рассказывается о том, как организации работодателей налаживают или поддерживают обучение женщин предпринимательской деятельности, тем самым расширяя их возможности трудоустройства. Сюда относится следующее:

- Ассоциация работодателей Хорватии в рамках своей программы подготовки руководящих кадров организует учебные курсы для женщин-предпринимателей;
- в Сирийской Арабской Республике комитеты деловых женщин, действующие в торгово-промышленных палатах, участвовали в организации Первого регионального форума арабских женщин-предпринимателей в апреле 2003 года, который способствовал налаживанию деловых контактов и расширению возможностей предпринимательской деятельности женщин в данном регионе;
- в Саудовской Аравии поддержку предпринимателям-женщинам оказывают местные торгово-промышленные палаты.

Меры по повышению интереса к гендерным вопросам в организациях работодателей

Создание женских комитетов или иных органов в организациях работодателей

Некоторые организации работодателей считают полезным учреждать специальные женские комитеты или иные органы, способствовать вхождению женщин в существующие комитеты и советы, назначать специальных сотрудников ответственными за гендерные вопросы и пытаться самим подавать пример гендерно-чувствительных работодателей, создающих равные возможности трудоустройства. В качестве примеров подобного подхода можно упомянуть о следующем:

- в Сирийской Арабской Республике во всех торгово-промышленных палатах недавно были созданы комитеты деловых женщин;
- Конфедерация работодателей Филиппин учредила комитет по делам женщин (ныне — комитет по гендерному равенству в сфере занятости) для проведения обучения, информационно-разъяснительной работы и исследований в области гендерных вопросов;
- штатные сотрудники Ассоциации работодателей Хорватии в своей повседневной работе с различными группами компаний постоянно говорят о необходимости назначения женщин в соответствующие органы этой ассоциации;
- Федерация работодателей Кении активно стремится к включению женщин, занимающих руководящие посты в различных компаниях, в состав своего правления и иных органов;
- в Йемене было решено поддержать образование женских комитетов в торгово-промышленных палатах.

2.4 Проявление инициативы: выгоды для организаций работодателей

Возможно, главная мысль, которую организации работодателей во всем мире могут извлечь из приведенных в настоящей публикации примеров, заключается в том, что для продвижения гендерного равенства и борьбы с дискриминацией почти везде, в странах с любым уровнем развития осуществляются или разрабатываются (весьма) разнообразные меры и инициативы. Иногда инициаторами таких шагов выступают сами работодатели и их организации, но чаще всего ими являются другие общественные структуры, и в особенности правительства. В обстановке такой активизации интереса к гендерным вопросам работодатели могут многое предложить, да и получить, особенно если они все вместе будут более активно подходить к решению проблем гендерного равноправия и вообще равенства.

Приведенные в публикации примеры указывают на то, что от подобных действий работодатели могут получить весьма ощутимые преимущества в плане развития человеческих ресурсов, расширения имеющегося резерва способных работников и улучшения своей репутации, а также в плане предотвращения введения обязательных для них мер, которые могут оказаться слишком дорогостоящими, неэффективными и не отвечающими их потребностям. Примеры также показывают, что бездействие в данной сфере может обойтись довольно дорого в долгосрочной перспективе.

Учитывая эти выгоды, можно заключить, что решение проблем гендерного равенства дает организациям работодателей очень хорошую возможность проявить свой лидерский потенциал. Повышая информированность своих членов в вопросах гендерного равноправия и принимая на себя дополнительные обязательства в этой сфере, а также демонстрируя готовность выполнять данные обязательства, организации работодателей могут повысить свою роль и авторитет в качестве прогрессивных структур, которым не безразличны проблемы социальной ответственности бизнеса.

Имеются все признаки того, что организации работодателей в странах с любым уровнем развития действительно начинают брать на себя инициативу в решении гендерных вопросов. И широкий набор мер, представленных в нижеследующих примерах, свидетельствует о том, что у тех организаций, которые желают быть более активными в данной сфере, есть богатый выбор. Авторы настоящей публикации надеются, что описанные ими разнообразные меры послужат определенным стимулом для организаций работодателей во всем мире и что благодаря этому последние смогут обогатить свою деятельность инициативами, соответствующими их специфическим потребностям и тем условиям, в которых они существуют.

Глава 3:

Примеры из десяти стран

Пример 1

Федерация торгово-промышленных палат Йемена

Женщины в Федерации торгово-промышленных палат Йемена

Пример 2

Федерация работодателей Кении

Продвижение гендерного равенства в Кении

Пример 3

Федерация работодателей Малайзии

Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте в Малайзии

Пример 4

Союз предпринимателей Новой Зеландии

Создание равных возможностей трудоустройства в Новой Зеландии

Пример 5

Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности

Женщины на ответственных постах в Норвегии

Пример 6

Саудовские торгово-промышленные палаты и Совет саудовских палат

Меры, принимаемые саудовскими торгово-промышленными палатами и Советом саудовских палат, по содействию женщинам-предпринимателям и всей экономике страны в целом

Пример 7

Промышленная палата Дамаска и Торговая палата Дамаска

Женщины в сирийских торгово-промышленных палатах

Пример 8

Конфедерация работодателей Филиппин

Проблемы и инициативы в области баланса между работой и семьей на Филиппинах

Пример 9

Ассоциация работодателей Хорватии

Содействие женскому предпринимательству в Хорватии

Пример 10

Федерация работодателей Ямайки

Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте на Ямайке

Женщины в Федерации торгово-промышленных палат Йемена

Федерация торгово-промышленных палат Йемена (ФТППЙ)

Общие сведения

Первая торгово-промышленная палата в Йемене была создана в Санае в 1958 году. В 1963 году она была учреждена повторно республиканским указом, и о ней упоминается в конституции страны 1979 года. В 1982 году были определены задачи и роль палаты в Санае (Закон № 27) как организации, способствующей экономическому развитию страны.

Несколько лет спустя, после объединения страны, был издан указ о создании торгово-промышленных палат во всех мухафазах (провинциях). Этот указ определял задачи и роль палат в 20 провинциях, а также предусматривал образование Федерации палат. У Федерации торгово-промышленных палат Йемена следующие задачи:

- координация деятельности торгово-промышленных палат Йемена;
- представление йеменских торгово-промышленных палат на национальных, региональных и международных встречах;
- осуществление контроля за регистрацией коммерческих предприятий;
- анализ ситуации в частном секторе Йемена и консультирование соответствующих государственных органов.

Торгово-промышленные палаты предоставляют своим членам услуги, которые включают в себя публикацию коммерческих справочников и бюллетеней, а также выдачу сертификатов и документов, необходимых для проведения коммерческих операций в стране и за рубежом. Некоторые из видов деятельности, которыми занимаются палаты, перечислены ниже:

- сбор и публикация статистических и иных данных о частном секторе в Йемене;
- предоставление информации о частном секторе государственным учреждениям;
- информирование своих членов об указах и нормативных актах, касающихся их деятельности;
- анализ позиции правительства в отношении международной конкуренции;
- продвижение законов, указов и нормативных актов, способствующих деятельности частного сектора;
- консультирование импортеров и экспортеров по вопросам торговли;
- организация визитов иностранных коммерческих делегаций;
- разрешение споров между членами палат;
- организация национальных и международных симпозиумов, конференций, выставок и участие в них;
- информирование йеменских и иностранных инвесторов о существующих в стране инвестиционных возможностях.

1. Участие женщин в общественной жизни

Йемен является одной из наименее развитых стран в мире, занимая 148-е из 175 мест по индексу человеческого развития ПРООН (данные 2003 года). ВВП на душу населения в нем составляет 460 долл. США. Примерно 42 процента его населения живут в бедности, и каждый пятый недоедает. Население Йемена, которое насчитывает 18,5 млн. чел. и является преимущественно сельским, испытывает огромные экономические и социальные трудности. К основным проблемам относятся: ограниченный доступ к базовым услугам, очень высокий коэффициент фертильности (6,7 процента), высокий уровень неграмотности, особенно среди женщин (73,5 процента), высокий уровень безработицы (40 процентов), значительное гендерное неравенство и невозобновляемые запасы воды, которые уменьшаются пугающими темпами.

Положение женщин

Несмотря на определенные достижения в Йемене по-прежнему существует ощутимый разрыв между мужчинами и женщинами в ряде важных областей, включая образование, здравоохранение и занятость. Уровень неграмотности среди взрослых женщин (75 процентов) в два с лишним раза выше, чем среди мужчин (33 процента). Среди молодежи эта разница более чем трехкратная: среди молодых мужчин уровень неграмотности составляет 17 процентов, а среди молодых женщин — 54 процента.

Темпы роста населения составляют 3,5 процента в год, это один из самых высоких показателей в мире. При среднем общем коэффициенте фертильности более 6,5 детей на одну женщину и коэффициенте иждивенчества 41,6 процента. Груз обязанностей, связанных с уходом за членами семьи, сильно ограничивает мобильность йеменских женщин и не позволяет им тратить время на образование и приобретение профессиональных навыков, благодаря которым они могли бы заниматься наемным трудом. Помимо необходимости ухода за членами семьи мобильность женщин ограничивают еще и культурные факторы. Результатом последних является отсутствие возможности получить соответствующую подготовку, необходимую для трудоустройства в современных секторах экономики, и значительная гендерная сегрегация рынка труда.

В том, что касается гендерных показателей в сфере занятости, Йемен повторяет тенденции большинства арабских стран. По имеющимся оценкам, в стране ускоренными темпами растет предложение труда (количество людей трудоспособного возраста, входящих в состав рабочей силы) — примерно на 3,8 процента в год, причем среди мужчин — на 3,3 процента, а среди женщин — на 5,3 процента. Данная тенденция в основном вызвана воздействием трех факторов:

- последствиями высокой рождаемости в прошлые годы;
- возвращением мигрантов из соседних стран после первой войны в Персидском заливе;
- наблюдающейся в последние годы повышенной готовностью йеменских женщин начать трудовую деятельность.

Женщины составляют 25 процентов всех трудовых ресурсов в стране. По данным первого обследования рабочей силы, проведенного в 1999 году, уровень экономической активности женщин равен 22 процентам, при этом 72 процента женщин трудятся в аграрном секторе в сельской местности в качестве неоплачиваемых работников семейных предприятий. В общей сложности, в 62 процентах случаев женский труд является неоплачиваемым. Возможности наемного труда в несельскохозяйственном секторе для женщин ограничены. В формальном секторе они чаще всего работают в государственных учреждениях, например, учителями или медсестрами. В большинстве остальных случаев — за исключением неоплачиваемой работы на семейных предприя-

тиях в сельском хозяйстве — женщины являются самозанятыми работниками либо трудятся в неформальном секторе. По данным обследования рабочей силы (1999 год), гендерная разница в зарплате работников всех профессий в целом (заработная плата женщин в процентах от заработной платы мужчин) составляет в Йемене 62 процента. Самая маленькая разница наблюдается в сфере управления — 84 процента, тогда как в сельском хозяйстве она составляет 75 процентов, а в сфере услуг и торговли достигает максимума — 36 процентов.

Меры, принимаемые государством

По мере того как правительство уделяет все больше внимания самым разнообразным женским вопросам — от юридических прав до занятости, положение женщин в Йемене в последние десять лет улучшается. Ведущую роль в осуществлении этих перемен играет Национальный женский комитет, который сотрудничает с ключевыми министерствами страны и международными организациями. Не так давно женщины впервые были назначены на должности посла и министра (министр по правам человека), и, кроме того, были разработаны и утверждены советом министров соответствующие поправки в различные дискриминирующие законы. В дополнение к этому в стране была разработана стратегия комплексного гендерного подхода на вторую пятилетку, завершившуюся в 2005 году. В Йемене появилось много женских неправительственных организаций и возросло число женщин-членов политических партий. Достигнуты также определенные успехи в развитии женского предпринимательства, и недавно даже была образована ассоциация деловых женщин.

Ряд законов страны был дополнен более справедливыми с гендерной точки зрения положениями. Например, трудовое законодательство Йемена теперь учитывает и работающих женщин, признавая, что право на труд имеют все граждане. В главе 5 Трудового кодекса говорится о необходимости соблюдения принципа равенства между женщинами и мужчинами без каких-либо различий в том, что касается условий труда, прав, обязанностей и трудовых отношений. Данное положение предписывает также соблюдать равенство между представителями обоих полов в вопросах трудоустройства, продвижения по службе, оплаты труда, профессиональной подготовки, приобретения квалификации и социального обеспечения.

Йемен стал одним из первых арабских государств, ратифицировавших ряд важных международных конвенций, касающихся прав женщин. Сюда относятся Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, а также Конвенция МОТ о равном вознаграждении 1951 года (№ 100). Теперь необходимо обеспечить соблюдение этих конвенций и более активное выполнение обязательств по международным договорам.

Программы и механизмы для обеспечения гендерного равенства и внедрения комплексного гендерного подхода стоят на повестке дня в концепциях национального развития Йемена с начала 90-х годов прошлого столетия. Национальная стратегия по улучшению положения женщин, принятая в 1994 году, придает особое значение юридическим правам. В пятилетнем плане на 1996–2000 годы были предусмотрены определенные меры и процедуры в отношении женской занятости. В 1996 году — через год после того, как Йемен принял участие в четвертой Всемирной конференции по положению женщин в Пекине, — совет министров страны учредил Национальный комитет по делам женщин. С тех пор этот комитет занимается проведением национальных конференций, посвященных положению женщин, а правительство утвердило ряд других национальных гендерных стратегий.

Йеменские деловые женщины

В индивидуальных интервью и опросах фокус-групп, проводившихся среди йеменских деловых женщин, основное внимание уделялось нижеследующим вопросам.

Причины создания своего предприятия. Лишь очень немногие из опрошенных предпринимателей-женщин создавали свои предприятия для того, чтобы приобрести экономическую независимость, получить источник дохода или реализовать свой производительный потенциал. Большинство деловых женщин — это ведущие борьбу за выживание владельцы мелких и микропредприятий, не имеющие доступа к капиталу, к профессиональным навыкам, не располагающие знаниями о рынке и другой информацией, необходимой для успешной деятельности. В действительности ими движет главным образом необходимость обеспечивать свои семьи после того, как они оказались вдовами, стали жить раздельно или развелись. В свои предприятия они реинвестируют лишь незначительную часть средств, так как первостепенное значение для них имеет удовлетворение семейных потребностей.

Препятствия, с которыми приходится сталкиваться. Большинство опрошенных деловых женщин указали в качестве основных препятствий, с которыми приходится сталкиваться в процессе работы, существующие культурные и социальные барьеры. Одним из таких препятствий, с которым женщины сталкиваются при расширении предприятий и попытках проникновения в нетрадиционные сферы деятельности, является их постоянная борьба с обычаями и традициями, связанными с гендерными стереотипами и представлениями о распределении гендерных ролей. Женщины-предприниматели отмечают также, что им нелегко сочетать выполнение служебных и семейных обязанностей. Те из них, кто стремится расширять свое предприятие, сообщают о том, что их возможности роста ограничиваются негативным отношением к их работе и способностям со стороны ближайших и дальних родственников, соседей и клиентов. К другим помехам относятся отсутствие капитала, деловой и профессиональной подготовки, а также сложности с лицензированием.

Существующие потребности. Йеменские деловые женщины отмечают, что им не хватает опыта в создании своих сетевых структур, которые могли бы помогать в осуществлении предпринимательской деятельности и получении доступа на рынок. И хотя имеются некоторые признаки появления среди предпринимателей-женщин неформальных сетевых структур, в основе их образования лежат главным образом такие факторы, как семейные или дружеские связи, а не общие сферы деятельности или местонахождение. Предприниматели-женщины не имеют или почти не имеют никаких связей с лицами, занимающими влиятельное положение в экономической и политической жизни. Они сообщают также о том, что нуждаются в подготовке в области делового управления, бухгалтерского учета и маркетинга. Кроме того, предприниматели-женщины отмечают потребность в анализе рынка и экономической целесообразности деловых проектов, данные которого помогали бы им более эффективно управлять своими предприятиями.

2. Женщины в Федерации торгово-промышленных палат Йемена

Интервью с йеменскими предпринимателями-женщинами, проведенные в контексте одного недавнего исследования МОТ, показывают, что до последнего времени у них не было почти никаких отношений с торгово-промышленными палатами страны. Новое руководство этих палат заявляет о готовности обеспечить в них более заметное присутствие деловых женщин.

Руководители торгово-промышленных палат сообщили о готовности предусмотреть в стратегическом плане, ожидаемом в ближайшем будущем, ряд мер, обеспечивающих учет гендерных интересов. Сюда относится следующее:

- определение числа женщин-членов торгово-промышленных палат;
- поддержка инициатив по созданию в торгово-промышленных палатах женских комитетов, помогающих предпринимателям-женщинам коллективно и более систематически заявлять о своих интересах;
- сотрудничество с соответствующими сторонами в целях выполнения рекомендаций, подготовленных МОТ по результатам исследования, проведенного среди женщин-членов Федерации торгово-промышленных палат Йемена.

Торгово-промышленная палата Адена

Больше всего предпринимателей-женщин из числа зарегистрированных в Федерации торгово-промышленных палат находится в Адене — 200 человек. Работают они в секторе услуг и торговли. Женщины-члены торгово-промышленной палаты Адена планируют создать в нем женский комитет, и руководство палаты выражает готовность поддержать эту инициативу.

Торгово-промышленная палата Таиза

В торгово-промышленной палате Таиза не более 12 членов-женщин. Они управляют главным образом мелкими предприятиями в сфере бытовых и социальных услуг, в том числе парикмахерскими и мастерскими по вышивке и изготовлению свадебных платьев. Отношение общества к предпринимателям-женщинам в Таизе, как сообщают, более строгое, чем в Адене.

Торгово-промышленная палата Саны

Несмотря на то что в Сане имеется несколько активных и весьма заметных деловых женщин, имеющих тесные связи с руководством местной торгово-промышленной палаты, они все еще не зарегистрированы в ней как члены. Эти женщины-руководители предприятий, по их словам, контактируют с руководством и членами палаты в целях получения консультаций по коммерческим вопросам и других видов поддержки. Руководство палаты проявляет готовность изменить эту ситуацию путем проведения информационно-разъяснительной кампании среди деловых женщин региона и поддержки их инициативы по созданию женского комитета.

Выводы

Йеменские предприниматели-женщины сталкиваются с культурными факторами, препятствующими их мобильности, и с ограничениями, не позволяющими им работать в непосредственной близости от мужчин, не являющихся для них родственниками. В сочетании с обширными обязанностями по уходу за членами семьи эти ограничения лишают женщин возможности получать соответствующую профессиональную подготовку и устраиваться на работу. Тем не менее следует отметить, что такие ограничивающие факторы не являются чем-то абсолютным и могут меняться с течением времени, а также в зависимости от социальной среды и окружающей обстановки. Перемены в отношении к предприятиям, которыми владеют женщины, будут способствовать рас-

ширению возможностей их трудоустройства. При наличии государственных мер поддержки и благоприятных политических условий, а также соответствующих программ эти положительные тенденции можно будет взрастить и развить. Федерация торгово-промышленных палат Йемена с ее новым активным руководством способна играть более заметную роль в поддержке предпринимательской деятельности своих членов-женщин.

Источники:

ILO and MOSAL, 2004. *National Employment Strategy for Yemen*, Sana'a.

ILO, 2005. *Gender equality and the Chamber of Commerce and Industry in Yemen*, an ILO study undertaken by the Women in Development Studies Center of Sana'a University, in coordination with the Yemeni Federation of Chambers of Commerce and Industry. Sana'a.

Advisory Group on Women's Employment in Yemen. *National Women's Employment Strategy for Yemen: 2001–2011*. Sana'a.

World Bank, 2004. *Yemen economic update*. Fall. Sana'a.

Дополнительная информация о Федерации торгово-промышленных палат Йемена:

Federation of Yemeni Chambers of Commerce and Industry
E-mail: fucci@y.net.ye

Продвижение гендерного равенства в Кении

Федерация работодателей Кении (ФРК)

Общие сведения

Федерация работодателей Кении (ФРК) была создана в 1959 году и зарегистрирована в соответствии с разделом 234 Закона о профсоюзах. Федерация видит свою цель в том, чтобы являться самым представительным органом работодателей и отстаивать интересы всех кенийских предпринимателей. Основные задачи Федерации можно свести к следующему:

- выступать в качестве консультативного форума для всех работодателей;
- способствовать соблюдению принципов здоровых трудовых отношений и добросовестной трудовой практики;
- способствовать распространению разумной управленческой практики среди работодателей путем организации обучения, проведения исследований, предоставления консультационных услуг и передачи полезного опыта;
- отстаивать, продвигать и защищать интересы кенийских работодателей;
- осуществлять взаимодействие с другими работодателями, организациями предпринимателей и межправительственными организациями по вопросам, представляющим интерес для работодателей.

Федерация выполняет роль секретариата для девяти ассоциаций работодателей, координирует деятельность нескольких промышленных групп на переговорах с соответствующими профсоюзами и является для своих членов единым информационным центром по интересующим их вопросам. Штаб-квартира Федерации располагается в Найроби, и у нее имеются также отделения в Момбасе, Накуру и Кисуму.

В соответствии с уставом Федерации ее члены обязуются учитывать получаемые от нее рекомендации и не предпринимать действий вопреки этим рекомендациям без дополнительных консультаций.

1. Гендер, традиции и дискриминация на рабочем месте в Кении

По сравнению со множеством других африканских стран Кения выигрывает в плане относительной политической стабильности и, несомненно, находится в регионе в числе тех, кто продвинулся дальше всех в защите прав женщин. Конституция Кении предусматривает защиту от дискриминации и содержит следующее определение дискриминации в статье 82(3):

«разное обращение с разными людьми целиком или, в основном, в зависимости от таких признаков, как расовая, племенная принадлежность, место рождения, проживания или иная связь с какой-либо местностью, политические взгляды, цвет кожи, вероисповедание и пол, при котором лица с одним таким признаком лишаются прав и подвергаются ограничениям либо получают преимущества и привилегии в отличие от лиц с иным признаком».

Трудовое законодательство Кении содержит положения о равенстве мужчин и женщин в том, что касается оплаты труда и возможностей трудоустройства.

Тем не менее серьезными препятствиями для осуществления женщинами своих прав в социальной, экономической и политической сферах остаются бедность и традиции. Например, женщинам по-прежнему приходится бороться с насилием и другими формами противоправных действий как дома, так и на рабочем месте. Замужние женщины не могут без согласия мужа получить документ, удостоверяющий личность, и местные обычаи не позволяют им наследовать землю от своих родственников-мужчин. Даже после введения бесплатного начального образования между женщинами и мужчинами сохраняются существенные различия в уровне образования и грамотности, и в высшие учебные заведения попадает лишь очень малая часть представителей женского пола. Поэтому неудивительно, что почти 70 процентов всех неграмотных в стране составляют именно женщины.

На рынке труда женщины составляют почти 75 процентов всех работников сельскохозяйственного сектора, и в последние годы они активизировали свою деятельность в сфере малого предпринимательства. И хотя их средний доход равен примерно двум третям среднего дохода мужчин, только 5 процентов из них обладают правами на землю. По этой причине предприятия, которыми управляют женщины, не имеют достаточного оборотного капитала, испытывают большие затруднения при получении кредитов и используют меньше ресурсов и машинного оборудования по сравнению с компаниями, которыми управляют мужчины.

Ситуация в области государственной службы ничем не лучше. Женщины занимают менее 25 процентов руководящих постов, и им приходится преодолевать множество стереотипных барьеров, чтобы получить административную, управленческую, техническую должность или должность специалиста. Самое огорчительное, что женщины продвигаются по службе медленнее, чем мужчины, даже когда они больше подходят для данной работы. И если по каким-либо причинам происходит увольнение работников, больше всего страдают именно женщины, поскольку они сосредоточены на низших ступенях служебной лестницы.

Представительство женщин на кенийской политической арене сейчас достигло максимума со времени обретения страной независимости — женщинами являются 12 избираемых/назначаемых членов парламента. Шесть из них входят в состав правительства или занимают посты помощников министров. И хотя по кенийским стандартам это является большим достижением, тем не менее по представительству женщин в органах государственного управления Кения по-прежнему находится почти в самом конце списка восточно-, центрально- и южноафриканских стран.

2. Гендер и рабочее место

Спад в темпах экономического роста, последовавший вслед за периодом бурного развития в первое десятилетие независимости, привел к снижению уровня жизни многих кенийцев и к ухудшению таких показателей, как средняя продолжительность жизни, доход на душу населения и уровень грамотности. От резкого сокращения доли наемных работников в формальном секторе, соответствующего роста доли безработных, частично занятых и усиления неравенства женщины пострадали в большей степени, чем мужчины.

В этих условиях женщины в особенности страдают от различных форм злоупотреблений и неправомерных действий, включая сексуальные домогательства. Кенийская комиссия по правам человека (KHRC, 2003) сообщает, что растущая бедность заставляет женщин усиленно трудиться в самых отвратительных условиях, за нищенскую плату и зачастую без какой-либо возможности подать жалобу. Помимо того, что они чаще подвергаются произвольному увольнению и вынуждены перерабатывать без платы за

сверхурочное время, женщины нередко лишаются таких льгот, как отпуска и пособия по беременности и родам, страхование от несчастных случаев и отпуск по болезни.

Борцы за гендерное равноправие отмечают также недостаточное представительство женщин на ответственных постах. К социально-экономическим факторам, мешающим женщинам занимать руководящие должности, относятся профессиональная сегрегация на рынке труда и отсутствие гендерно-чувствительных стратегий и программ. Обследование, проведенное избирательной комиссией Кении, выявило серьезное преобладание мужчин на ответственных постах как в государственном, так и в частном секторе несмотря на тот факт, что большинство всех работников в стране — это женщины.

Распределение ответственных постов между мужчинами и женщинами (1999–2000 гг.)

	1992		1998		2000	
	Жен- щины	Муж- чины	Жен- щины	Муж- чины	Жен- щины	Муж- чины
Члены парламента	3,5	96,5	3,6	96,4	4,1	95,9
Послы	3,1	96,9	5,9	94,1	6,1	93,9
Постоянные секретари	6,1	93,9	6,7	93,3	13,3	86,7
Заместители секретарей	7,9	92,1	11,8	88,2	15,9	84,1
Члены Высокого суда	8,3	91,7	10,0	90,0	8,7	91,3
Советники	2,7	97,3	8,1	91,9	8,1	91,9
Комиссары провинций	0	100	0	100	1,3	98,7
Комиссары округов	0	100	1,5	100	1,5	98,5

Источник: Избирательная комиссия Кении (1998 г.)

Особого внимания заслуживает и такой вопрос, как гендерное неравенство в сфере образования. В Кении женщины и девочки составляют меньшинство среди учащихся учебных заведений всех уровней. Такое неравенство можно объяснить сравнительно большим процентом отсева под воздействием социально-культурных факторов, которые препятствуют образованию девочек и распространению грамотности среди женщин. Сюда относятся ранние и насильственные браки, детский труд, беременность в раннем возрасте и устаревшие обряды посвящения. Все это приводит к ситуации, при которой среди выпускников университетов и специальных учебных заведений женщины составляют меньшинство, что ставит их в невыгодное положение с точки зрения трудоустройства на более высокие должности в формальном секторе наемного труда.

Гендерное неравенство в сфере образования

	Мужчины	Женщины
Процент учащихся в бесплатных начальных школах	88,1	85,7
Процент учащихся в университетах	3,3	1,1
Процент имеющих доступ к СМИ	33,4	14,8
Процент грамотных среди взрослого населения	80,5	74,0

Источник: Министерство образования, науки и технологий (1998 г.).

Еще одним фактором, способствующим дискриминации женщин на рабочем месте, является их репродуктивная роль как матерей и жен, поскольку им приходится выполнять обязанности по уходу за членами семьи. Например, в случае заболевания кого-либо из членов семьи женщины страдают больше, чем мужчины и теряют драгоценное время, которое можно было бы потратить на профессиональную подготовку, карьерный рост и другую производительную деятельность. Некоторые работодатели считают эти обязанности вполне логичным основанием для увольнения женщин или назначения их на второстепенные роли.

3. Корпоративная гендерная стратегия: что было сделано Федерацией работодателей Кении

Как уже говорилось выше, большинство работников-женщин сосредоточено на малооплачиваемой работе, в основном на малых и микропредприятиях. Таким образом, меры, принимаемые Федерацией работодателей Кении в отношении таких предприятий, неизбежно способствуют улучшению положения женщин. Более того, поскольку значительная часть деятельности, осуществляемой Федерацией в этой области, финансируется донорскими организациями, даже несмотря на то что у нее нет специальной гендерной политики, эти проекты налагают обязанность соблюдать общее требование доноров о соблюдении принципа гендерного равенства.

Одна из основных задач Федерации заключается в том, чтобы способствовать распространению разумной управленческой практики среди работодателей путем развития человеческих ресурсов, проведения политологических исследований, консультирования по вопросам управления и передачи полезного опыта. Все это достигается путем подготовки руководящих кадров и предоставления консультационных услуг.

Федерация работодателей Кении является, как и ее члены, организацией, защищающей интересы всех групп населения, и поэтому она уделяет гендерному неравенству на рабочем месте повышенное внимание.

Именно поэтому Федерация желает присоединиться к инициативе Кенийской комиссии по правам человека и опубликовать гендерную стратегию для предприятий¹. Федерация желает сама и предлагает своим организациям-членам воспользоваться гендерной стратегией Кенийской комиссии по правам человека в качестве бесценного руководства по улучшению своего гендерного имиджа. Федерация также придерживается точки зрения, что ей вместе со своими членами следует тщательно продумать конкретные гендерно дружественные меры в своей организации и программах, особенно в следующих ключевых областях:

- информационно-разъяснительная работа;
- административная ответственность;
- кадровое обеспечение и набор персонала;
- медицинское обслуживание и охрана материнства;
- карьерный рост и профессиональная подготовка;
- противоправные действия, притеснения и сексуальные домогательства на рабочем месте.

¹ Kenya Human Rights Commission, 1999. *Mainstreaming gender: A gender policy for the Kenya Human Rights Commission*, Nairobi.

Члены правления Федерации работодателей Кении

Членами правления Федерации работодателей Кении могут быть только главы соответствующих организаций. Поскольку среди таких глав очень мало представителей женского пола, Федерация использует позитивный подход, активно убеждая женщин, занимающих руководящие посты, стать членами своего правления. К сожалению, численность женщин, находящихся на руководящих постах, весьма невелика, а те из них, которым предлагают войти в состав правления, порой от этого предложения отказываются.

В результате в настоящее время среди членов правления Федерации работодателей Кении только четыре женщины. Одну из них Федерация назначила своим представителем в Кенийский консультативный комитет по борьбе с коррупцией, где она сейчас занимает пост заместителя председателя.

Кадровое обеспечение и набор персонала

Федерация призывает своих членов соблюдать принцип гендерного равенства при наборе персонала. Когда она осуществляет наем работников в интересах своих членов, в качестве кандидатов в первую очередь рассматриваются квалифицированные женщины. Федерация сама подает пример — в настоящее время ее персонал состоит приблизительно из равного количества мужчин и женщин. Однако из-за нехватки достаточно квалифицированных кандидатур ее сотрудницы по большей части находятся не на руководящих постах.

Медицинское обслуживание и охрана материнства

В кенийском законодательстве предусмотрены положения и о медицинском обслуживании, и об охране материнства. Федерация работодателей Кении рекомендует организациям-членам постоянно пересматривать свои программы медицинского обеспечения, с тем чтобы в них не допускалась дискриминация по признаку пола и чтобы они обеспечивали соответствующее обслуживание женщин с учетом их специфических потребностей. Федерация способствовала тому, чтобы из Национального фонда социального обеспечения кенийским женщинам выплачивались пособия по беременности и родам.

Карьерный рост и профессиональная подготовка

Федерация обеспечивает своим сотрудникам и сотрудницам равный доступ и равные возможности для продвижения по службе. Она призывает свои организации-члены делать то же самое путем:

- осуществления позитивных действий в тех случаях, когда два кандидата одинаково подходят для одной и той же вакантной должности, которую следует, соответственно, отдавать представителю того пола, который недостаточно представлен в данном отделе или окружении;
- принятия решений о продвижении по службе исключительно в зависимости от способностей и деловых качеств работника;
- создания атмосферы, способствующей профессиональному росту работников без какой-либо дискриминации по признаку пола;
- учета гендерного аспекта во всей своей учебной деятельности.

Противоправные действия и сексуальные домогательства на рабочем месте

Хотя Закон об этических нормах для должностных лиц, принятый в 2003 году, квалифицирует сексуальные домогательства как уголовное преступление, это относится только к государственным служащим. Федерация работодателей Кении признает, что сексуальные домогательства на рабочем месте являются нарушением прав человека и что работодатели обязаны препятствовать такому поведению, которое может считаться сексуальным домогательством. В знак признания этого обязательства 23 сентября 2003 года Федерация разослала всем своим членам циркуляр с рекомендацией принять специальную политику борьбы с сексуальными домогательствами. Эта политика заключается в следующем:

«Политика борьбы с сексуальными домогательствами

Политика [наименование организации] заключается в том, что всем работникам должна быть предоставлена возможность трудиться в обстановке, свободной от непрошенных и нежелательных словесных или физических сексуальных заигрываний или домогательств. Руководство [наименование организации] считает, что сексуальные домогательства являются неприемлемым поведением на рабочем месте и с ними нельзя мириться. Тем, кто стал жертвой сексуальных домогательств, рекомендуется заявить лицу, давшему себе волю, что его действия оскорбительны и что, если оно их не прекратит, об инциденте может быть сообщено соответствующим органам. Сексуальные домогательства являются нарушением статьи 21 Закона 2003 года об этических нормах для должностных лиц. От сексуальных домогательств должен быть защищен каждый работник. Сексуальными домогательствами считаются любые непрошенные или нежелательные устные высказывания, жесты или физические контакты сексуального характера, поэтому:

- a) Никто из работников не должен подвергаться сексуальным домогательствам ни со стороны своих руководителей под предлогом приема на работу, продления трудового договора, продвижения по службе, повышения зарплаты, повышения в должности, выплаты вознаграждения или какой-либо иной компенсации, ни со стороны коллег по работе под предлогом получения общественного признания в трудовом коллективе.
- b) О любом случае сексуальных домогательств их жертве следует незамедлительно сообщить специально назначенному должностному лицу, и к виновнику (виновнице) после предоставления ему (ей) соответствующей возможности защититься от предъявленных обвинений должны быть применены дисциплинарные меры в соответствии с существующим в организации порядком.
- c) Сексуальным домогательством считается любое из нижеперечисленных действий, если совершающее их лицо знает или должно было знать о том, что они нежелательны (см. Закон 2003 года об этических нормах для должностных лиц):
 - i) обращение с просьбой или оказание давления с целью совершения сексуальных действий или получения расположения;
 - ii) преднамеренный или неосторожный физический контакт сексуального характера;
 - iii) жесты, звуки, шутки или замечания, включая косвенные намеки, в отношении сексуальности другого лица (см. статью 21 Закона 2003 года об этических нормах для должностных лиц)».

Информационно-разъяснительная работа в ходе осуществления проектов развития

Федерация работодателей Кении (ФРК) участвовала и участвует в ряде проектов, в которых продвижение гендерного равенства является одной из основных задач.

ФРК/ПРООН/МОТ — программа поддержки малого предпринимательства в частном секторе

Эта программа осуществлялась в период с 1991 по 1994 год совместно Федерацией работодателей Кении (ФРК), выполнявшей роль организации-исполнителя, Международной организацией труда (МОТ), выступавшей в качестве органа, обеспечивающего исполнение, и Программой развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), осуществлявшей финансирование. Основная задача данной программы состояла в том, чтобы способствовать экономическому росту и созданию новых рабочих мест путем поддержки, развития и расширения малых и средних предприятий. В ходе ее осуществления 320 предпринимателей-женщин прошли курсы профессиональной подготовки (всего на этих курсах было обучено 780 лиц) и 280 женщин воспользовались услугами в виде консультаций по вопросам предпринимательства (в общей сложности такие консультации были предоставлены 600 лицам).

ФРК/Агентство международного развития США — предпринимательство в целях развития экспорта

Эта программа осуществлялась в период с 1992 по 1994 год с целью развития кенийского экспорта путем предоставления стратегической поддержки малым и средним предприятиям в виде обучения, консультаций и рекомендаций. В ходе ее реализации представители 215 предприятий прошли подготовку по таким темам, как ведение экспортной документации, экспортные маркетинговые исследования, начало экспортной деятельности и международная бизнес-среда. 80 из этих предприятий возглавляли женщины. Среди других результатов программы — пять новых предприятий, которые начали экспортировать текстильную продукцию и кустарные изделия, два из них принадлежат женщинам. В настоящее время Федерация работодателей Кении включила тему экспортной деятельности в свою программу подготовки управленческих кадров.

ФРК/Агентство международного развития США/«Техно Серв» (Techno Serve) — программа развития частных микропредприятий

Осуществление этой программы, в которой Федерация работодателей Кении является одной из организаций-исполнителей, началось в 1997 году, и первый ее этап завершился в марте 2001 года. Цель программы — с помощью стратегических мер обеспечить создание дополнительных рабочих мест на малых предприятиях аграрного сектора. В рамках данной программы курсы отраслевой профподготовки прошли 280 женщин (всего на этих курсах подготовлено 608 человек).

Программа ФРК/МОТ по совершенствованию продукции в секторе мелких производственных предприятий путем развития межфирменных связей и практики субподрядных договоров

Из-за возникающих новых проблем, отражающихся на работе предприятий, особенно в сфере микро- и малого предпринимательства, Федерация работодателей Кении обратилась к Международной организации труда с просьбой оказать содействие

в разработке комплексной стратегии развития малых предприятий. Это стратегия определила целый ряд подходов для программы поддержки малого предпринимательства, в том числе такой, как развитие межфирменных связей и практики субподрядных договоров. Совместно с МОТ Федерация работодателей Кении осуществляет проект, способствующий разработке новой продукции с помощью субподрядных договоров в секторе «Джуа Кали» (Jua Kali — мелкие производственные предприятия). При этом ставится задача, чтобы среди всех охваченных проектом лиц по крайней мере 20 процентов составляли женщины.

Совместный проект ФРК/Департамента международного развития Великобритании по повышению социальной ответственности бизнеса в частном секторе экономики Кении

Самым многообещающим проектом Федерации работодателей Кении, который, как ожидается, должен дать наибольшие результаты на уровне предприятий, является ее программа повышения социальной ответственности бизнеса. Эта программа призвана способствовать распространению в корпоративном секторе систематического общекорпоративного подхода к внедрению принципов социальной ответственности бизнеса. Основными среди них являются принцип недискриминации и принцип равного обращения для мужчин и женщин. Федерация работодателей Кении разрабатывает для своих членов специальную стратегию повышения социальной ответственности бизнеса, способствующую тому, чтобы работодатели предоставляли женщинам больше возможностей для проявления своих способностей и талантов.

К настоящему времени Федерация разработала стратегии повышения социальной ответственности бизнеса для двух входящих в нее ассоциаций — Ассоциации производителей кофе и Ассоциации работодателей-производителей сизаля. Обе ассоциации сейчас занимаются проверкой своих членов в соответствии с контрольным перечнем. Пока что результаты весьма обнадеживающие — компании прилагают усилия, чтобы превзойти друг друга.

Дополнительная информация о Федерации работодателей Кении:

Federation of Kenya Employers (FKE)
Web-сайт: <http://www.fke-kenya.org>
E-mail: fke@wananchi.com

Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте в Малайзии

Федерация работодателей Малайзии (ФРМ)

Общие сведения

Основанная в 1959 году, Федерация работодателей Малайзии (ФРМ) в настоящее время объединяет в своих рядах свыше 3900 корпораций в качестве одиночных членов и 13 отраслевых ассоциаций работодателей. Официальная общая численность работников у всех членов Федерации составляет около 1,36 млн. человек. В состав Федерации входят представители всех видов экономической деятельности в частном секторе. Помимо своей штаб-квартиры в Петалинг-Джае Федерация располагает региональными бюро в Пинанге, Джохор-Бару, Куантане и Ипохе.

Первоочередная цель Федерации работодателей Малайзии — защита и продвижение интересов работодателей. За ряд лет она освоила несколько новых направлений деятельности с целью повышения эффективности своей работы. Сегодня представители Федерации вместе с представителями различных министерств и государственных ведомств участвуют в обсуждении вопросов, касающихся долгосрочной политики страны. Подчеркивая важную роль частного сектора в обеспечении устойчивого развития, Федерация пользуется удобным случаем, чтобы заявить также и о том, что вызывает у нее озабоченность, например, в ходе обсуждения годового бюджета или на ежегодных встречах с представителями Министерства внешней торговли и промышленности.

Федерация представляет интересы работодателей в Национальном консультативном совете по труду — трехстороннем органе, который занимается вопросами трудовых отношений и трудовой политики, а также в других национальных советах и комитетах.

Защищая интересы своих членов, Федерация работодателей Малайзии расширяет сферу своей деятельности, помогая работодателям справляться с быстро меняющимися проблемами малайзийской экономики на фоне происходящих процессов глобализации и занимаясь решением вопросов, возникающих в сфере взаимоотношений между работодателями и работниками. К основным направлениям деятельности Федерации относятся следующие:

- **Трудовые отношения:** члены Федерации получают консультации, рекомендации и помощь по всем аспектам трудового права и трудовых отношений. Консультанты Федерации помогают ее членам вести переговоры о заключении коллективных договоров и представляют их интересы в ходе согласительных процедур в Департаменте трудовых отношений и в ходе слушания дел в промышленном суде и суде по трудовым вопросам. Федерация также делает представления в суды по правовым вопросам от имени своих членов.
- **Обучение:** важное место среди многих направлений деятельности Федерации занимает профессиональное обучение. Федерация регулярно организует учебные курсы по таким темам, как трудовые отношения, трудовое законодательство, административное управление и другие аспекты управления трудовыми ресурсами.
- **Региональные встречи:** ежемесячно проводимые Федерацией региональные встречи представляют собой форум, на котором ее члены обсуждают различные вопросы кадровой политики и организации труда.

- **Информационно-исследовательская работа:** в Федерации имеется библиотека с обширным собранием коллективных договоров, решений промышленных судов, различных книг, журналов и докладов. Ежегодно проводятся исследования зарплат и дополнительных льгот для руководящих и иных работников. Проводятся также специальные обследования для выяснения мнения работодателей по вопросам, связанным с трудом и людскими ресурсами.
- **Семинары и конференции:** Федерация проводит национальные конференции работодателей и семинары по актуальным темам.
- **Группа специалистов по трудовым отношениям:** эта группа, в которую входят практикующие специалисты по работе с персоналом и трудовым отношениям из компаний-членов Федерации, была создана для формирования политики в области трудовых отношений.

1. Проблема сексуальных домогательств в Малайзии

С 1999-го по август 2002 года в Министерство трудовых ресурсов Малайзии было подано 310 жалоб по поводу сексуальных домогательств. При официальной общей численности работников частного сектора в 5 млн. человек министерство в настоящее время получает примерно по 10 таких жалоб в год. Эти цифры говорят о том, что случаи сексуальных домогательств в стране регистрируются сравнительно нечасто.

Нормативно-правовая база

Что касается проблемы сексуальных домогательств на рабочем месте, то в различных правообразующих документах Малайзии предусматривается наказание за преступления на сексуальной почве. Уголовный кодекс страны (статья 574) содержит конкретное положение о преступлениях, связанных с сексуальными домогательствами, и устанавливает наказание в виде лишения свободы сроком на 10 лет или штрафа, или порки либо в виде каких-либо двух из этих мер одновременно для лиц, признанных виновными в совершении нападения или в противоправном применении силы по отношению к человеку с намеренным грубым нарушением общественных норм поведения.

Для признанных виновными в совершении изнасилования предусматривается наказание в виде порки и лишения свободы на срок от пяти до двадцати лет. Признанные виновными в грубом нарушении приличий могут быть лишены свободы на срок до двух лет. За слова или жесты, произнесенные или совершенные с намерением оскорбить благопристойность человека, устанавливается наказание в виде лишения свободы сроком на пять лет или штрафа либо в виде того и другого одновременно.

Прецедентное право

Малайзийское законодательство, предусматривающее защиту от сексуальных домогательств, с течением времени развивалось и окончательно оформилось в виде прецедентного права, в котором под «неправомерным поведением» понимается «...такое действие или поведение, которое отрицательно сказывается на исполнении работниками своих обязанностей по отношению к работодателю». Закон требует, чтобы подача жалобы о неправомерном поведении входила в служебные обязанности работника, возлагаемые на него работодателем. Любое нарушение явно выраженных или подразумеваемых обязанностей со стороны работника, за исключением самого незначительного, считается равнозначным неправомерному поведению (дело «Сьярикат Кендераан Мелаю Келантан Берхад против Росиди бин Закария» [*Syarikat Kenderaan Melayu Kelantan Berhad v Rosidi bin Zakaria*, Award No. 542/1995]).

Обязанности работодателя изложены в деле «Мелевар Корпорейшн Берхад против Абу Османа» (*Melewar Corporation Berhad v Abu Osman* (Award No. 378/1994)): «...в случае сексуальных домогательств со стороны другого работника работодатель также обязан в силу своих договорных обязательств принять соответствующие меры с учетом тяжести совершенного проступка. В основе обязанности принимать меры в ответ на добросовестные жалобы по поводу сексуальных домогательств лежат подразумеваемые непеременные обязательства работодателя, касающиеся обеспечения взаимного доверия, уверенности и поддержки. Бездействие работодателя очевидным образом подрывает доверие его работников и свидетельствует об отсутствии его заинтересованности в оказании необходимой поддержки работнику, ставшему объектом сексуальных домогательств». Подразумеваемое обязательство работодателя в этой связи было охарактеризовано как «крайне важное для женского персонала» (дело «Дж. Вуд из компании “Брейсбридж Инжиниринг Лтд.” против Дарби» [*Wood J. in Bracebridge Engineering Ltd. v Darby* (1990) IRLR 3]).

Прецедентное право указывает на договорную обязанность работодателя обеспечивать безопасную и благоприятную производственную среду. Если работодатель не может положить конец сексуальным домогательствам, работники вправе уйти с работы на основании несоблюдения им условий договора. Следовательно, работодатель обязан обеспечивать работникам безопасность на рабочем месте, расследовать любые жалобы по поводу сексуальных домогательств, при необходимости производить дознание и действовать честно и беспристрастно перед принятием каких-либо решений.

Обязанность работодателей принимать дисциплинарные меры в отношении лиц, совершающих акты сексуальных домогательств на рабочем месте, сформулирована в деле «Ситт Татт Берхад против Флоры Гнапрасагам» (*Sitt Tatt Berhad v Flora Gnaprasagam* [2002] 1 ILR 98), где суд постановил, что «...неисполнение своих обязанностей компанией, выразившееся в том, что она не приняла никаких ответных мер после того, как жалобщик проинформировал ее о факте сексуальных домогательств, показало, что она попустительствовала и потворствовала действиям правонарушителя». В этом деле промышленный суд решил, что работница будет иметь право на конструктивное увольнение, если компания не проведет соответствующего расследования ее жалоб по поводу сексуальных домогательств со стороны начальника.

Свод правил

Хотя достоверных данных о числе случаев сексуальных домогательств в Малайзии нет, едва ли можно сомневаться, что данная проблема существует. Ввиду такой ситуации Министерство трудовых ресурсов страны в 1999 году установило Правила предотвращения и искоренения сексуальных домогательств на рабочем месте, причем значительный вклад в разработку документа внесла Федерация работодателей Малайзии. Эти правила, которые, как предполагается, должны применяться на добровольной основе, служат работодателям руководством по созданию внутреннего механизма борьбы с проблемой сексуальных домогательств на рабочем месте. Правила могут также использоваться работниками, профсоюзами и другими заинтересованными сторонами в качестве руководства по защите достоинства женщин и мужчин в сфере труда.

Правила способствуют созданию работодателями внутреннего механизма, который должен быть подкреплен программным заявлением, запрещающим сексуальные домогательства в организации. Правила также рекомендуют организациям четко определять понятие сексуальных домогательств, порядок подачи и рассмотрения жалоб, дисциплинарные правила и виды наказаний для лиц, совершающих акты сексуальных домогательств и предъявляющих ложные обвинения, меры по защите и поддержке пострадавших, а также использовать программы обучения и информационно-просве-

тительной работы, нацеленные на разъяснение политики компании в области борьбы с сексуальными домогательствами и на повышение информированности работников и руководителей всех уровней о сексуальных домогательствах и их негативных последствиях.

Правила призваны не допускать возникновения случаев сексуальных домогательств, а если они все-таки возникают, обеспечивать наличие соответствующих процедур для решения проблемы и предотвращения ее повторения в будущем. По статистическим данным Министерства трудовых ресурсов, в 2001 году из 400 тыс. работодателей, зарегистрированных в Малазийской организации социального обеспечения, эти правила добровольно ввели у себя около 4500 компаний (в основном многонациональных).

Федерация работодателей Малайзии способствует тому, чтобы работодатели принимали и применяли вышеуказанные правила с целью предотвращения и искоренения сексуальных домогательств на рабочем месте. Рабочее место, где отсутствуют сексуальные домогательства, — это условие труда, на которое вправе рассчитывать работники любого пола. Принцип социальной справедливости требует справедливого обращения со всеми работниками и должного уважения их достоинства. Наличие сексуальных домогательств — это отрицание основополагающего принципа социальной справедливости.

Негативные последствия сексуальных домогательств для работодателей включают в себя: снижение работоспособности и производительности труда работников, рост числа невыходов на работу по болезни и прогулов, большую текучесть кадров (что влечет за собой возрастание расходов на переподготовку) и неблагоприятную обстановку в коллективе. В свою очередь работники, ставшие жертвами сексуальных домогательств, страдают от напряженности и конфликтов, депрессии, ухудшения служебных отношений, враждебности, утомления и общего ухудшения здоровья.

2. Проблемы и задачи

В настоящее время Министерство трудовых ресурсов Малайзии изучает возможность включения положений о сексуальных домогательствах в трудовое законодательство. Федерация работодателей Малайзии высказала некоторые сомнения относительно такого предложения, поскольку она полагает, что появившиеся в 1999 году добровольные Правила предотвращения и искоренения сексуальных домогательств на рабочем месте достаточно эффективны и что нынешняя ситуация не оправдывает введения подобных мер. Федерация считает, что для решения проблемы сексуальных домогательств в сфере труда существующего законодательства вполне достаточно и что дополнительные конкретные законодательные положения по данному вопросу создадут негативное представление о положении работников на малайзийских частных предприятиях.

Например, в соответствии с предлагаемыми поправками к Закону о трудовых отношениях в коллективные договоры могут быть включены положения о сексуальных домогательствах, на основании чего профсоюзы получают возможность предлагать механизм назначения работодателями специального комитета или лица, к которому для решения проблемы будут обращаться жертвы. Однако Федерация работодателей Малайзии придерживается мнения, что добровольные Правила являются более эффективным средством борьбы с сексуальными домогательствами, чем включение соответствующих положений в коллективные договоры.

Предлагаемые поправки к Закону о занятости 1955 года вменяют в обязанность работодателей назначение специальных должностных лиц, главной задачей которых будет расследование жалоб по поводу сексуальных домогательств на рабочем месте и представление рекомендаций во внутренние дисциплинарные комиссии для принятия

дальнейших мер. И в этом случае Федерация работодателей Малайзии считает вполне достаточной существующую на данный момент практику, в соответствии с которой осуществлять политику компании в области борьбы с сексуальными домогательствами, следить за тем, чтобы подчиненные знали и понимали эту политику и принимать незамедлительные меры при получении информации о каких-либо случаях сексуальных домогательств обязаны руководители среднего и низшего звена.

Обучение и консультации

Помимо участия в диалоге с министерствами по вопросам борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте Федерация работодателей Малайзии постоянно держит своих членов в курсе последних событий в этой области. К их услугам курс подготовки под названием «Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте» и постоянные консультации специалистов по трудовым отношениям по поводу решения соответствующих проблем.

Курс подготовки охватывает такие темы, как разработка стратегий и процедур для борьбы с сексуальными домогательствами и создания производственной среды, в которой уважаются права и достоинство всех людей. В числе вопросов, рассматриваемых в ходе этого курса, такие как определение и выявление сексуальных домогательств, примеры сексуальных домогательств, потенциальные правонарушители и жертвы. В нем раскрываются гарантирующие беспристрастность и справедливость методы рассмотрения жалоб, в том числе способы предупреждения предполагаемого правонарушения и приемы опросов потерпевшего, обвиняемого и свидетелей. В ходе курса подготовки участники также знакомятся с существующими правовыми нормами в отношении сексуальных домогательств и с Правилами предотвращения и искоренения сексуальных домогательств на рабочем месте.

Члены Федерации работодателей Малайзии также получают консультации специалистов по трудовым отношениям по поводу решения проблем, связанных с сексуальными домогательствами на рабочем месте, в том числе по поводу применения соответствующих дисциплинарных мер после заявления о факте данного правонарушения. Консультации предоставляются и по поводу разрешения ситуаций с необоснованными жалобами, когда дисциплинарной мере, вплоть до увольнения, может подвергаться сам жалобщик. В ходе предоставления подобных консультационных услуг работодателям постоянно напоминают об их обязанности — в соответствии с прецедентом, созданным в деле «Ситт Татт Берхад против Флоры Гнапрасагам», — принимать соответствующие меры по жалобам на совершение актов сексуальных домогательств, поскольку в противном случае работник будет вправе претендовать на конструктивное увольнение.

В ходе предоставления консультаций обычно затрагиваются такие вопросы, как получение жалоб по поводу сексуальных домогательств, по возможности, в письменной форме, способы проверки жалоб, ситуации, при которых желательно отстранить предполагаемого правонарушителя от исполнения своих обязанностей с полным или частичным сохранением зарплаты вплоть до окончания расследования, и условия, при которых следует назначать и проводить внутреннее расследование.

Дополнительная информация о Федерации работодателей Малайзии:

Malaysian Employers' Federation (MEF)
Web-сайт: <http://www.mef.org.my>
E-mail: mef-hq@mef.org.my

Создание равных возможностей трудоустройства в Новой Зеландии

Союз предпринимателей Новой Зеландии (СПНЗ)

Общие сведения

В 2001 году Федерация новозеландских работодателей и Федерация новозеландских промышленников объединились и образовали Союз предпринимателей Новой Зеландии (СПНЗ). Целью такого шага было создание организации с более широкой сферой интересов, охватывающей все области, касающиеся бизнеса. В настоящее время эта цель достигнута, и Союз предпринимателей Новой Зеландии является ведущей деловой организацией страны, стремящейся посредством развития предпринимательства способствовать созданию конкурентоспособной растущей экономики, способной обеспечивать повышение уровня жизни.

В то же время Союз сохранил за собой статус Федерации новозеландских работодателей как наиболее представительной организации работодателей и поэтому, являясь одним из социальных партнеров, участвует в работе трехсторонних рабочих групп и международных органов, включая такие, как Международная организация труда, Международная организация работодателей, Консультативный комитет по бизнесу и промышленности ОЭСР.

Сам по себе Союз предпринимателей Новой Зеландии представляет собой центральный директивный орган с четырьмя региональными деловыми организациями, членами которых являются непосредственно работодатели — от крупных компаний до средних и малых предприятий. В Союзе имеется также состоящая из 54 членов Отраслевая группа, в которую входит большинство новозеландских национальных торгово-промышленных ассоциаций. Такой широкий охват членов позволяет Союзу предпринимателей Новой Зеландии быть выразителем мнения более чем 76 тыс. работодателей и предприятий и являться точным отражением структуры новозеландской экономики.

Основная задача Союза — осуществление мер, благодаря которым Новая Зеландия сможет сохранить свой национальный доход на уровне промышленно развитых государств и вернуться в первую десятку стран ОЭСР, откуда она недавно выпала. Рейтинг экономического роста ОЭСР считается самым надежным показателем способности страны обеспечивать качественные услуги в области здравоохранения, образования, пенсионного обеспечения, а также другие социальные услуги. Меры, направленные на ускорение роста, сами по себе способствуют диверсификации занятости, создавая для всех членов общества социальные, экономические и образовательные возможности, необходимые для эффективного повышения экономической активности.

Если говорить конкретнее, Союз предпринимателей Новой Зеландии поддерживает меры, призванные обеспечивать следующее:

- взвешенную разработку законодательства в области занятости, экономической деятельности и охраны окружающей среды;
- снижение затрат, связанных с соблюдением правовых норм;
- уменьшение государственного вмешательства;
- уменьшение налогообложения;
- нововведения и развитие профессиональных навыков;
- создание условий, благоприятных для производства ценных товаров и услуг.

1. Создание равных возможностей трудоустройства в Новой Зеландии

Нормативно-правовая база

Устранять на практике дискриминацию на рабочем месте призван принцип равных возможностей трудоустройства. Распространению в Новой Зеландии мер и практики, основанных на этом принципе, способствовало совершенствование законодательства, которое началось еще 30 с лишним лет назад. В государственном секторе равная с мужчинами оплата труда для женщин была введена в 1960 году, а аналогичное законодательство в отношении частного сектора вступило в силу в 1972 году. (Интересно, что Новая Зеландия, которая предоставила женщинам право голоса в 1893 году, стала одной из первых, если не самой первой страной, сделавшей это.)

Вслед за статутом 1972 года, запретившим дискриминацию по признаку расы, последовало принятие в 1975 году более общего законодательства о правах человека. Впоследствии эти два закона были объединены и расширены, в результате чего с 1994 года дискриминация в области занятости, а также в сферах обеспечения товарами и услугами, предоставления жилья, образования и профессиональной подготовки запрещена по 13 отдельным признакам, включая такие, как раса, пол и инвалидность. Запрет дискриминации по признаку пола означает также и запрет дискриминации по признаку беременности и родов.

Принятие закона о правах человека послужило первым толчком к разработке мер и программ, способствовавших утверждению принципа равных возможностей трудоустройства. Важную роль в разработке таких мер и программ играла Федерация работодателей. Нормативные акты, регулирующие деятельность работодателей государственного сектора, как в основных его отраслях, так и в смежных организациях, уже в течение многих лет требуют от них разрабатывать программы обеспечения равных возможностей трудоустройства и осуществлять политику «добропорядочного работодателя», признавая потребности представителей народа маори, женщин и лиц с ограниченными возможностями. Но частный сектор всегда придерживался той точки зрения, что на добровольной основе удастся достигать большего, подчеркивая при этом значение подбора работников по их способностям: необходимо принимать на работу «наиболее подходящих для этой цели людей», кем бы они ни были, и избегать при трудоустройстве дискриминационных решений, принимаемых на основе ошибочных представлений или личных предубеждений.

Фонд равноправия при трудоустройстве

В конце 1990 года был принят закон, предусматривавший обязательные меры по обеспечению равных возможностей трудоустройства. Однако после смены правительства его поспешно отменили. После этого было проведено специальное исследование всех вопросов, связанных с принципом равных возможностей трудоустройства, в результате чего в 1992 году в стране появился *Фонд равноправия при трудоустройстве*. Создание этого фонда было совместной инициативой основных работодателей государственного и частного секторов, предпринятой под руководством правительства и тогдашней Федерации новозеландских работодателей (член-основатель фонда) в целях увеличения для всех работодателей Новой Зеландии предпринимательских выгод от равных возможностей трудоустройства.

Стратегия и основные принципы, лежащие в основе деятельности Фонда равноправия при трудоустройстве, заключаются в том, чтобы путем внедрения передового опыта

и принципа равных возможностей трудоустройства способствовать соответствующей адаптации рабочих мест для принятия самых разнообразных работников. Если ценить многообразие на рабочем месте, от этого будут выигрывать как работники, так и работодатели, поскольку труд на таких местах станет более эффективным, результативным и конкурентоспособным, а также более привлекательным для работников.

В состав фонда входят четыре члена от государственного и пять — от частного сектора. Из числа последних избирается председатель. Фонд финансируется правительством и частным сектором, а его повседневная деятельность осуществляется директором и персоналом. Первоначально на финансирование фонда правительство выделяло средства на равных с частным сектором в пределах определенного «потолка». Однако в последние годы выделяемые правительством суммы удвоились, и, кроме того, финансовые средства поступают теперь от членских взносов и спонсорской поддержки.

С момента своего создания фонд прилагает усилия, чтобы побуждать работодателей переходить от признания принципов равных возможностей трудоустройства к конкретным действиям, основанным на этих принципах. С этой целью фонд определил для своей деятельности четыре платформы: партнерство, исследования, информация и влияние.

- **Партнерство** предполагает налаживание стратегических партнерских связей между фондом, работодателями, правительством, профсоюзами и другими союзниками в борьбе за достижение общих целей.
- **Исследования** проводятся в основном для определения так называемого «индекса разнообразия» и включают в себя ежегодное обследование рабочих мест в целях оценки достигнутых результатов по степени диверсификации занятости. Для получения высококачественных, своевременных и актуальных данных о рабочих местах и об ищущих работу в Новой Зеландии фонд участвует также в исследовательских проектах, осуществляемых правительством, университетами и другими организациями.
- **Влияние** оказывается путем ежегодного присуждения фондом своих наград «За работу и жизнь» (Work and Life Awards). Эти награды служат признанием выдающихся достижений работодателей в области обеспечения правильного баланса между работой и семейной жизнью работников. Фонд также проводит семинары и брифинги и через свою Работодательскую группу распространяет взгляды, меры и практику, которые способствуют созданию равных возможностей трудоустройства. Члены Работодательской группы обязуются придерживаться практики равных возможностей трудоустройства. В эту группу входят агентства по трудоустройству, готовые открыто подтвердить, что в их деятельности отсутствует дискриминация (как этого требует новозеландское законодательство в области прав человека).
- **Информация** предоставляется в виде обширного списка ресурсов, некоторые из которых бесплатные, а некоторые — платные. Доступ к различным ресурсам предоставляется на веб-сайте фонда, в справочных базах данных и через систему информационных запросов.

2. Меры, принимаемые Союзом предпринимателей Новой Зеландии, и его позиция по вопросу о равных возможностях: отказ от квот

Создание равных возможностей трудоустройства первоначально было задачей Федерации новозеландских работодателей, которая приняла соответствующую политику еще в 1982 году. Данная политика поощряла «конструктивные» действия по продвижению равных возможностей и призывала избегать «позитивного» подхода, весьма популяр-

ного в то время в некоторых частях США. Пропорциональные квоты и количественные показатели как средство обеспечения реальных возможностей трудоустройства были сочтены бесполезными, поскольку они чаще всего вызывают возмущение и недовольство среди работников и кандидатов в работники и не способствуют, а препятствуют расширению возможностей трудоустройства.

Отказавшись от количественных квот и целей, Федерация работодателей тем не менее признала свою «обязанность» принимать конструктивные меры для продвижения принципа равных возможностей в сфере занятости. В результате она создала консультативную группу, состоящую из представителей работодателей частного сектора, для участия в подготовке специального руководства по разработке мер и программ обеспечения равных возможностей. Цель состояла в том, чтобы как можно больше работодателей воспользовались рекомендациями и разработали собственные меры и программы, соответствующие их конкретным условиям и потребностям.

Опубликованное в 1985 году «Пособие по конструктивным мерам», посвященное реализации принципа равных возможностей в сфере занятости, вызвало значительный интерес и было распространено среди самых широких кругов. После поступления специальной просьбы от организаций, занимающихся проблемами инвалидов, в 1987 году появилось руководство по занятости лиц с ограниченными возможностями, а в 1990 году были опубликованы сокращенное руководство по равным возможностям трудоустройства и руководство по занятости лиц с ВИЧ/СПИД.

На протяжении всего этого периода Федерация новозеландских работодателей проводила заседания своей консультативной группы, через которую она напрямую получала информацию о продвижении принципа равных возможностей трудоустройства в частном секторе. Федерация продолжала укреплять эту сетевую структуру компаний-участников и подготовила исследование конкретных примеров опыта компаний в разработке и реализации мер и программ обеспечения равных возможностей трудоустройства.

Однако в 1988 году стало очевидно, что правительство готовится принять закон, требующий от компаний принятия таких мер и программ. Выполняя свою роль лоббистской организации, Федерация выступила против этого предложения, подчеркнув, что принуждение в соответствии с законом если и будет иметь какой-то эффект, то только отрицательный и что добровольные меры по продвижению равных возможностей трудоустройства всегда давали лучшие результаты. В 1989 году журнал «Имплоер», выпускавшийся Федерацией, опубликовал статью в защиту принципа равных возможностей трудоустройства как важного средства управления, особо отметив, что для его реального осуществления необходима письменно оформленная стратегия с соответствующими обязательствами высшего руководства. В статье утверждалось, что принцип равных возможностей трудоустройства означает добросовестную практику занятости и вполне обоснован с деловой точки зрения.

Год спустя в парламент страны был представлен проект закона об обеспечении равных возможностей трудоустройства. В качестве немедленной ответной меры Федерация назначила специальное должностное лицо для контроля за процессом принятия законопроекта и за разработкой корпоративных программ в области обеспечения равных возможностей трудоустройства и ухода за детьми. Когда же после трех месяцев действия принятый закон был отменен, первостепенное значение вновь приобрел принцип добровольности, о чем и было заявлено при создании Фонда равноправия при трудоустройстве. Фонд был образован по решению административной рабочей группы по равенству в сфере занятости, которую возглавлял руководитель сектора рынка труда Федерации новозеландских работодателей. Федерация предложила рабочей группе создать фонд, финансируемый работодателями. Члены рабочей группы пошли дальше

и рекомендовали учредить совместно финансируемую организацию, имеющую доступ к помощи со стороны высокопоставленных государственных служащих, способных поделиться с представителями частного сектора своим опытом в области разработки и реализации официальных мер и программ.

В процессе создания фонда в целях обеспечения его деятельности Федерация новозеландских работодателей обратилась к 30 ведущим компаниям с просьбой внести гарантированный взнос в размере 5 тыс. новозеландских долларов за трехлетний период. На данную просьбу откликнулись двадцать пять компаний, в основном из-за своих связей с Федерацией, и именно в этот момент участвовать в совместном финансировании согласилось правительство. Федерация разработала устав фонда, осуществила его регистрацию и организовала выборы членов от частного сектора. Фонд начал свою работу в 1992 году, и в первые девять лет существования в число его членов входил представитель Федерации. Это гарантировало, что фонд будет заниматься именно тем, чего члены Федерации и ожидали от органа, с которым они были тесно и неразрывно связаны. На всех трудах и публикациях фонда имеются логотипы ассоциаций работодателей, что придает ему вес и авторитет в глазах делового сообщества.

Создание административной рабочей группы и учреждение Фонда равноправия при трудоустройстве стали мерами, которые предприняло вновь сформированное правительство в целях дальнейшего продвижения принципа равных возможностей в сфере занятости. Помимо этого, в новозеландском законодательстве о правах человека появились новые признаки, по которым запрещалась дискриминация. С учетом всего этого в 1993 году Федерация новозеландских работодателей подготовила для своих членов новое руководство по применению дополненного Закона о правах человека, в которое вошли справочник по равным возможностям трудоустройства и ранее опубликованное руководство по занятости лиц с ВИЧ/СПИД. Во введении в это руководство раскрываются доводы в пользу принципа равных возможностей трудоустройства с точки зрения Закона о правах человека:

Лучший способ обеспечить соблюдение Закона — разработать меры и программы для создания равных возможностей трудоустройства... При наличии таких программ вероятность того, что деятельность, осуществляемая на предприятиях и рабочих местах, будет соответствовать требованиям Закона, намного возрастет.

Далее во введении отмечается:

Признавать принцип равных возможностей трудоустройства — значит принимать все решения в сфере занятости исходя из достоинств человека, а не из факторов, не имеющих никакого отношения к его способности выполнять работу. Примерами таких факторов являются признаки, по которым запрещается дискриминация. Соответствовать стандартам, установленным Законом, значит принимать все возможные меры для устранения институциональных барьеров, которые ограничивают — особенно для людей названных категорий — возможности в сфере занятости.

Руководство по применению Закона о правах человека было одобрено Комиссией по правам человека (отвечающей за применение данного закона), а Руководство по равным возможностям трудоустройства было опубликовано с одобрения Фонда равноправия при трудоустройстве. С учетом последующих изменений в законодательстве в руководства были внесены поправки, но по существу содержащиеся в них рекомендации сохранили свою актуальность.

3. Усилия, предпринимаемые Союзом предпринимателей Новой Зеландии и его членами в области создания равных возможностей занятости

Помимо того, что Союз предпринимателей Новой Зеландии снабжает своих членов руководствами по правам человека и созданию равных возможностей трудоустройства, его региональные организации проводят семинары и учебные занятия, на которых вопросам равных возможностей уделяется повышенное внимание. При этом четко объясняются обязанности работодателей и подчеркиваются те выгоды, которые дает принцип равных возможностей трудоустройства. В результате этого большинство работодателей частного сектора теперь нанимают работников по принципу «наиболее подходящего человека для данной работы». И хотя представители некоторых групп, по отношению к которым запрещена дискриминация, могут по-прежнему испытывать затруднения с трудоустройством, это является скорее следствием их уровня образования и профессиональной подготовки, а не дискриминации в сфере занятости.

Затруднения с трудоустройством, связанные с отсутствием образования и профессиональной подготовки, продолжают существовать несмотря на то, что в Новой Зеландии введена система обязательного обучения и в последние годы как среди мужчин, так и женщин значительно распространилось высшее образование. В частности, заметно возрос процент женщин, получающих университетское образование, хотя сейчас признается, что женщины как никогда прежде нуждаются в дополнительных возможностях для получения также и профессионально-технической подготовки. С этой целью Союз предпринимателей Новой Зеландии совместно с представителями профсоюзного движения прилагает усилия к расширению возможностей обучения без отрыва от производства как для женщин, так и для мужчин.

Наряду с прочей деятельностью в области продвижения принципа равных возможностей трудоустройства Федерация новозеландских работодателей, а ныне — Союз предпринимателей Новой Зеландии, продолжает принимать участие в инициативах, направленных на привлечение женщин в состав наемной рабочей силы. Сюда относятся: организация семинаров по вопросам содействия работодателей своим работникам в уходе за детьми, участие в исследовании мер, направленных на создание условий для исполнения работниками семейных обязанностей, а также помощь правительству в недавно проводившемся исследовании проблем баланса между работой и семейной жизнью и в подготовке аналитической статьи под названием «Работа, семья и воспитание детей». Союз предпринимателей Новой Зеландии является также корпоративным представителем в руководящем органе организации, занимающейся поиском возможностей трудоустройства для инвалидов. На самом деле даже Фонд равноправия при трудоустройстве впервые обратил внимание на проблемы инвалидов именно по инициативе Федерации работодателей.

Довольно интересным экспериментом стало исследование мер, направленных на создание условий для исполнения работниками своих семейных обязанностей (проект под названием «Работа и семья»). Этот проект был призван, прежде всего, охватить небольшое количество компаний, каждая из которых должна была направить по два представителя для участия в семинаре, где им предстояло разработать меры по созданию равных возможностей трудоустройства специально для своего предприятия. На последующем семинаре участники должны были рассказать о том, чего им удалось (или не удалось) достичь.

Однако на практике этот проект вызвал такой энтузиазм среди потенциальных участников, что даже несмотря на государственный контроль в него было принято в два приёма 50 компаний (в четыре раза больше, чем первоначально планировалось). Публика-

ции о результатах впоследствии трансформировались в награды «За работу и жизнь», ежегодно присуждаемые Фондом равноправия при трудоустройстве. Награды присуждаются в разных категориях, в том числе: крупным предприятиям (с 50 и более работниками, занятыми полный или неполный рабочий день), малым и средним предприятиям, а также отдельным директорам или старшим менеджерам компаний. Информация о тех, кто добился наибольшего успеха, публикуется в СМИ для сведения всех остальных работодателей. Качество достижений, удостоиваемых наград, постоянно возрастает, и те инициативы, которые когда-то считались новаторскими, теперь воспринимаются как нечто само собой разумеющееся.

Бывшая Федерация новозеландских работодателей заложила основы для участия частного сектора в продвижении принципа равных возможностей трудоустройства, и Союз предпринимателей Новой Зеландии продолжает эту работу. Однако следует подчеркнуть, что основным источником информации и рекомендаций в этой области в настоящее время является Фонд равноправия при трудоустройстве. Фонд, получающий финансовые средства специально для этой цели, располагает ресурсами для сосредоточения всей своей энергии на продвижении принципа равных возможностей трудоустройства и связанных с ним мер по обеспечению баланса между работой и семейной жизнью. Прежде всего, фонд стремится поощрять участие в продвижении вышеупомянутого принципа как средства, обеспечивающего правильную оценку разнообразия всех людей и тем самым создающего многочисленные деловые выгоды для любой организации, крупной или мелкой, государственной или частной. Другими словами, принцип равных возможностей трудоустройства, как отмечала Федерация новозеландских работодателей еще в 1989 году, вполне обоснован с деловой точки зрения.

4. Смотрим вперед: сохранение принципа добровольности

Федерация новозеландских работодателей стала одной из первых организаций в стране, осознавших, что растущая диверсификация рабочей силы и повышенное внимание законодательства к защите прав человека превращают стремление работодателей к найму работников на гораздо более широкой основе, чем в прошлом, в настоятельную необходимость. Однако при этом также считалось, что данный процесс должен оставаться полностью *добровольным*.

Наглядным примером успешного распространения идеи равных возможностей трудоустройства без применения законодательных мер является создание и деятельность Фонда равноправия при трудоустройстве. Но, несмотря на это, в 2001 году правительство страны образовало свою консультативную группу по равным возможностям трудоустройства, задачей которой была разработка рекомендаций «по характеру и содержанию законодательства в области создания равных возможностей занятости в целях поддержки групп населения, находящихся в настоящее время в неблагоприятном положении на рынке труда».

Конечный результат этой инициативы вновь подтвердил значение и обоснованность принципа добровольности при создании равных возможностей трудоустройства. В заключительном докладе консультативной группы признавалось, что неблагоприятное положение некоторой части работников в значительной степени, если не еще больше, объясняется недостатком возможностей для получения образования и профессиональной подготовки еще с раннего детства, а не дискриминацией. В докладе рекомендовалось, среди прочего, в рамках существующей системы обеспечения прав человека назначить специального уполномоченного по соблюдению равноправия при трудоустройстве для координации работы в области исследований, контроля, анализа и отчетности, а также для составления и публикации краткого сборника всех законодательных норм, касающихся равных возможностей в сфере занятости.

Союз предпринимателей Новой Зеландии регулярно снабжает свои членские организации и входящих в их состав работодателей руководствами и сборниками соответствующих законодательных норм. В дополнение к информационным материалам по правам человека и по обеспечению равных возможностей трудоустройства в 1997 году появилось руководство по борьбе с сексуальными домогательствами (одобрено Комиссией по правам человека), а в 1998 году — руководство по занятости пожилых работников. В настоящее время активно разрабатываются новые инициативы в области обеспечения равных возможностей занятости.

Союз предпринимателей Новой Зеландии глубоко верит в принцип добровольности и убежден, что идея найма работников и их продвижения по службе *исключительно на основании способностей* сейчас хорошо понимается и реализуется на практике частным сектором.

Дополнительная информация о Союзе предпринимателей Новой Зеландии:

Business New Zealand (Business NZ)
Web-сайт: <http://www.businessnz.org.nz>
E-mail: admin@businessnz.org.nz

Женщины на ответственных постах в Норвегии

Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности (КНБП)

Общие сведения

Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности (КНБП) — это крупнейшая представительная организация деловых кругов в Норвегии. Ее членами являются приблизительно 16 тыс. ремесленных, промышленных и сервисных компаний, большинство из которых представляет собой малые и средние предприятия. Эти компании обеспечивают около 450 тыс. рабочих мест.

На долю деловых секторов, представленных в Конфедерации норвежского бизнеса и промышленности, приходится в общей сложности 40 процентов экономической стоимости, создаваемой всем частным сектором Норвегии. В Конфедерации имеется 15 региональных федераций, охватывающих всю территорию страны. Все входящие в Конфедерацию компании являются членами национальных федераций, представляющих их отраслевые интересы. Некоторые из этих национальных федераций имеют в своем составе по несколько отраслевых федераций.

Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности обеспечивает вопросам деловой политики, интересующим ее членов, внимание на общегосударственном уровне. Когда многие компании объединяют свои усилия, им легче вместе добиваться того, чтобы их мнение было услышано и воспринято как политиками, так и общественностью. Цель Конфедерации состоит в том, чтобы создавать «условия труда и возможности развития, которые повышают конкурентоспособность и доходность частного сектора, тем самым закладывая основу для высокого уровня жизни в экономически здоровом и жизнеспособном обществе».

Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности от имени своих членов проводит переговоры с организациями работников о заключении коллективных договоров. Кроме того, она предоставляет юридические консультации в случаях, связанных с трудовыми спорами.

У Конфедерации норвежского бизнеса и промышленности следующие задачи:

- не допускать, чтобы рост зарплат и цен в Норвегии превышал рост зарплат и цен у ее торговых партнеров;
- обеспечивать более гибкий подход к решению вопросов в сфере труда;
- информировать политиков о повседневных заботах мелких компаний;
- обеспечивать проведение конкурентоспособной политики в области налогов и сборов;
- обеспечивать заключение выгодных для норвежских компаний международных соглашений;
- добиваться увеличения доли женщин на всех уровнях торгово-промышленной деятельности;
- обеспечивать наличие эффективной системы образования;
- расширять контакты между учебными заведениями и местными представителями частного сектора;

- обеспечивать существование конкурентоспособного государственного сектора;
- наращивать усилия в области охраны труда и защиты окружающей среды, а также добиваться сокращения времени отсутствия работников на работе по болезни (трехстороннее соглашение о рабочих местах для более широкого круга работников)
- добиваться сокращения затрат, связанных с чрезмерным бюрократизмом;
- добиваться сокращения транспортных расходов в частном секторе и наращивания усилий в области создания инфраструктуры.

1. Женщины в руководстве норвежских компаний: введение квот

7 марта 2002 года правительство Норвегии объявило о решении установить в 2005 году обязательную 40-процентную квоту для женщин в советах директоров всех норвежских открытых компаний с ограниченной ответственностью, *если* компании к этому сроку сами не достигнут такого результата. Введение данной квоты объясняется двумя главными причинами. Во-первых, поскольку членство в совете директоров считается руководящей должностью, создание для женщин равных возможностей занимать такие же посты, как и мужчины, является вопросом гендерного равенства. Во-вторых, утверждается, что, если компании сами не поймут, что их конкурентоспособность только повысится, когда они будут выбирать членов советов директоров из более широкого круга людей, а не из одной половины населения, это будет свидетельствовать о дефекте рыночного регулирования. В таком случае правительству придется вмешаться и исправить этот дефект путем установления законодательного требования о соблюдении баланса между представителями двух полов.

13 июня 2002 года правительство внесло в *стортинг* (парламент Норвегии) предложение о правилах в отношении представительства женщин в советах директоров норвежских компаний. Предлагалось внести изменения в положения о составе советов директоров, которые должны были касаться всех государственных компаний (то есть государственные компании с ограниченной ответственностью, государственные открытые компании с ограниченной ответственностью, государственные компании, некоторые гибридные государственные компании, созданные в соответствии с законом, и межмуниципальные компании). Предложенные правила устанавливали минимальное количество (примерно 40 процентов) мест для мужчин и женщин в советах директоров таких компаний. Соответствующие правила в отношении представительства женщин предлагались и для частных открытых компаний с ограниченной ответственностью. Последовало также разъяснение по поводу того, что положения Закона о гендерном равенстве, касающиеся представительства полов, должны применяться при назначении членов правлений фондов органами управления населенного пункта, фюльке (губернии) или всего государства.

Правительство решило, что в отношении частных открытых компаний с ограниченной ответственностью правила представительства женщин вступать в силу не будут, если необходимые результаты будут достигнуты добровольно в течение 2005 года. Решение о том, выполнено или не выполнено установленное требование, будет основываться на данных о представительстве женщин в этих компаниях по состоянию до середины 2005 года. Если к этому сроку поставленная задача выполнена не будет, соответствующее положение вступит в силу, но не ранее 15 августа. Если же задача окажется добровольно выполненной, правительство рассмотрит вопрос об отмене данного положения или же о его сохранении в течение некоторого времени без ввода в действие с тем, чтобы при необходимости его можно было бы применить позднее.

В отношении частных компаний с ограниченной ответственностью положения о представительстве женщин не предлагались, поскольку в большинстве своем такие компа-

нии представляют собой мелкие семейные предприятия, чьими владельцами являются физические лица, которые сами входят в правление. Поэтому в данном случае правила в отношении представительства женщин были бы неуместными. Что же касается частных открытых компаний с ограниченной ответственностью, то у них, как предполагается, акции распределяются среди более широких кругов, а руководство менее индивидуализированное.

Когда весной 2002 года в стране было объявлено решение ввести правовые нормы о диверсификации состава советов директоров, оно вызвало множество дискуссий и споров в СМИ, в общественных и деловых кругах. Проводились различные конференции и семинары, в газетах публиковались многочисленные статьи о доводах за и против квот, о том, имеется ли в стране достаточное количество подходящих женщин-кандидатов в члены советов директоров, и о мотивах, которые могут побуждать женщин к занятию таких постов. После того как первоначальный шум утих, вполне естественным стало сосредоточиться на том, как можно выполнить поставленную правительством задачу.

2. Отношение Конфедерации норвежского бизнеса и промышленности к выдвижению женщин на руководящие посты: программа «Женское будущее»

В ответ на решение правительства Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности провела осенью 2002 года обширное обследование норвежских компаний, в котором приняли участие высшие руководители всех входящих в нее открытых компаний с ограниченной ответственностью. Обследование показало, что руководители этих компаний понимают значение гендерной диверсификации, но считают количество подходящих женщин-кандидатов на руководящие посты явно недостаточным. Обследование показало также, что 61 процент участвовавших в нем руководителей предприятий полностью или в основном согласны с утверждением, что «женщины-менеджеры помогут повысить эффективность и качество компании». Однако они испытывают трудности с подбором таких женщин-менеджеров. Обследование также показало, что 84 процента компаний относятся положительно к выдвижению женщин на высшие руководящие посты и к их включению в советы директоров при условии наличия подходящих кандидатов.

Основываясь на этих выводах, Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности сочла крайне важным принять необходимые меры к тому, чтобы входящие в нее компании смогли превратить свои намерения в результаты.

Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности также заявила о необходимости отказаться от старой терминологии, такой как «движение за права женщин», «движение за освобождение женщин», «красные чулки» и «феминизм», в которой зачастую присутствует дополнительный негативный смысл, и взамен употреблять такие выражения, как «здоровая экономика», «эффективность» и «создание стоимости».

Женщины занимают руководящие посты, потому что компаниям необходимо повышать свою конкурентоспособность

В марте 2003 года началось осуществление программы «Женское будущее», с помощью которой Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности намеревалась помочь своим членам увеличить количество женщин на руководящих постах и в советах директоров к 2005 году. Эта программа нацелена на то, чтобы расширить круг кандидатов на должности и повысить конкурентоспособность компаний за счет дополнительной диверсификации состава их руководства.

Основное внимание Конфедерация обращает на мобилизацию талантов, деловые интересы и разработку решений, которые помогают одновременно создавать стоимость и повышать конкурентоспособность компаний-членов. Для того чтобы дополнительная диверсификация состава советов директоров действительно способствовала лучшему стратегическому выбору, инновациям, ускоренной реструктуризации и, в результате всего этого, повышению рентабельности, особенно важно соединить вместе разные таланты и точки зрения. Это значит, что обеспечение самых широких возможностей выдающимся талантам отвечает интересам всех сторон. Если гендерные барьеры ограничивают такие возможности, необходимы систематические усилия для их устранения в дополнение к мерам, позволяющим женщинам ускоренными темпами продвигаться вверх по корпоративной служебной лестнице. Рост количества талантливых руководителей и выдающихся лидеров приведет к повышению конкурентоспособности.

Руководящий принцип, который лежит в основе деятельности, проводимой Конфедерацией норвежского бизнеса и промышленности в области продвижения гендерного равенства, заключается в том, чтобы добиваться ситуации взаимного выигрыша — как для компаний, так и для способных женщин. Нет никакого смысла добиваться включения женщин в состав советов директоров любой ценой. Простое увеличение их доли в этих советах еще ничего не дает. Цель должна состоять в повышении уровня компетентности советов директоров за счет расширения круга кандидатов в их члены. Чисто со статистической точки зрения появление потенциальных талантов и расширение имеющихся возможностей должны приводить к распространению новаторского мышления, творческих способностей, гибкости и, как следствие, к повышению конкурентоспособности и ускорению роста.

3. Работа, проводимая Конфедерацией норвежского бизнеса и промышленности со своими членами в целях продвижения женщин на руководящие посты

Основная идея заключается в том, чтобы входящие в Конфедерацию норвежского бизнеса и промышленности компании, подписав соответствующий протокол о намерениях, взяли на себя обязательство найти, подготовить и выдвинуть, по крайней мере, по три женщины-кандидата в созданную Конфедерацией национальную сеть членов советов директоров. Конфедерация уже заключила соглашения об обязательствах с компаниями в ряде отраслей.

В протоколе о намерениях компании-участники обязуются прилагать усилия для увеличения доли женщин на руководящих постах и в советах директоров в течение двух лет с момента подписания соглашения. Со своей стороны, Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности обязуется обеспечивать руководство сетью и осуществлять вспомогательные проекты, поддерживающие действия и меры. Если провести аналогию с детским строительным набором, то можно сказать, что здесь имеются четыре основных «кубика», а именно: работа в советах директоров, места встреч, беседы и программы наставничества. Одним из критериев успеха стало присоединение к проекту на его первом этапе компаний, задающих тон, в надежде на то, что все остальные последуют их примеру.

Работа в советах директоров

Каждая компания выдвигает трех кандидатов, готовых занять должность в совете директоров другого предприятия. Ответственность за такое выдвижение возлагается на компании исходя из того, что они лучше знают, какие из работающих в них женщин подходят на роли кандидатов в советы директоров.

В результате обмена опытом с женщинами, уже являющимися членами советов директоров, и с потенциальными кандидатами на эти должности, а также ввиду того, что у многих кандидатов опыт работы в совете директоров отсутствует, был сделан вывод об общей необходимости расширить доступ к информации о такой работе. В программе «Женское будущее» это достигается путем организации практики в советах директоров для женщин, уже имеющих некоторый опыт такой работы, и для тех, кто его не имеет. Кроме того, проводятся специализированные практические семинары на такие темы, как корпоративное управление, взаимоотношения между собственниками, акционерами, советом директоров и администрацией, этика совета директоров и разрешение кризисных ситуаций.

В качестве преподавателей на такие мероприятия приглашаются лица, имеющие практический опыт и/или специальную подготовку, например:

- руководители промышленных предприятий;
- главные аудиторы;
- финансовые аналитики;
- главные консультанты по стратегическим вопросам или отраслевые специалисты с опытом руководящей работы;
- лица с опытом работы в качестве председателей советов директоров;
- лица с опытом работы в качестве членов советов директоров;
- директора-распорядители и исполнительные директора компаний (члены администрации, участвующие в заседаниях советов директоров).

Места встреч

Попадать на руководящие должности и в члены советов директоров работникам помогают прямо или косвенно сетевые структуры. Доступ к нужным форумам является также важной предпосылкой для эффективной работы председателя и членов совета директоров, поскольку подобные сетевые структуры позволяют обмениваться необходимой информацией, открывают возможности для влияния на процесс принятия решений и создают то, что можно назвать *социальным капиталом*. Тем не менее к сетевым структурам лиц, принимающих решения, имеется лишь весьма ограниченный доступ специалистов-женщин. Примерно 66 процентов компаний, охваченных опросом, проводившимся в 2002 году Конфедерацией норвежского бизнеса и промышленности, указали на отсутствие женщин на тех форумах, где производится вербовка кадров в советы директоров. Женщины-руководители и женщины-специалисты сталкиваются с двойной проблемой: они в недостаточной степени представлены в сетевых структурах своих коллег-мужчин, и им зачастую приходится действовать в среде, где доминируют мужчины и где ограничено сотрудничество с другими женщинами равного с ними уровня.

В качестве ответной меры Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности создает физические и виртуальные места для встреч. В дополнение к работе в советах директоров, которая организуется в виде четырех однодневных заседаний, проводятся ежемесячные мероприятия под названием «женские пятницы», куда приглашаются бывшие и нынешние участники программы для обмена профессиональной информацией в течение одного дня. Помимо этого, имеются еще полугодовые «женские пятницы», которые проводятся в виде специализированных семинаров. Эти две инициативы дают участникам самые широкие возможности для налаживания и развития своих сетевых структур. Одновременно с этим создаются и виртуальные места для встреч, на которых предоставляется доступ к архивам резюме/биографическим справкам, различной документации, базам знаний и дискуссионным форумам.

Беседы

Беседы — это старое средство коммуникации, которым человечество пользовалось еще со времен устных преданий, в течение всего периода существования письменности и продолжает пользоваться в современную эпоху высоких компьютерных технологий. Это — хорошо зарекомендовавшее себя средство, известное своей эффективностью. В ходе всей программы «Женское будущее» беседы постоянно используются как необходимый инструмент, помогающий участникам разобраться в следующих вопросах:

- как оказывать влияние на окружающих;
- как можно понять и изменить индивидуальность и культуру;
- как следует подавать информацию;
- почему слова имеют такую силу;
- что подразумевается под языком, близким к естественному;
- что такое метафоры и почему они так действенны.

Программы наставничества

В греческой мифологии *ментор*, или *наставник*, — это старший товарищ и верный советчик. Руководители, находящиеся на вершине власти, нередко оказываются в одиночестве и могут сами нуждаться в ободрении, поддержке, профессиональном совете и наличии рядом кого-то, с кем можно поделиться идеей. Так называемые «программы наставничества» предполагают налаживание связи между старшим и молодым человеком в целях передачи последнему опыта, обеспечения его развития и поддержки.

В рамках программы «Женское будущее» женщинам-кандидатам на руководящие посты предоставляются персональные наставники на срок в один год. Помощь и советы такого индивидуально подобранного коллеги — это уникальная возможность. Кандидаты получают поддержку как в плане карьерного роста, так и в плане развития своих лидерских качеств.

Кроме этого, участникам программы помогают профессиональные преподаватели, которых подбирает Научно-исследовательский институт Норвежской школы экономики и делового администрирования. Их помощь предоставляется в следующих областях:

- развитие личных навыков управления;
- осознание себя как лидера и укрепление уверенности в себе как в руководителе;
- помощь в преодолении профессиональных проблем;
- понимание и освоение культуры труда и процессов, происходящих на рабочем месте;
- помощь и поддержка в области карьерного роста;
- повышение мотивации и удовлетворенности трудом;
- возможности для создания сетевых структур.

4. Программа «Женское будущее»: состояние к лету 2004 года

Летом 2004 года с весьма положительными отзывами участников завершилась вторая из запланированных четырех национальных программ. В числе ее участников были руководители высшего звена, несколько менеджеров среднего звена и несколько кандидатов на руководящие посты из крупнейших норвежских компаний, таких как «Акер

Квернер» (Aker Kværner), «Норск Хидро» (Norsk Hydro), «Статойл» (Statoil), «Теленор» (Telenor) и «Норске Скогиндустриер» (Norske Skogindustrier). Но в программе также принимали участие и более мелкие предприятия, обеспечивая разнообразие, к которому стремились и Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности, и сами компании.

Компании, охваченные программой, оказались ею весьма удовлетворены и продолжали присылать для участия в ней новых представителей. Цель Конфедерации норвежского бизнеса и промышленности состояла в том, чтобы дать возможность принять участие в программе до ее завершения летом 2005 года как можно большему числу крупнейших открытых компаний с ограниченной ответственностью. Поэтому Конфедерация активно стремилась вовлечь в свой проект побольше новых фирм.

Прямые расходы, связанные с реализацией программ такого качества, покрывают компании. Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности не имела от «Женского будущего» никакой финансовой выгоды, поскольку программа изначально задумывалась как услуга для своих членов.

Помимо общенациональных программ, нацеленных на крупнейшие компании в Норвегии, Конфедерация норвежского бизнеса и промышленности осуществляет также и региональные программы.

До осени 2003 года все усилия программы «Женское будущее» сосредоточивались в основном на том, чтобы убедить подписать протокол о намерениях открытые компании с ограниченной ответственностью. Однако с 2004 года она стала охватывать и более мелкие предприятия. Основной общенациональный проект будет по-прежнему нацелен главным образом на первых, а региональные проекты станут определять свои целевые группы в зависимости от размеров, сектора и товарооборота. Задача региональных и отраслевых федераций заключается в том, чтобы под воздействием «Женского будущего» инициировать свои пилотные проекты со специально разработанными мерами, учитывающими конкретные региональные потребности и условия.

**Дополнительная информация
о Конфедерации норвежского бизнеса и промышленности:**

Confederation of Norwegian Business and Industry (NHO)
Web-сайт: <http://www.nho.no/english>
E-mail: firmapost@nho.no

Меры саудовских торгово-промышленных палат и Совета саудовских палат по содействию женщинам-предпринимателям и всей экономике страны в целом

Общие сведения

Совет саудовских торгово-промышленных палат был создан как орган, действующий в общих интересах торгово-промышленных палат Королевства Саудовская Аравия. Он представляет торгово-промышленные палаты на местном и международном уровнях и стремится к повышению роли частного сектора в национальной экономике. Ввиду той роли, которую он играет в создании благоприятных условий для того, чтобы саудовский торгово-промышленный сектор мог вносить свой важный вклад в развитие национальной экономики, Совет считается одним из основных столпов частного сектора в Саудовской Аравии. Выполняя функцию связующего звена между государственным и частным секторами, он в значительной степени способствует сотрудничеству и гармонии между ними, а также экономическому и культурному процветанию, достигнутому к настоящему времени в стране.

Для достижения своих целей Совет саудовских торгово-промышленных палат с момента создания продолжает разрабатывать разнообразные меры и действия, а его исполнительный орган настойчиво добивается наращивания потенциала в самом широком спектре областей. Благодаря важнейшей роли, которую Совет играет в поддержке экономики и содействии ее росту, а также в создании основ для процветания и развития и свидетелем которой на протяжении последних двух десятилетий является частный сектор, он завоевал доверие государственных деятелей, приветствующих инициативы его членов в области подготовки проектов нескольких нормативных актов, регулирующих деятельность частного сектора, и их вклад в разработку экономической политики и планов. Совет помогает наращивать потенциал торгово-промышленных палат, налаживая сотрудничество между ними и создавая каналы для обмена информацией и координации деятельности в целях мобилизации всех их технических возможностей с тем, чтобы они могли в полной мере обслуживать деловой сектор и всю экономику страны.

В силу событий и перемен, происходящих в экономической жизни на местном и международном уровнях, возникает необходимость в постоянном анализе и пересмотре ориентации, приоритетов, структуры, деятельности и мер Совета. Усиление конкуренции и противоречий на местном и международном уровнях потребует дополнительной перестройки и обновления секретариата Совета и разработки новых мер, помогающих торгово-промышленным палатам и их Совету обеспечивать предоставление современных услуг с учетом событий и перемен, происходящих в экономической жизни.

1. Роль саудовских торгово-промышленных палат и Совета саудовских палат в обслуживании предпринимателей

Саудовские торгово-промышленные палаты и их Совет играют роль первопроходцев, стараясь удовлетворять потребности своих членов и устранять возникающие перед ними препятствия, а также защищая и отстаивая интересы предпринимателей-мужчин и предпринимателей-женщин. Сотрудничество и контакты, налаженные между палатами и их членами, обеспечивают предпринимателям обоих полов более широкий доступ к информации о потребностях промышленности, торговли, сельского хозяйства

и других отраслей, а также к другим сведениям, особенно в том, что касается нормативных и законодательных актов, в которых не делается различий между мелкими и крупными предприятиями или между предпринимателями-мужчинами и предпринимателями-женщинами.

Основываясь на убежденности торгово-промышленных палат и их Совета в той важной роли, которую играют предприниматели-женщины в развитии национальной экономики, правительство Саудовской Аравии в мае 2004 года приняло ряд решений, касающихся труда и вклада саудовских женщин. Наиболее важными из этих решений являются следующие:

- все государственные учреждения, выдающие разрешения на осуществление экономической деятельности лицам в зависимости от своей компетентности, обязаны принимать заявления от женщин и выдавать им необходимые разрешения;
- все государственные учреждения, которые предоставляют услуги для женщин, обязаны с учетом потребностей и характера своей работы создать женские отделы и подразделения;
- власти, отвечающие за распределение и освоение земель и земельных участков в городах, должны создавать промышленные объекты для женщин;
- от Фонда развития людских ресурсов требуется уделять особое внимание профессиональной подготовке саудовских женщин и учитывать их в своих планах и программах;
- в магазинах, торгующих женскими товарами, должны работать только саудовские женщины, и с этой целью Министерство труда должно разработать соответствующий график и обеспечить его соблюдение;
- от Министерства труда требуется во взаимодействии с Министерством по делам гражданской службы и Министерством социальных дел принять соответствующие меры для внедрения телеработы (работа в удаленном офисе) как одной из новых сфер, где могут трудиться женщины, реализовать программу производительных домашних хозяйств и оказать последним необходимое содействие;
- от Министерства труда требуется совместно с Министерством экономики и планирования и Министерством по делам гражданской службы в течение одного года со дня принятия решения разработать комплексный национальный план для выявления реальных потребностей саудовских работников-женщин в различных областях;
- от Министерства труда, Министерства торговли и промышленности и Совета саудовских торгово-промышленных палат требуется рассмотреть вопрос об увеличении продолжительности отпуска по беременности и родам для работающих женщин в целях повышения их мотивации и предоставления им дополнительных льгот таким образом, чтобы это не мешало их занятости.

В соответствии с требованиями правительства, поддерживающего усилия по расширению возможностей саудовских женщин, саудовские торгово-промышленные палаты и их Совет стали уделять особое внимание предоставлению своим членам услуг без какого-либо различия между мелкими и крупными предприятиями, а также между предпринимателями-мужчинами и предпринимателями-женщинами. Среди основных услуг, которые они предоставляли и предоставляют предпринимателям-женщинам, можно упомянуть о нижеследующих.

Информационные услуги

Торгово-промышленные палаты и их Совет по просьбе женщин предоставляют им специальный буклет, содержащий рекомендации по созданию проектов и управлению

ими, а также сведения о разнообразной деятельности и регулирующих ее правилах, в том числе примеры такой деятельности в частном секторе. Информационные центры торгово-промышленных палат предоставляют предпринимателям-женщинам информацию по телефону или через их представителей. Информационные услуги включают в себя рекомендации, ответы на вопросы, сбор данных, подготовку докладов, отчетов, статистических обзоров, проведение исследований и изучение инвестиционных возможностей.

Юридические услуги

Торгово-промышленные палаты и их Совет информируют предпринимателей-женщин о правовых нормах, регулирующих экономическую деятельность. Они также дают разъяснения по существующему и новому законодательству, нормативным актам и решениям. Они предоставляют юридические консультации и в ответ на соответствующие просьбы дают разъяснения по любым правовым вопросам, касающимся частного предпринимательства. Кроме того, они занимаются разрешением конфликтов и споров, возникающих между женскими организациями и другими местными и международными организациями.

Услуги в области профессионального обучения и переподготовки

Торгово-промышленные палаты и их Совет совместно с компетентными органами и женскими ассоциациями организуют профессиональное обучение женщин в целях обогащения их предпринимательского опыта с тем, чтобы обеспечивать развитие их навыков и способностей по руководству и управлению предприятиями и подготавливать их к деятельности в частном секторе. Первостепенное значение торгово-промышленные палаты и их Совет уделяют обучению и переподготовке молодых жителей страны — как мужчин, так и женщин — для того, чтобы они могли работать в частном секторе в соответствии с его философией и требованиями. Они также разрабатывают программы подготовки с учетом потребностей рынка труда в различных областях.

Курсы подготовки для женщин, организуемые торгово-промышленными палатами

№	Название курса
1	Информация и связи с общественностью
2	Первое знакомство с компьютером
3	Первое знакомство с компьютером и программным обеспечением
4	Базовое программное обеспечение и его применение в управлении предприятиями
5	Управление социальным обеспечением
6	Руководство добровольными действиями ассоциаций
7	Банковские услуги
8	Малые предприятия
9	Навыки общения при связях с общественностью
10	Планирование и руководство малыми предприятиями
11	Основы работы в области связей с общественностью

12	Повышение квалификации банковских служащих
13	Бухгалтерский учет и финансовый анализ для женщин, не имеющих подготовки бухгалтера
14	Продажа банковских услуг и наращивание потенциала женщин, работающих в саудовских банках
15	Основы современного маркетинга в области банковских услуг
16	Анализ экономической целесообразности инвестиционных предприятий

Источник: информация, предоставленная саудовскими торгово-промышленными палатами.

Опросы и исследования

Торгово-промышленные палаты и их Совет занимаются проведением и публикацией результатов исследований, касающихся женщин-предпринимателей и женщин вообще. Эти исследования посвящаются, в частности, потенциальным сферам трудоустройства и капиталовложений саудовских женщин.

Услуги в области развития предпринимательства и инвестиционных проектов

Торгово-промышленные палаты и их Совет прилагают усилия для развития малого предпринимательства и поощряют инвестиционные инициативы тех, кто желает работать в деловом секторе. Некоторые палаты провели анализ экономической целесообразности ряда возможных инвестиционных проектов, за руководство и осуществление которых могли бы отвечать женщины. Проекты, за которые отвечают женщины, создают новые возможности трудоустройства для женщин-выпускниц учебных заведений и других работников-женщин.

Услуги, предоставляемые на веб-сайтах торгово-промышленных палат и их Совета

У торгово-промышленных палат и их Совета имеются свои веб-сайты в сети Интернет, на которых представлены информация о Королевстве Саудовская Аравия и его экономике, наименования и адреса палат и их Совета, сведения о саудовских экспортерах и импортерах, торговых компаниях, а также общая информация об инвестиционном климате и торгово-промышленных возможностях в стране и экономические новости.

Участие в форумах и конференциях

Женщины принимают участие в форумах и конференциях, проводимых в стране государственными и общественными организациями с помощью кабельного телевидения и других современных средств связи. В подобных случаях участие женщин обычно предварительно обговаривается с организаторами мероприятия, и если последнее рассчитано только на женщин, оно проводится в таком же порядке, как и конференции и семинары для предпринимателей-мужчин. Саудовские женщины также принимают участие в различных мероприятиях, организуемых за пределами страны.

Участие саудовских женщин во встречах с делегациями, прибывающими в страну, и в поездках за рубеж

Страну посещает большое количество торговых делегаций, состоящих из деловых женщин, которые встречаются с саудовскими женщинами-предпринимателями. Некоторые торгово-промышленные палаты стали создавать у себя специальные женские секции и комитеты предпринимателей-женщин. Прибывшие в страну делегации женщин принимаются женскими секциями, а остальные делегации участвуют в переговорах по системе кабельного телевидения, которой оборудованы здания торгово-промышленных палат.

Для поездок за рубеж саудовские торгово-промышленные палаты и их Совет могут формировать — после предварительного согласования с принимающей страной порядка их приема — самостоятельные женские делегации для обсуждения конкретных вопросов.

2. Последние события в области услуг, предоставляемых торгово-промышленными палатами и Советом саудовских палат женщинам-предпринимателям

Создание женских секций в торгово-промышленных палатах

Одним из новых «вызовов», появившихся в связи с экономическим и социальным прогрессом в Саудовской Аравии, а также в связи с изменениями на региональном и глобальном уровнях, вызванными глобализацией, стало более активное участие женщин в социально-экономическом развитии страны.

Учитывая развитие событий в деловой сфере на местном, региональном и международном уровнях, а также рост числа женщин-предпринимателей, в силу чего возникает необходимость в совершенствовании услуг, предоставляемых торгово-промышленными палатами и их Советом своим членам, зная, что подобные секции создаются в других палатах, и желая видеть участие женщин в своей деятельности, торгово-промышленные палаты Эр-Рияда, Джидды, Медины, Восточного региона, Таифа и Эль-Курайята создали у себя женские секции специально для обслуживания предпринимателей-женщин.

Создание Женского национального комитета в составе Совета

В ответ на обращенную к Саудовскому совету торгово-промышленных палат высочайшую просьбу о создании комитета, состоящего из достаточно компетентных и опытных женщин и взаимодействующего с соответствующими сторонами в целях стимулирования усилий организаций гражданского сектора по поиску сфер деятельности для саудовских женщин, а также в целях создания возможностей для их профессиональной подготовки и переподготовки для работы в этих сферах деятельности, секретариат Совета образовал Женский национальный комитет. У Женского национального комитета следующие основные задачи:

- защищать интересы саудовских женщин и создавать для них возможности трудоустройства;
- повышать роль женщин в национальной экономике;

- расширять участие саудовских женщин в экономической деятельности;
- повышать активность саудовских женщин на национальном рынке труда и мобилизовать капитал для малых, средних и крупных предприятий;
- гарантировать соответствующий национальный состав женской рабочей силы;
- создавать новые рабочие места для саудовских женщин;
- обеспечивать связь между саудовскими женщинами и их коллегами по профессии;
- повышать научный, интеллектуальный и экономический потенциал саудовских женщин путем их активного привлечения к участию в специализированных учебных программах и курсах, организуемых соответствующими сторонами;
- обеспечивать эффективное выявление проблем и препятствий, с которыми сталкиваются саудовские женщины;
- находить соответствующие решения проблем, с которыми сталкиваются саудовские женщины, и обсуждать их со всеми заинтересованными сторонами.

Принимая во внимание растущее число работающих женщин и женщин-предпринимателей в стране, секретариат Совета недавно создал также Генеральную администрацию по делам предпринимателей-женщин.

В результате эффективных, исключительных усилий, предпринимаемых саудовскими женщинами, впервые в истории страны одна из них была назначена в совет директоров одного местного банка, а еще одна женщина в настоящее время возглавляет первый совет директоров женской компании по операциям с недвижимостью, состоящий целиком из представителей женского пола.

Дополнительная информация о Совете саудовских торгово-промышленных палат:

Council of Saudi Chambers

Web-сайт: <http://www.saudichambers.org.sa>

E-mail: council@saudichambers.org.sa

Женщины в сирийских торгово-промышленных палатах

Промышленная палата Дамаска и Торговая палата Дамаска

Общие сведения

В настоящем примере рассматриваются усилия, прилагавшиеся в последнее время женщинами-предпринимателями в Сирийской Арабской Республике к тому, чтобы добиться своего признания и включения в Промышленную и Торговую палаты Дамаска, а также, в более широком контексте, в Федерацию торговых палат Сирии.

Федерация торговых палат — единственная федерация такого рода в Сирийской Арабской Республике. Торговые и промышленные палаты объединены во всех сирийских городах кроме Дамаска и Алеппо, хотя в последнее время ведутся дискуссии по поводу создания новой федерации промышленных палат общенационального уровня. В настоящем примере рассказывается о положении женщин в Промышленной и Торговой палатах Дамаска, которые первыми в стране учредили у себя женские комитеты в 1999-м и 2000 годах соответственно.

Федерация торговых палат Сирии

Федерация торговых палат Сирии, образованная в Дамаске в 1975 году, включает в себя 14 торгово-промышленных палат (исключениями являются промышленные палаты Дамаска и Алеппо, которые существуют в этих городах отдельно от торговых палат). В качестве наблюдательного и контролирующего органа Федерация помогает защищать коммерческие, экономические и торговые интересы своих членов, выступает представителем торговых палат и организует экономические конференции и торговые ярмарки. В задачи Федерации входит взаимодействие с правительством и поддержка своих членов в их экономической деятельности.

Представительские функции Федерации по отношению к правительству включают в себя следующее:

- представление экономических и коммерческих интересов и координацию деятельности торговых палат;
- представление торгово-промышленных палат на конференциях и форумах;
- выступление от имени торговых палат в соответствующих учреждениях и в экономических дискуссиях с участием иностранных делегаций и международных организаций по просьбе заинтересованных сторон;
- участие в обсуждении вопросов коммерческого характера, изложение мнений и внесение предложений относительно законодательных и нормативных актов, а также распространение информации об этом среди заинтересованных ведомств в Сирийской Арабской Республике и за рубежом;
- поддержание прямой связи с правительственными учреждениями в целях получения всей необходимой информации и указаний.

Услуги, предоставляемые Федерацией предприятиям, включают следующее:

- разрешение, по соответствующей просьбе, споров между торговыми палатами или предприятиями при условии, что стороны, участвующие в споре, являются членами разных палат;

- организацию экономических конференций и ярмарок;
- выдачу сертификатов о происхождении товара, рекомендательных писем для получения виз, подтверждение иностранных сертификатов о происхождении товара, выданных торговыми палатами других стран;
- обзор экономического положения и состояния рынка;
- подготовку представителей частного сектора в области международных условий торговли (Инкотермс);
- создание отделений для содействия экспорту и привлечения иностранных инвестиций;
- проведение информационно-разъяснительной работы, предоставление консультаций и рекомендаций;
- предоставление экономической информации.

Промышленная палата Дамаска

Промышленная палата Дамаска — это общественное образование, которое работает в тесном сотрудничестве с Министерством промышленности. Членами палаты являются промышленники как государственного, так и частного сектора. Правление палаты состоит из 18 членов — 12 из них избираются общим собранием, а шестерых назначает министр промышленности из числа тех предпринимателей, чьи отрасли в правлении не представлены.

Торговая палата Дамаска

Торговая палата Дамаска — одна из старейших и наиболее уважаемых торговых палат в арабских странах. Она представляет собой действующее в общественных интересах некоммерческое учреждение, задача которого — представлять, защищать и отстаивать торговые интересы. Правление палаты состоит из 18 членов — две трети из них избираются на четыре года общим собранием, а одна треть назначается министром снабжения и внутренней торговли с учетом тех отраслей и сфер деятельности, которые среди избранных членов правления не представлены.

Помимо исполнения представительских функций в интересах своих членов Промышленная и Торговая палаты Дамаска выполняют ряд административных задач, в том числе выдают сертификаты о происхождении товара, удостоверяют различную торговую документацию, счета, коммерческие гарантии и подлинность подписей своих членов на официальных документах. Палаты назначают экспертов и арбитров для разрешения производственных конфликтов. Они занимаются предоставлением коммерческой информации, в том числе о ценах на основные товары, текущих курсах обмена валют и торговых стандартах. Кроме того, палаты публикуют справочники фирм и статьи по правовым и экономическим вопросам.

1. Участие женщин в общественной жизни

Политическая активность женщин в Сирийской Арабской Республики выше, чем во многих других странах этого региона. Здесь женщины входят в состав кабинета министров и являются членами Народного законодательного собрания. Последние три министра труда и социальных дел были женщинами. На выборах в парламент страны в 2003 году 30 из 250 депутатских мест достались женщинам. В сирийском правительстве имеется одна женщина-посол.

Доля экономически активных женщин в стране составляет примерно 21 процент. В основном они трудятся в сельском хозяйстве, в сферах здравоохранения и образования. Доля женщин, занятых наемным трудом в несельскохозяйственном секторе, на протяжении уже десяти лет с лишним составляет около 17 процентов. Доля занятых женщин, работающих в сельском хозяйстве, достигает примерно 80 процентов, тогда как в секторе услуг и в промышленном секторе женщинами являются, соответственно, только 52,5 процента и 40 процентов работников. Женщины составляют 57 процентов всех учителей страны, однако их не так много в сфере высшего образования. В университетах страны женщинами являются 39 процентов профессоров. Женщины составляют примерно одну пятую всех государственных служащих, хотя занимаются они в основном канцелярской и технической работой.

Деятельность женщин-предпринимателей в Сирийской Арабской Республике до последнего времени была незаметна. Многие предприятия, зарегистрированные на женщин, не всегда управляются именно ими, а предприятия, зарегистрированные на мужчин, могут управляться и женщинами-членами семьи. Кроме того, большое количество предприятий, которыми владеют и управляют женщины, вообще не зарегистрированы, соответственно, они не представлены в формальных ассоциациях, таких как торгово-промышленные палаты, и не получают поддержку ни от правительства, ни от других донорских организаций.

Сирийские женщины в общественной жизни страны

Рынок труда	Год	Женщины	Мужчины	Всего	Источник
Доля экономически активного населения	2001	21,3	83,3	53,0	ILO 2003
Уровень безработицы (общий)	2001	23,9	8,0	11,2	LABORSTA
Уровень безработицы (среди молодежи 15-24 лет)	2001	40,4	17,9	23,5	LABORSTA
Уровень экономической активности	2001	18,5	67,2	43,8	LABORSTA
Число иждивенцев на 100 чел. (%)	2002		70,0		WHO 2003
Доля женщин, занятых наемным трудом в несельскохозяйственном секторе (%)	2001		17,0		GLOBALIS 2003
Доля самозанятых (% от занятых в несельскохозяйственном секторе)	1990-2000	15,0	31,0	29,0	ILO 2002
Доля занятых в неформальном секторе экономики	1994-2000	35,0	43,0	42,0	ESCWA-SDD 2003
Образование					
Доля учащихся среди молодежи (все уровни)	1999-00	61,0	65,0		HDR 2003
Уровень грамотности среди взрослых	2001	61,6	88,8	75,3	HDR 2003
Уровень грамотности среди молодежи	2001	79,7	96,0	87,7	HDR 2003
Уровень грамотности (население в возрасте 15 лет и старше)	2002	60,4	88,3		WB 2003
Соотношение между девочками и мальчиками — начальное образование	2000-01		0,89		HDR 2003
Соотношение между девочками и мальчиками — среднее образование	2000-01		0,87		HDR 2003
Соотношение между грамотными женщинами и мужчинами (в возрасте 15-24 лет)	2001		0,83		HDR 2003
Расходы на образование (% от общего бюджета)	2000		6,8		ESCWA 2003

Расходы на образование (% от ВВП)	1998-2000		4,1		HDR 2003
Выпускники университетов (% от общего количества)	2000-01	42,9	57,1	100	ESCWA 2003
Политика					
Места в парламенте, занимаемые женщинами (нижняя и верхняя палаты — % от общего числа мест)	2003		10,4		HDR 2003
Право женщин на труд (правовая норма)	Статья 45 Конституции гласит: «Государство гарантирует женщинам создание всех возможностей для их полноценного и эффективного участия в политической, социальной, культурной и экономической жизни... Государство устраняет все ограничения, препятствующие развитию женщин и их участию в строительстве социалистического арабского общества».				
Год получения женщинами права голоса	1949				
Год получения женщинами права баллотироваться на выборах	1953				

2. Комитеты деловых женщин в торгово-промышленных палатах Сирии

Первым шагом по пути создания комитетов деловых женщин в сирийских торгово-промышленных палатах стало учреждение в 1999 году Комитета деловых женщин-промышленников в соответствии с рекомендацией общего собрания Промышленной палаты Дамаска. В решении правления об учреждении этого комитета отмечалось, что «если мы хотим обеспечить процветание нашей нации и добиться желаемого успеха, необходимо повысить роль женщин. Наша задача — воздействовать на все факторы, способные помочь им достичь этой цели. До тех пор пока женщины не будут играть настоящую роль в нашем обществе, широкая брешь будет оставаться открытой...» Правление также определило цели и задачи нового комитета:

- способствовать образованию и деятельности организаций, управляемых женщинами;
- подготавливать социально-экономический климат, помогающий женщинам-предпринимателям играть свою роль в экономическом развитии;
- представлять женщин-предпринимателей на различных международных мероприятиях и встречах по вопросам экономического сотрудничества, осуществлять взаимодействие с аналогичными организациями в арабских и других странах;
- разъяснять женщинам-предпринимателям значение экономических законов и нормативных актов с помощью различных конференций, публикаций и программ обучения;
- повышать профессионализм и наращивать потенциал женских комитетов, улучшать репутацию сирийской продукции;
- осуществлять проекты, нацеленные на сохранение окружающей среды, и повышать экологическое сознание предпринимателей-женщин.

Вслед за учреждением Комитета деловых женщин-промышленников последовало создание в 2000 году Комитета деловых женщин Торговой палаты Дамаска. Возглавила

эти два первых комитета первая леди Сирийской Арабской Республики г-жа Асма Ахрас, супруга президента Башара Асада, которая также способствовала образованию аналогичных комитетов деловых женщин во всех торгово-промышленных палатах страны к 2002 году.

На Комитет деловых женщин-промышленников Промышленной палаты Дамаска возложена задача способствовать повышению роли предпринимателей-женщин, действующих в сфере промышленного производства. Вскоре после его создания члены комитета прошли специальные курсы обучения МОТ для развития навыков в области разработки и реализации различных стратегий и планов действий. Однако в ходе бесед, проводившихся при подготовке настоящей публикации, члены правления комитета наметнули на отсутствие должной настойчивости в согласовании деталей стратегического плана действий.

В настоящее время членами комитета являются женщины-профессионалы из государственного и частного секторов, работающие в различных отраслях — от фармацевтики, шоколадного производства, пластического формования, текстильной и швейной промышленности, производства косметических товаров и средств ухода за волосами, молочной промышленности, изготовления крема для обуви и пищевой промышленности до машинного вышивания. Всего в комитете 450 членов, из которых 120 принимают активное участие в его деятельности. Правление комитета состоит из 12–15 женщин, которые проводят свои заседания один или два раза в месяц. Промышленная палата не предоставляет комитету офисных помещений и не выделяет ему регулярного бюджета. Члены комитета принимают активное участие в кампании за принятие нового устава, и эта инициатива, вероятно, принесет свои плоды на выборах в сирийских торгово-промышленных палатах в 2005 году.

По примеру Комитета деловых женщин-промышленников при поддержке первой леди страны в 2000 году был создан Комитет деловых женщин Торговой палаты Дамаска. Правление этого комитета состоит из 10–12 предпринимателей-женщин.

Членами данного комитета являются уплачивающие членские взносы предприниматель-женщины, которые также состоят членами Торговой палаты Дамаска. В отличие от Комитета деловых женщин-промышленников Промышленной палаты Дамаска Комитет деловых женщин Торговой палаты Дамаска имеет свой бюджет. Помимо взносов, уплачиваемых в Торговую палату, предприниматели-женщины, которые являются членами комитета и входят в его общее собрание, платят также ежегодный взнос в размере 40–50 долларов США непосредственно в свой комитет. Эти средства используются для проведения различных мероприятий в интересах своих членов, например, учебных семинаров. Кроме того, комитет в какой-то мере занимается и общественной деятельностью, например, он поддержал строительство поликлиники в одном из бедных районов Дамаска. Члены Комитета деловых женщин Торговой палаты Дамаска осуществляют предпринимательскую деятельность главным образом в таких областях, как инжиниринг, экспортно-импортные операции, фармацевтика, туризм, реклама, оснащение больниц и медицинское оборудование.

Первый региональный форум арабских предпринимателей-женщин (21–23 апреля 2003 г., Дамаск)

Комитет деловых женщин-промышленников Промышленной палаты Дамаска стал инициатором проведения Первого регионального форума арабских предпринимателей-женщин под названием «Повышение роли женщин в экономическом развитии и деловом управлении». Форум проходил под патронажем первой леди Сирийской Арабской Республики г-жи Асмы Ахрас, супруги президента Башара Асада.

Для того чтобы этот форум стал заметным событием в регионе, Комитет деловых женщин-промышленников Промышленной палаты Дамаска провел ряд встреч с председателями всех комитетов деловых женщин в стране. На этих подготовительных встречах обсуждалась роль предпринимателей-женщин в промышленности и торговле и проходили «мозговые штурмы» по поводу возможных мер повышения роли сирийских женщин в экономическом развитии. В подготовке Первого регионального форума арабских предпринимателей-женщин участвовали семь комитетов с кругом обязанностей от координации, организации и проведения исследований до управления ресурсами. Поддержку им оказывали отдельные добровольцы и консультанты из числа членов комитетов деловых женщин.

В работе форума приняли участие представители четырнадцати арабских стран (Бахрейн, Египет, Иордания, Кувейт, Ливан, Ливия, Оман, Катар, Саудовская Аравия, Судан, Сирия, Тунис, Объединенные Арабские Эмираты и Йемен). На форуме были представлены доклады с описанием и анализом реального положения женщин в арабских странах, инициатив в области расширения возможностей женщин и планов внедрения комплексного гендерного подхода в общие процессы развития.

На форуме было обращено особое внимание на необходимость обучения женщин тому, как можно создать собственное предприятие и преодолеть связанные с этим трудности. Участники также обсудили меры по расширению возможностей женщин, позволяющие сделать их участие в экономической жизни возможным и эффективным. Они обменялись мнениями по поводу осуществимости и экономической целесообразности возможных проектов, источников финансирования, систем маркетинга и важных законодательных и административных решений, способствующих вовлечению женщин в экономическую деятельность.

Комитет деловых женщин-промышленников Промышленной палаты Дамаска представил на форуме доклад об экономическом положении сирийских женщин. Для предпринимателей обоих полов был также проведен ряд специализированных отраслевых семинаров — по текстильной, пищевой, химической и машиностроительной промышленности. В качестве побочного мероприятия была организована выставка с павильонами сирийских и других арабских предприятий в целях продвижения сирийской продукции, увеличения объема торговли между арабскими странами и развития совместных промышленных и торговых предприятий.

Форум привлек внимание к деятельности предпринимателей-женщин в Сирии и других странах региона и стал наглядной демонстрацией их успешного опыта. Он также предоставил сирийским деловым женщинам, планирующим новые коммерческие предприятия, особенно тем из них, кто подготовил анализ экономической целесообразности, прекрасную возможность найти партнеров, способных принять участие в капитале или финансировании их проектов, а также обменяться полезным опытом в области профессиональной подготовки.

«Модернизация и активизация роли женщин в экономическом развитии» (МАРЖЭР)

«Модернизация и активизация роли женщин в экономическом развитии» (МАРЖЭР) — это сирийская неправительственная организация, созданная в 2003 году под патронажем г-жи Асмы Асад в соответствии с рекомендацией комитетов деловых женщин сирийских торгово-промышленных палат и при поддержке Сирийско-европейского бизнес-центра. Эта организация призвана способствовать усилению и активизации участия сирийских женщин и мужчин в экономической жизни страны в качестве предпринимателей. МАРЖЭР — это реальный результат Первого регионального форума арабских

предпринимателей-женщин, во время которого обсуждались потребности сирийских деловых женщин и были определены конкретные направления деятельности.

Бизнес-инкубатор МАРЖЭР дает рекомендации, указания и оказывает помощь в области создания предприятий в секторе услуг, которые впоследствии будут самостоятельно вносить свой вклад в сирийскую экономику, обеспечение общего благосостояния женщин и повышение их роли в деловом сообществе. МАРЖЭР также помогает организовывать курсы английского языка и компьютерной грамотности для предпринимателей-женщин. В этой организации имеется несколько комитетов, охватывающих такие сферы деятельности, как наука, профессиональная подготовка, СМИ, консультирование, информационные услуги, рекламирование, фонды и международные комитеты. И хотя большая часть деятельности МАРЖЭР осуществляется в интересах предпринимателей-женщин, эта неправительственная организация отвечает также на запросы и просьбы предпринимателей-мужчин.

У МАРЖЭР следующие задачи:

- оказывать женщинам содействие в анализе экономической целесообразности деловых проектов;
- осуществлять подготовку женщин в области разработки деловых проектов (в том числе в области планирования, финансирования, создания новых предприятий, составления планов действий, формирования стратегии, административно-правовых вопросов и выпуска новой продукции);
- использовать необходимые инструменты и возможности (технические, консультационные) для обеспечения успешности деловых проектов женщин;
- помогать развивать и совершенствовать существующие деловые проекты женщин с помощью применения новейших технологий и современной управленческой практики, а также помогать предпринимателям-женщинам преодолевать препятствия и учиться управлять чрезвычайными ситуациями.

Кампания за принятие нового устава торгово-промышленных палат Сирии

Летом 2004 года комитеты деловых женщин начали проводить кампанию за принятие нового устава, который обеспечил бы их более полную интеграцию в торгово-промышленные палаты. Заручившись поддержкой первой леди страны, они сформулировали три основных требования в качестве основы для разработки текста нового устава, а именно:

- установить в составе правления каждой палаты квоту для одной-двух женщин, кандидатуры которых будут выдвигаться соответствующим комитетом деловых женщин;
- обеспечить во всех торгово-промышленных палатах отчисление определенного процента членских взносов, уплачиваемых женщинами (точный размер этого отчисления еще предстоит определить, он будет обсуждаться отдельно для каждой палаты, но должен составлять от 10 до 20 процентов), в бюджет соответствующего комитета деловых женщин;
- учредить комитеты друзей деловых женщин, состоящие из женщин и мужчин, которые сами не являются предпринимателями, но поддерживают деятельность комитетов деловых женщин в торгово-промышленных палатах и могут платить какие-то взносы (точную сумму еще предстоит определить, и она будет обсуждаться отдельно для каждой палаты).

Руководители отдельных торгово-промышленных палат согласились с данными требованиями в принципе. Для того чтобы эти три пункта были официально признаны и включены в текст нового устава, они должны быть утверждены на выборах во всех торгово-промышленных палатах, которые состоятся в 2005 году.

Выводы

Начав свою деятельность, комитеты деловых женщин в торгово-промышленных палатах Сирии за последние пять лет предприняли многообещающие инициативы. Они принимали участие в весьма заметных мероприятиях, включая организацию Первого регионального форума арабских предпринимателей-женщин и учреждение неправительственной организации «Модернизация и активизация роли женщин в экономическом развитии» (МАРЖЭР), которая помогает женщинам создавать, развивать и расширять свои предприятия. Их кампания за принятие нового, более восприимчивого к нуждам женщин устава, как предполагается, также должна принести свои плоды на выборах, которые состоятся в сирийских торгово-промышленных палатах в 2005 году. Однако несмотря на достигнутый прогресс комитетам деловых женщин еще предстоит долгая борьба за полную интеграцию гендерных интересов в своих палатах. Следующий шаг — проведение национальной конференции сирийских предпринимателей-женщин в целях создания национального комитета деловых женщин.

Руководители комитетов деловых женщин, с которыми проводились беседы при подготовке материала для настоящей публикации, выразили огромную заинтересованность в получении в самом ближайшем будущем помощи от МОТ в организации вышеупомянутой конференции (подготовка повестки дня, предоставление консультантов, составление и перевод основных документов). И хотя эти руководители называли своими главными трудностями такие факторы, как отсутствие маркетинговых навыков, рыночной информации и доступа к рынку, они все же полагают, что для правильной оценки всех сильных сторон, недостатков и возможностей необходимо провести в Сирийской Арабской Республике полномасштабный опрос членов комитетов деловых женщин. В среднесрочной перспективе они были бы также рады техническому содействию, направленному на укрепление комитетов путем наращивания потенциала и разработки пилотных проектов.

Источники:

Al-Mawrid. <http://www.mawred-syria.org/en/index.php>

Damascus Chamber of Commerce. <http://www.dcc-sy.com/>

Damascus Chamber of Industry. <http://www.dci-syria.org/>

Damascus Chamber of Industry. Industrial Businesswomen's Committee. <http://www.dci-syria.org/woman.html>

Federation of the Syrian Chambers of Commerce. www.fedcommsyr.org/

ILO e.quality@work database.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eeo/links/syria.htm>

Syrian European Business Center. <http://www.sebcsyria.org/website2004/gateway.php>

UNDP POGAR. <http://www.pogar.org>

Дополнительная информация о Промышленной и Торговой палатах Дамаска:

Damascus Chamber of Industry
Web-сайт: <http://www.dci-syria.org>
E-mail: dci@mail.sy

Damascus Chamber of Commerce
Web-сайт: <http://www.dcc-sy.com>
E-mail: dcc@net.sy

Проблемы и инициативы в области баланса между работой и семьей на Филиппинах

Конфедерация работодателей Филиппин (КРФ)

Общие сведения

Конфедерация работодателей Филиппин — это официально признанная широкая организация филиппинских работодателей, которая взаимодействует с правительством для решения трудовых вопросов и вопросов социально-экономической политики. Она была создана в 1975 году в соответствии с государственной политикой трехстороннего сотрудничества, как это сформулировано в Трудовом кодексе 1974 года. Таким образом, наряду со своими партнерами, представляющими работников и правительство, Конфедерация работодателей Филиппин играет важную роль в работе трехсторонних органов.

Первоочередная цель Конфедерации работодателей Филиппин, как гласит ее устав, — «объединять работодателей и их организации, чтобы защищать и отстаивать общие интересы во всех областях трудовых отношений, в том числе в вопросах социально-экономической политики, влияющих на такие отношения, и способствовать производственной гармонии, социальной справедливости и росту национальной экономики».

В связи с глобализацией и вступлением страны в ВТО вопросы трудовых отношений постепенно занимают все более важное место в экономической и торговой политике. Новые проблемы, возникающие в результате этих событий, побуждают все новых и новых работодателей и группы работодателей вступать в Конфедерацию работодателей Филиппин в надежде на усиление ее влияния не только в решении трудовых вопросов, но и в разработке макро- и микросоциальноэкономической политики.

В числе услуг, предоставляемых Конфедерацией работодателей Филиппин своим членам, следующие:

- проведение опросов мнений о заработной плате и пособиях, коллективных договорах и проблемах, существующих на рабочем месте;
- сбор и распространение информации о трудовой и социальной политике, составление меморандумов с изложением позиции по вопросам трудовой и социальной политики;
- представительство в трехсторонних органах;
- отстаивание политического курса путем изложения позиции работодателей по трудовым и социальным вопросам на различных публичных слушаниях, форумах, консультациях и совещаниях;
- организация курсов профессиональной подготовки;
- консультирование своих членов по вопросам применения трудового законодательства и формирования корпоративной политики;
- проведение ежегодных национальных конференций работодателей;
- разработка рекомендаций в области повышения социальной ответственности бизнеса.

Конфедерация работодателей Филиппин, прежде лишь решавшая традиционные вопросы трудовых отношений по мере их возникновения, теперь превратилась в ведущую организацию, которая развивает активную деятельность в сферах продвижения принципа социальной ответственности бизнеса, гендерного равенства, развития и планирования численности населения и охраны семьи, защиты окружающей среды и борьбы с детским трудом, ВИЧ/СПИД и наркомании, и призывает своих членов к разработке и осуществлению программ, помогающих работникам сочетать служебные и семейные обязанности.

1. Проблема сочетания служебных и семейных обязанностей на филиппинских предприятиях

На Филиппинах люди традиционно живут большими семьями. Благодаря этому проблема «работа — семья» затрагивает филиппинские предприятия, вероятно, не в такой степени, как предприятия западных стран. Многочисленные родственники помогают ухаживать за маленькими детьми и стариками, чем облегчают тяготы совмещения служебных и семейных обязанностей. И все же определенные сложности существуют.

Работники-женщины еще не полностью вышли за пределы своей традиционной роли домохозяйек. Это оборачивается их перерабатыванием (из-за необходимости сочетать производительный труд и выполнение семейных обязанностей), что может приводить к невыходам на работу, частым отгулам, опозданиям, снижению концентрации и производительности труда. Многие женщины поэтому не желают работать сверхурочно, в выходные дни и в отдаленных местах.

Многие наблюдатели отмечают, что среди молодых семейных пар происходит нарастание тенденции к разделению домашнего труда. Мужчины все чаще проявляют готовность оставаться дома и заниматься домашними обязанностями. Однако, если дела в доме идут плохо, во всем обвиняют женщину. Под воздействием всего этого женщина может уволиться с работы и в результате лишиться возможности карьерного роста. При возникновении кризисных ситуаций в семье чаще всего предполагается, что именно женщины должны брать отпуск, временно прекращать работу или совсем уволняться с нее, оставляя мужчинам возможность и дальше делать свою карьеру.

Ко всему прочему основным кормильцем на Филиппинах по-прежнему считается мужчина. У мужей, чьи жены зарабатывают больше, чем они сами, могут возникать проблемы с самоутверждением и самооценкой. Это, в свою очередь, способно осложнить сочетание служебных и семейных обязанностей для женщин, которые могут становиться жертвами таких проблем своих мужей, в том числе жертвами домашнего насилия и обмана.

Для работников-мужчин проблема «работа — семья» является не такой острой, как для женщин. Конечно, они могут беспокоиться о том, хорошо ли присматривает за детьми прислуга и вовремя ли их забрали из школы. Но при этом они не будут каждый раз брать отгул или отпуск по семейным обстоятельствам. И тот факт, что мужчины обычно не слишком обременены домашними обязанностями, означает также, что они могут проводить больше времени на работе.

Однако взгляды мужчин меняются, их участие в семейных делах постепенно возрастает.

Для многих работников проблема сочетания работы и семейной жизни усугубляется финансовыми затруднениями. У работников, которые занимают более высокое положение и обычно отличаются финансовой состоятельностью, выполнением семейных и домашних обязанностей занимается прислуга. Поэтому для них проблема сочетания работы и дома такой серьезной не является. Однако к таким людям обычно предъявляются повышенные требования со стороны их организаций. Это может означать удлиненный рабочий день или необходимость отсутствия дома в течение многих дней из-за участия в различных встречах, конференциях и общественных мероприятиях внутри страны и за рубежом.

Проблема сочетания служебных и семейных обязанностей не обходит стороной и тех работников, которые не состоят в браке. Им нередко приходится ухаживать за больными и престарелыми родителями или другими родственниками. И если они недостаточно богаты, для увеличения семейного дохода им приходится порой работать сразу в нескольких местах: в рабочие дни — в одном, а в выходные дни — в другом.

Проблема «работа — семья» затрагивает также работников старшего возраста. После появления многочисленных колл-центров (центры телефонного обслуживания) и прочих компаний, где требуется работа в ночную смену (на которую чаще всего предпочитают брать более молодых), пожилым работникам нередко приходится откликаться на просьбы своих детей присмотреть за внуками. Это значит, что они должны успеть вернуться домой

до того, как родители внуков уйдут на работу. Работники этой категории часто прогуливают или берут отгулы, потому что родители их внуков сами отсутствовать на работе не могут. Пожилые работники вынуждены играть более активную роль в воспитании внуков еще и потому, что все больше женщин-матерей устраиваются на работу за границей.

Ввиду вышеизложенной ситуации филиппинским предприятиям приходится сталкиваться с последствиями тех трудностей, которые испытывают их работники из-за необходимости сочетать служебные и семейные обязанности. В связи с этим предприятия вынуждены заниматься, в числе прочих, следующими проблемами:

- Прогоулы и отпуска по семейным обстоятельствам, которые работники берут не только из-за необходимости ухода за детьми и престарелыми, но и из-за необходимости присутствовать на семейных мероприятиях, таких как похороны или крестины. В коллективных договорах, заключаемых с компаниями, где имеются профсоюзные организации, может быть предусмотрено до 16 различных видов отпусков.
- «Презентеизм» (неоправданное, ненужное присутствие на работе) — явление, которое зачастую остается незамеченным. Чтобы избежать наказания за отсутствие на работе без достаточных на то оснований, работники приходят на нее, даже когда они больны или когда их мысли целиком заняты семейными проблемами.
- Текучесть кадров/увольнение работников по собственному желанию, когда они не могут справиться с проблемой сочетания служебных и семейных обязанностей или когда груз семейных обязанностей становится для них слишком велик.
- Возрастание требований об увеличении заработной платы и пособий для удовлетворения семейных нужд.
- Рост числа нарушений дисциплины в связи с прогулами и невыполнением работниками своих служебных обязанностей.
- Стрессы, утомление и усталость.

Для осуществления различной деятельности, в том числе и в области улучшения баланса «работа — семья», некоторые компании создают у себя специальные совместные комитеты из представителей работников и администрации. В других компаниях, особенно в тех, где нет профсоюзов, вся инициатива в этой области принадлежит целиком администрации. Таким образом, Конфедерация работодателей Филиппин должна играть важную роль в поддержке разработки и реализации программ, направленных на улучшение баланса «работа — семья» в таких компаниях.

2. Позиция Конфедерации работодателей Филиппин в отношении проблемы «работа — семья» и принимаемые меры

Конфедерация работодателей Филиппин признает, что во время работы люди не могут полностью забыть о своих семейных проблемах. Если не относиться с должным вниманием к вопросам сочетания служебных и семейных обязанностей, это может отразиться на показателях работы. Когда работник беспокоится по поводу ребенка или родителя или когда он всецело поглощен мыслями о семейных делах, возрастает вероятность совершения ошибки из-за низкой концентрации внимания. А это, в свою очередь, отражается на способности предприятия выполнять поставленные задачи.

В мире ожесточенной конкуренции подобные проблемы могут отразиться на способности компаний сохранять свою конкурентоспособность. Эту реальность уже нельзя игнорировать. Поэтому в целях улучшения баланса между работой и семьей Конфедерация работодателей Филиппин побуждает своих членов разрабатывать программы и инициативы, которые учитывают разнообразные потребности разных работников в связи с необходимостью сочетания ими своих служебных и семейных обязанностей. Такие усилия, конечно, могут быть дорогостоящими, но, если не уделять этому должного внимания, долгосрочные последствия могут обойтись компаниям еще дороже. Следовательно, с точки зрения бизнеса соответствующие меры в этой области вполне обоснованы.

Конфедерация работодателей Филиппин допускает, что работники порой будут тратить какую-то часть рабочего времени на уход за детьми и престарелыми. Конфедерация признает фактор разнообразия в сфере труда и тот факт, что семейные потребности могут различаться в зависимости от возраста, пола, вероисповедания, семейного, экономического и служебного положения. Она также признает, что, если не принимать соответствующих мер, проблемы, связанные с сочетанием служебных и семейных обязанностей, рано или поздно тем или иным образом затронут всех работников. Поэтому Конфедерация призывает работодателей оказывать содействие своим работникам в их борьбе за гармоничное сочетание служебных и семейных обязанностей путем предоставления необходимых услуг инфраструктуры (например, детские сады и ясли, центры помощи родителям, медицинское обслуживание, возможности дополнительного заработка) и путем принятия других мер (например, введение гибкого графика работы).

В связи со своей особенной ролью в обществе женщины нуждаются в специальной поддержке для того, чтобы они могли удовлетворять свои личные и профессиональные потребности. Им нужно помогать возвращаться на работу после беременности и родов. Кроме того, при отсутствии должного внимания ко всем их личным делам и обязанностям женщины могут становиться объектами сексуальных домогательств, подвергаться дискриминации при найме на работу и действиям со стороны работодателя, способным причинить вред их здоровью и благополучию. Конфедерация работодателей Филиппин считает, что единственный способ добиться понимания этих аспектов работодателями и руководящими работниками заключается в том, чтобы сделать их восприимчивыми и чувствительными к гендерным интересам.

Конфедерация работодателей Филиппин обеспокоена также по поводу того, что в стране наблюдаются высокие темпы роста населения и доли бедных, а это может привести к дополнительным трудностям для работодателей. Высокие темпы роста населения означают, что семьям для выполнения своих обязанностей нужны дополнительные доходы. Кроме того, в результате таких темпов может возрасти коэффициент демографической нагрузки, а из-за этого уменьшится реальная заработная плата работников. Все это способно привести к усилению необходимости в повышении зарплаты, увеличении пособий и осуществлении более масштабных программ помощи работникам.

Основываясь на результатах своего исследования¹, Конфедерация работодателей Филиппин полагает, что курс, направленный на осуществление ее членами инициатив в области улучшения баланса «работа — семья», способен принести следующие положительные результаты:

- удовлетворенность работников;
- повышенное стремление работников к выполнению поставленных служебных задач и к достижению целей компании;
- уменьшение числа трудовых конфликтов и поводов для недовольства;
- уменьшение числа прогулов;
- повышенная лояльность работников;
- повышенная внутренняя и внешняя потребительская удовлетворенность;
- повышенное качество товаров и услуг;
- рост доходов компании за счет увеличения добавленной стоимости.

3. Работа Конфедерации работодателей Филиппин в целях решения проблемы «работа — семья»

В 90-х годах прошлого столетия Конфедерация работодателей Филиппин создала комитет по делам женщин (ныне — комитет по гендерному равенству в сфере занятости) для проведения обучения, информационно-разъяснительной работы и исследований

¹ ECOP, *Cases on business initiatives on work-life*, Makati, Lodestar Press Inc., 2004.

в области такой темы, как гендер и развитие. С помощью этого комитета и при содействии компании «Кларк Девелопмент Корпорейшн» (Clark Development Corporation) Конфедерация проанализировала потребности в профподготовке работников-женщин в отдельных фирмах особой экономической зоны в Кларке. Это послужило основой для разработки учебной программы под названием «Развитие индивидуальных способностей: курс для женщин», а также порядка аккредитации преподавателей для обучения работников компаний по данной программе. Исследовательская работа проводилась при содействии профессоров Филиппинского университета в следующих областях:

- гендер и развитие: взгляд сверху — с целью выяснить точку зрения руководителей высшего звена в отношении гендерного равенства и развития для того, чтобы помочь Конфедерации работодателей Филиппин разработать соответствующую программу с учетом потребностей и запросов ее членов;
- женщины и финансовый кризис — с целью выяснить, как отразился на кадровой политике компаний-членов Конфедерации финансовый кризис 90-х годов и учитывается ли при приеме на работу, продвижении по службе, сокращении штатов и увольнениях такой фактор, как принадлежность работников к тому или иному полу;
- детский труд — с целью выяснить степень осведомленности о проблеме детского труда в различных отраслях экономики для того, чтобы затем разработать стратегию информационно-разъяснительной работы и меры прямого воздействия.

Конкретные инициативы по решению проблемы «работа — семья»

В целях получения исходных данных о конкретных мерах и действиях в области решения проблемы «работа — семья» в стране Конфедерация работодателей Филиппин при поддержке компании «Аяла Фаундейшн Инк.» (Ayala Foundation Inc. — AFI) провела в 2001 году обследование шести фирм. В 2002 году компания «Аяла» поручила Конфедерации обследовать еще шесть фирм для более подробного изучения положительного опыта в этой области. В ходе последнего из этих двух обследований была собрана дополнительная информация по следующим вопросам:

- точка зрения руководства фирм в отношении правильного баланса между работой и семейной жизнью и в отношении тех преимуществ, которые он дает;
- осведомленность работников о программах улучшения баланса между работой и семейной жизнью, их участие в этих программах и выгоды, которые, по их мнению, дают такие программы;
- анализ рентабельности программ улучшения баланса между работой и семейной жизнью в двух компаниях разной величины.

В ходе исследования были выявлены примеры положительного опыта в области улучшения баланса «работа — семья» в отдельных фирмах². Это исследование проводилось в надежде на то, что его результаты побудят остальных членов Конфедерации сопоставить свои усилия в этой области с усилиями компаний, успешно реализовавших программы гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей. Подборка конкретных примеров свидетельствует о том, что некоторые из компаний-респондентов даже не осознавали, что осуществляемые ими программы попадают в разряд способствующих улучшению баланса между работой и семейной жизнью. Одни меры разрабатывались совместно с профсоюзами, а другие предпринимались по инициативе администрации, понимающей, что людские ресурсы — самый ценный капитал компании. Среди мер, предпринимавшихся по инициативе профсоюзов, различные виды отпусков (в том числе внеочередной отпуск по семейным обстоятельствам), льготы, премии, системы страхования и медицинского обслуживания, охватывающие иждивенцев. Меры, принимавшиеся администрацией, включают в себя установление гибкого графика работы, создание детских садов и яслей, а также внедрение систем группового медицинского страхования для работников и членов их семей, некоторые из которых

² Там же.

допускают совместное несение расходов на иждивенцев. Одним из новых примеров положительного опыта является практика проведения семейных дней, в которые члены семей работников могут приходить к ним в компанию, узнавать об их работе и знакомиться с их коллегами и начальниками.

В 2001 году Конфедерация работодателей Филиппин вместе с Филиппинской ассоциацией кадрового управления провела дополнительное исследование различных инициатив в области решения проблемы «работа — семья» в 135 компаниях. Респонденты, принявшие участие в опросе, утверждали, что им небезразлична жизнь их работников за пределами предприятия, о чем свидетельствуют их политика в области предоставления отпусков в связи с отцовством и по личным обстоятельствам, медицинское обслуживание лиц, находящихся на иждивении работников, и организация обучения профессиональным навыкам с учетом личных интересов.

В настоящее время Конфедерация работодателей Филиппин активизирует информационно-разъяснительную деятельность по вопросу повышения социальной ответственности бизнеса, предлагая входящим в нее компаниям и организациям помощь в виде соответствующих программ и услуг, представляющим для них актуальность и интерес.

В качестве подготовительного мероприятия отдел социальной ответственности бизнеса Конфедерации провел в 2003–2004 годах опрос мнений относительно повышения социальной ответственности бизнеса, охвативший 22 компании в секторе услуг и в секторе обрабатывающей промышленности. В 13 из этих компаний имеются профсоюзные организации. Цель обследования состояла в том, чтобы выяснить степень заинтересованности компаний в программах социальной ответственности бизнеса и определить возможные меры или действия, которые могла бы предпринять Конфедерация, чтобы помочь им.

Высказанные предложения о возможных направлениях сотрудничества показывают, что компании-члены Конфедерации работодателей Филиппин рассчитывают на ее финансовую и техническую поддержку в разработке собственных программ социальной ответственности бизнеса. Они указали, что весьма нелишними для них были бы конкретные рекомендации, помогающие правильно оценить достаточность их усилий в этой области. Они также проявили желание в целях сравнения получать больше информации о положительном опыте других фирм и их инициативах в области повышения социальной ответственности бизнеса. Конфедерация работодателей Филиппин воспользуется результатами данного обследования в качестве основы для разработки стратегий, которые будут помогать убеждать компании в необходимости активизации усилий, направленных на решение проблемы «работа — семья» для их работников.

Конфедерация работодателей Филиппин осознает необходимость наращивания своих усилий в области повышения социальной ответственности бизнеса, в частности, необходимость активизации информационно-разъяснительной работы по вопросу гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей. С этой целью она занялась налаживанием полезных связей, в частности, с теми организациями, которые могут оказать содействие в реализации ее запланированных программ и мероприятий. Конфедерация надеется также привлечь новых членов в свои комитеты по вопросам социальной ответственности бизнеса. Для оказания организациям-членам необходимого технического содействия в данной области она будет проводить с ними соответствующие консультации.

Дополнительная информация о Конфедерации работодателей Филиппин:

Employers' Confederation of the Philippines (ECOP)
Web-сайт: www.ecop.org.ph
E-mail: ecop@philonline.com

Содействие женскому предпринимательству в Хорватии

Ассоциация работодателей Хорватии (АРХ)

Общие сведения

Ассоциация работодателей Хорватии (АРХ), созданная в 1993 году, является независимым и влиятельным выразителем мнения хорватских работодателей и предпринимателей. Основанная на принципе добровольного членства и созданная в соответствии с Законом о труде, Ассоциация работодателей Хорватии является законным представителем интересов работодателей во взаимоотношениях с правительством и профсоюзами, а также при определении общих деловых условий и регулировании трудовых отношений.

В своей деятельности Ассоциация работодателей Хорватии выступает за свободу предпринимательства и социальную справедливость. Являясь основным представителем работодателей на переговорах, она подписала множество отраслевых коллективных договоров. Ассоциация представляет работодателей Хорватии в Экономическом и социальном совете (национальный трехсторонний орган).

В дополнение к своей международной деятельности в составе Международной организации работодателей и Международной организации труда Ассоциация работодателей Хорватии активно занимается укреплением организаций работодателей и развитием регионального сотрудничества в Юго-Восточной Европе. Она играет ведущую роль в работе Форума работодателей Юго-Восточной Европы, созданного в 1999 году по совместной инициативе Ассоциации работодателей Хорватии и Регионального бюро МОТ в Будапеште.

Ассоциация работодателей Хорватии насчитывает в своем составе свыше 5 тыс. членов, которые создали более 300 тыс. рабочих мест. Ее штаб-квартира располагается в Загребе. У Ассоциации имеется три региональных бюро в Осиеке, Риеке и Сплите и 23 отраслевых отделения.

В последнее время, в частности после того, как в июне 2004 года Хорватия стала кандидатом на вступление в Евросоюз, одна из основных задач отраслевых отделений Ассоциации работодателей Хорватии заключается в том, чтобы помочь своим членам адаптироваться к правовым и нормативным стандартам ЕС. Большая часть этих отделений подала заявку на вступление в соответствующие отраслевые ассоциации Евросоюза, и некоторые из них уже получили статус наблюдателя или члена, что позволяет им участвовать в финансируемых ЕС проектах и благодаря этому приобретать необходимый опыт.

1. Положение женщин в Хорватии

Правовое положение женщин

Основными юридическими документами, регулирующими правовое положение женщин в Хорватии, являются Конституция Республики Хорватия и Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. После внесения в конституцию поправок в 2000 году принцип гендерного равенства занял свое место в ряду наивысших конституционных ценностей (статья 3 конституции). Еще одним документом, способствующим улучшению положения женщин, является Соглашение о стабилизации и присоединении. Кроме того, как кандидату в члены Евросоюза, Хорватии необходимо будет, среди прочего, привести свое законодательство в сфере гендерного равенства в соответствие с требованиями законодательства ЕС.

В конце 2001 года парламент Хорватии утвердил Национальную стратегию продвижения гендерного равенства и план ее реализации, задачи которых — способствовать осуществлению прав женщин во всех сферах, повышать информированность общества о женских проблемах и создавать условия для решения выявляемых проблем (доклад парламента Хорватии от 26 июля 2001 года). Улучшению положения женщин и равенству между женщинами и мужчинами в стране помимо Закона о гендерном равенстве способствуют различные общие и специальные антидискриминационные законы.

Труд и занятость

Переходный период, начавшийся в 90-х годах прошлого столетия, привел к постепенному обеднению значительной части хорватских граждан, к росту безработицы и к ослаблению влияния тех граждан, которые зарабатывают себе на жизнь собственным трудом. Результатом внесенных в социальное и трудовое законодательство поправок стало сокращение приобретенных прав и повышение индивидуальной ответственности.

Закон о труде, принятый в 1995 году и впоследствии измененный, запрещает любую дискриминацию в сфере труда и занятости по целому ряду признаков, в том числе по признаку пола. Он требует, чтобы при приеме на работу нового работника, если кандидаты в одинаковой степени соответствуют одним и тем же общим и специальным критериям, работодатели отдавали предпочтение представителю недостаточно представленного пола (статья 3 (2)). Закон о труде также гарантирует женщинам и мужчинам равную заработную плату за одинаковую работу и за труд равной ценности (статья 82).

Особым образом Закон о труде защищает занятых женщин репродуктивного возраста. С этой целью в нем предусмотрены положения об охране женского здоровья, об ограничении ночной и сверхурочной работы женщин, о защите беременных женщин, кормящих матерей и матерей с маленькими детьми. В законе говорится, что беременность не может служить для работодателя основанием для отказа в приеме на работу и что работодатель не вправе запрашивать какую-либо информацию о беременности. Он также защищает беременных женщин от увольнения и причисляет сексуальные домогательства к проявлениям неравного обращения. Закон о труде допускает применение позитивных мер.

Учитывая положение женщин на рынке труда и принимая во внимание усилия, предпринимаемые в стране для развития предпринимательства, образования и самозанятости среди женщин, а также необходимость помогать женщинам и мужчинам гармонично сочетать свои служебные и семейные обязанности, Экономический и социальный совет Хорватии принял в 2004 году решение о содействии улучшению положения женщин на рынке труда. Одним из важнейших направлений работы в этой области совет назвал стимулирование самозанятости и вовлечение женщин в предпринимательскую деятельность.

Поддержка женского предпринимательства

Можно привести несколько примеров мер, осуществляемых или планируемых в Хорватии в этой области:

- Министерство экономики, труда и предпринимательства в рамках двух проектов, направленных на поддержку предпринимателей-женщин и молодых предпринимателей, предоставляет субсидии женщинам, создающим свои предприятия, занимающимся предпринимательской и ремесленной деятельностью. Эти проекты реализуются в соответствии с Национальной программой поддержки предпринимательства. Еще одна осуществляемая министерством инициатива, направленная на поддержку предпринимателей с помощью проектов местного развития, имеет своей целью равномерное развитие предпринимательства в разных регионах.
- Женщины являются одной из целевых групп двух программ, которые осуществляются Агентством по делам малого бизнеса Хорватии, финансируемым Министерством экономики, труда и предпринимательства. Первая программа связана с предоставлением гарантий по предпринимательским займам, а вторая — с сертификацией

консультантов, предоставляющих услуги малым предприятиям, и с совместным финансированием консультационных услуг.

- В 2003 году местные власти Копривничско-Крижевской жупании (административно-территориальная единица в Хорватии — прим. пер.) в соответствии с соглашением, заключенным с Министерством ремесел и малого предпринимательства предыдущего правительства, профинансировали 22 созданных женщинами предприятия в сфере производства и обслуживания.
- Власти города Загреб планируют предоставление субсидий предпринимателям-женщинам и создание женского бизнес-центра.

Экономический и социальный совет согласился также с тем, что содействовать развитию женского предпринимательства необходимо систематически — с помощью программ подготовки, а также путем предоставления финансирования, офисных помещений и других видов поддержки. Осуществляемая в этом направлении деятельность включает в себя следующее:

- Ремесленная палата Хорватии начала предоставлять консультационные услуги всем лицам, желающим заниматься ремесленной деятельностью;
- в соответствии с планом действий бизнес-центра Задарской жупании в 2005 году там будет организовано специализированное обучение предпринимателей-женщин;
- Технологический парк Загреба организует систематическое обучение представителей малого бизнеса, в том числе учебные семинары по таким темам, как создание своего предприятия, использование информационных технологий, управление, нормы Международной организации по стандартизации и навыки консультирования, и более 50 процентов участников таких занятий составляют женщины;
- Загребская жупания приступила к осуществлению программы подготовки предпринимателей, которая предусматривает проведение различных семинаров и в том числе специального учебного курса для предпринимателей-женщин, посвященного созданию собственного предприятия.

Стимулирование занятости

Ассоциация работодателей Хорватии считает необходимым стимулирование занятости и создание по всей стране агентств по временному трудоустройству в качестве средства, способствующего более широкому применению гибких форм занятости, как это сформулировано в недавно принятом Национальном плане занятости.

Что касается содействия, в частности, женской занятости, то Экономический и социальный совет предложил, в числе прочего, ввести налоговые льготы для тех компаний и учреждений, персонал которых состоит из женщин более чем на 50 процентов. Экономический и социальный совет также рекомендует применять меры стимулирования занятости в отношении всех работников старше 25 лет, а не только в отношении женщин. Кроме того, он рекомендует создавать специальные стимулы для трудоустройства одиноких родителей, рискующих остаться безработными и оказаться в социальной изоляции. Одной из особенно важных сфер, где следует поощрять женское предпринимательство и самозанятость, является создание частных учреждений по уходу за детьми, поскольку такие учреждения могут существенно помочь всему населению более гармонично сочетать исполнение служебных и семейных обязанностей.

Меры борьбы с дискриминацией и повышения информированности о проблемах гендерного равенства

В настоящее время Министерство юстиции занимается разработкой Национального плана борьбы с дискриминацией. Социальные партнеры договорились, что они будут постоянно следить за существующими гендерными различиями и тенденциями на

рынке труда и составлять ежеквартальные доклады о гендерном равноправии в сфере занятости, которые будут включаться в ежегодные отчеты Бюро по трудоустройству Хорватии. Кроме того, социальные партнеры обязались назначать в состав комиссий по ведению коллективных переговоров равное количество мужчин и женщин с тем, чтобы обеспечить справедливое представительство специфических интересов работающих женщин. Ассоциация работодателей Хорватии строго придерживается такой политики. Экономический и социальный совет предложил также пересмотреть законодательство о материнстве и отцовстве и разработать предложения по его усовершенствованию в целях более справедливого разделения родительских обязанностей по уходу за детьми.

Экономический и социальный совет призвал средства массовой информации способствовать улучшению положения женщин на рынке труда и подготовить информационную брошюру, содержащую все сведения о разнообразных мерах, стимулирующих женскую занятость и предпринимательство. Необходимо также уточнить статистические данные и унифицировать все показатели, касающиеся гендерных различий в системе социального обеспечения и на рынке труда.

2. Деятельность и планы Ассоциации работодателей Хорватии

Все компании, вступающие в Ассоциацию работодателей Хорватии, должны подписать заявление о признании Кодекса норм поведения, в соответствии с которым они обязуются, в числе прочего, соблюдать следующие положения:

- «Равноправие при трудоустройстве является одним из основных принципов. Мы не признаем никакие формы незаконной дискриминации по признаку расы, национальности, веры, религиозной принадлежности, пола, сексуальной ориентации, возраста или семейного положения. Мы не допустим никакого пристрастия или домогательства в отношении наших работников и клиентов. Наши работники должны воздерживаться от любых действий, которые способны привести или приводят к незаконным решениям в сфере занятости. Сюда относятся все решения, касающиеся заполнения вакансий, назначения на должность, подготовки к занятию определенного поста, выплаты заработной платы и других пособий, профессиональной подготовки, перевода на другое место работы, продвижения по службе, понижения в должности, увольнения и т.п.».
- «Сексуальные домогательства недопустимы. Сексуальные домогательства или любое агрессивное поведение — это вид неправомерных действий, от которых страдают моральные качества и профессионализм работников. Никто из работников — ни мужчины, ни женщины — не должен страдать от словесных или физических домогательств или насилия».

В переписке со своими членами (в том числе в рассылаемых приглашениях на семинары и учебные курсы) Ассоциация работодателей Хорватии рекомендует им направлять для участия в соответствующих мероприятиях женщин. Такие рекомендации не имеют обязательной силы, тем не менее было замечено (особенно в 2004 году), что желаемый результат в плане представительства обоих полов достигается в добровольном порядке. Последний пример (начало 2005 года) — это разосланное членам Ассоциации письмо с просьбой направить по одному представителю на семинар по маркетингу для предпринимателей, проводимому Управлением внешней торговли Италии (совместно с родственной организацией в области Венето). Ассоциация работодателей Хорватии рекомендовала компаниям назначить для этой цели женщин, и из десяти кандидатов шесть оказались женщинами. Ассоциация будет продолжать аналогичные действия в 2005 году и соберет внутренние статистические данные для оценки достигнутого прогресса.

В своей деятельности Ассоциация работодателей Хорватии разными способами учитывает задачи, поставленные Национальной стратегией продвижения гендерного равенства. Одним из примеров является создание в отделении малого бизнеса Ассоциации небольшой координационной группы по вопросам женского предпринимательства. Эта группа занимается планированием различных мероприятий для предпринимателей-

женщин по таким наиболее важным темам, как создание женщинами собственных предприятий, системы материального поощрения/гарантий, навыки управленческой работы и/или женщины на руководящих постах, доступ к передовым технологиям и рынкам.

Планируется также наладить более тесное сотрудничество с Хорватской ассоциацией деловых женщин (KRUG — www.businesswomen.hr). В связи с этим предлагается, среди прочего, организовать в 2005 году так называемый «женский фестиваль» (FemFest), на котором будут проходить презентации различных продуктов и услуг, семинары, конференции, выставки и культурные мероприятия.

Если говорить о внутренней структуре Ассоциации работодателей Хорватии, то следует отметить, что большинство ее работников, включая персонал региональных подразделений, — это женщины, которые занимают и значительную часть высших руководящих постов. Тем не менее, в руководящих органах и в отраслевых отделениях Ассоциации ситуация менее благоприятная. Чтобы изменить эту ситуацию сотрудники Ассоциации, проводя работу с различными группами предпринимателей, пытаются давать объяснения и убеждать женщин занимать высокие посты в соответствующих органах. В своих повседневных контактах с членами Ассоциации они постоянно напоминают о необходимости выдвижения и назначения кандидатов-женщин в ее органы. И хотя в самом ближайшем будущем достичь желаемого гендерного представительства (50 процентов) не удастся, тем не менее внутренние статистические данные Ассоциации свидетельствуют о некотором, хотя и весьма ограниченном, прогрессе (в 2004 году количество женщин в отраслевых руководящих органах возросло на 5 процентов).

В 1996 году Ассоциация работодателей Хорватии утвердила специальную программу подготовки руководящих кадров (Program Usavršavanja Managera — PUMA), и теперь особое внимание уделяется расширению участия женщин в учебных курсах и семинарах этой программы. В последнее время в программе PUMA участвует все больше и больше женщин, причем большинство преподавателей также являются женщинами.

В 2003 году в рамках программы подготовки руководящих кадров, осуществляемой Ассоциацией работодателей Хорватии, для женщин были организованы семинары по вопросам управленческой деятельности и руководства. Несколько таких семинаров прошло в Загребе, и в 2005 году их проведение планируется на региональной основе.

По мере развития предпринимательства в Хорватии начинают происходить важные перемены в экономике, которые ощущаются сильнее всего в секторе малого бизнеса. Эти перемены отражаются на положении, занимаемом женщинами в экономике страны, особенно в сфере малых семейных предприятий. Чаще всего это происходит в секторе услуг (общественное питание, туризм и бытовое обслуживание, например, парикмахерские). В то же время пойти на определенный риск и создать собственное малое предприятие исходя из своих идей решаются многие женщины, уже находящиеся на ответственных постах в крупных компаниях. Многие молодые женщины уходят в предпринимательскую деятельность именно из-за напряженных условий труда в крупных компаниях.

Эти события и новые социальные установки предпринимателей-женщин ложатся в основу учебных курсов, которые организуются в рамках программы подготовки руководящих кадров, проводимой Ассоциацией работодателей Хорватии. Например, в учебных материалах для одного семинара, посвященного лидерским качествам женщин, подчеркивается следующее:

Чем мы отличаемся от своих коллег? Большим, чем вы могли подумать. У нас другой стиль руководства, мы по-иному реагируем на события, по-иному побуждаем людей к действию и в большинстве случаев по-иному мыслим. Нельзя считать, что кто-то поступает неправильно, но мужской стиль руководства более распространен, и люди лишь совсем недавно начали анализировать стиль руководства, присущий женщинам. Мы произведем разбор конкретных ситуаций и воспользуемся примерами из вашего личного опыта, чтобы рассмотреть преимущества обеих сторон, и в результате научимся использовать эти разли-

чия на благо коллектива или всей компании вместо того, чтобы позволять им оставаться источником постоянных недоразумений, конфликтов, разочарований и плохих шуток.

Интерактивный метод, применяемый на таких учебных курсах, позволяет участникам высказывать свое мнение и точку зрения и отмечать любые проблемы, с которыми они сталкиваются в повседневной работе со своими руководителями и коллегами-мужчинами. В рамках программы подготовки руководящих кадров в Хорватии будут продолжать проходить учебные семинары для предпринимателей-женщин. По данным Ассоциации работодателей Хорватии, в 2004 году из всех участников учебных курсов, организованных по этой программе, женщины составили 62 процента. Это на 15 процентов больше, чем в 2003 году и на 20 процентов по сравнению с 2002 годом.

Ассоциация работодателей Хорватии прилагает соответствующие усилия и в той сфере своей деятельности, которой занимается ее отдел международных отношений, стараясь направлять женщин на международные семинары и конференции с учетом того, что приоритет при подборе кандидатов следует отдавать наиболее подходящим и подготовленным. Благодаря сотрудничеству Ассоциации с Институтом внешней торговли Италии, Международной организацией труда и Международной организацией работодателей (например, при проведении отраслевых встреч, в работе по соблюдению Пакта о стабильности и в деятельности Сети экспертов трудового права из ассоциаций работодателей Юго-Восточной Европы) ее сотрудницы и представительницы отраслевых отделений имеют возможность присутствовать на различных заседаниях и встречах и проходить подготовку в области трудового законодательства и маркетинга. То же самое относится и к участию в программах Международного учебного центра МОТ в Турине.

Выводы

Ассоциация работодателей Хорватии придает очень большое значение развитию духа предпринимательства среди женщин и считает, что первым шагом и необходимым условием для достижения этой цели являются перемены в самих себе. Разумеется, Ассоциация осознает, что никакое предприятие не может существовать в социальном и культурном вакууме и игнорировать важные социальные перемены такого рода. Ассоциация признает, что учет проблем гендерного равенства в предпринимательской деятельности имеет важное значение. Она занимается распространением информации о тех условиях, которые необходимы женщинам, чтобы начать свой бизнес, и о специальных программах, разработанных для предпринимателей-женщин и помогающих им расширять свой доступ к производственным ресурсам, технологиям и рынкам.

Тем не менее, необходимо подчеркнуть, что Ассоциация работодателей Хорватии не может действовать сама по себе и что ее деятельность должна сочетаться с усилиями других организаций и структур гражданского общества. Если общество в целом будет не готово к переменам, ничего сделать не удастся. Но тот факт, что на общегосударственном уровне в этом отношении были предприняты некоторые весьма позитивные шаги в соответствии с рекомендациями, принятыми социальными партнерами в Экономическом и социальном совете, вселяет надежду.

Бороться с предрассудками всегда нелегко, и ничего нельзя добиться за один день. Придерживаясь прагматичного подхода, Ассоциация работодателей Хорватии считает, что ее основная задача состоит в том, чтобы помочь женщинам осознать собственные сильные стороны и возможности и способствовать их дальнейшему вовлечению в деятельность частного сектора.

Дополнительная информация об Ассоциации работодателей Хорватии:

Croatian Employers' Association (CEA)
Web-сайт: <http://www.hup.hr>
E-mail: hup@hup.hr

Борьба с домогательствами на рабочем месте на Ямайке

Федерация работодателей Ямайки (ФРЯ)

Общие сведения

Федерация работодателей Ямайки (ФРЯ) была создана для представления интересов предпринимателей в апреле 1958 года и зарегистрирована в соответствии с Законом о профсоюзах 1919 года. Главным органом федерации является ее совет, состоящий из более чем 320 корпоративных, общественных и индивидуальных членов.

Основная задача Федерации работодателей Ямайки — содействовать созданию условий, благоприятных для предпринимательства. Для выполнения данной задачи секретариат Федерации предоставляет ее членам, другим работодателям и всему населению услуги в области обучения, деловой информации и политики, а также консультирования, являясь, по сути, ориентированной на работу с клиентами службой, которая постоянно и экономически разумно использует компетентность и профессионализм своих сотрудников.

В своем регионе Федерация работодателей Ямайки является единственным представителем работодателей в ряде советов и органов и оказывает широкий набор услуг по поддержке своих членов. Сюда относятся консультации по таким вопросам, как развитие людских ресурсов, исследования, публикации (в числе которых ежегодное издание под названием «Wages and Salaries Survey» (в переводе — «Обзор заработных плат»)), разработка и проведение учебных курсов, а также подготовка и проведение ежегодного съезда Федерации работодателей Ямайки.

1. Законодательство, касающееся проблемы сексуальных домогательств

В нынешней конституции Ямайки проблема сексуальных домогательств не упоминается. В ней лишь содержится положение о праве граждан на защиту от дискриминации (статья 24). Но это положение не предусматривает защиты от дискриминации по признаку пола или по признакам, связанным с полом. Данная проблема не затрагивается ни в одном из существующих в стране законов. Однако в Бюро по делам женщин, действующем при Канцелярии премьер-министра, в настоящее время ведется работа над составлением директивного документа, в котором эта проблема будет затронута гендерно-нейтральным образом путем признания того факта, что и женщины, и мужчины могут становиться жертвами сексуальных домогательств.

Предполагается, что в этом директивном документе будут упоминаться такие понятия, как «отравленная жизнь на работе» (когда жертве, если она отвергает сексуальные предложения, создаются на работе весьма некомфортные условия с помощью таких средств, как порочащие намеки и оскорбления) и «домогательства в виде услуги за услугу» (когда жертве предлагается продвижение по службе в обмен на сексуальную благосклонность). Данный директивный документ, как ожидалось, должен был пройти первое чтение в парламенте еще в июле 2004 года¹. Но хотя этого и не произошло, необходимая подготовительная работа, как сообщается, уже близится к завершению.

¹ Bureau of Women's Affairs wants anti-sexual harassment law, Omar Tomlinson, April 2004.

В процессе подготовки к составлению проекта документа Бюро по делам женщин проводило консультации с заинтересованными организациями, такими, как профсоюзы, Федерация работодателей Ямайки, различные женские группы и финансовые учреждения. При работе над текстом директивного документа были учтены разные мнения, высказанные в ходе этих консультаций. При этом также принимался во внимание проект правового документа, который был подготовлен Карибским сообществом совместно с секретариатом Содружества для стран региона, стремящихся разработать собственное законодательство. Предполагается, что вышеупомянутый директивный документ положит начало разработке соответствующего законодательства.

Министерство труда и социального обеспечения, которое отвечает за защиту прав работников в стране, не имеет специальной письменно оформленной стратегии борьбы с сексуальными домогательствами². Последние рассматриваются в настоящее время как нарушение прав работников, однако возбуждать уголовное преследование по подобным делам не так-то просто в силу таких причин, как отсутствие конкретных улик (это сильно затрудняет доказывание факта сексуального домогательства), нежелание жалобщиков обращаться в суд, а также особенности социального поведения местного населения, которое склонно мириться с нежелательными заигрываниями с женщинами. И хотя министерство не сообщает о числе ставших ему известными случаев сексуальных домогательств, тем не менее оно отмечает, что подобных жалоб поступает очень мало.

Борьбу с гендерной дискриминацией в стране ведут несколько заметных учебных заведений, в том числе Вест-Индский университет в Моне (Ямайка), который опубликовал программный документ о сексуальных домогательствах. Данный университет проводит политику борьбы с сексуальными домогательствами с 1993 года, и для пересмотра этой политики и ее методов в январе 2004 года был создан специальный комитет. Кафедра гендерных исследований Вест-Индского университета также проводит исследования и ведет документацию по данной теме.

Разработкой и публикацией четких директив о борьбе с сексуальными домогательствами в отношении своих учащихся и персонала занимается также Фонд занятости и подготовки кадров/Национальное агентство профессионального обучения (HEART Trust/NTA) — государственная структура, которая является и крупнейшим учреждением профессиональной подготовки в стране. Эти материалы используются при обучении проходящих подготовку лиц. Фонд занятости и подготовки кадров — это орган, созданный в законодательном порядке для регламентирования, аккредитации, финансирования и обеспечения профессиональной подготовки во всех областях в пределах пяти классов. Его деятельность финансируется главным образом за счет налога, взимаемого с работодателей, а также — в меньшей степени — за счет взносов международных донорских организаций.

2. Сексуальные домогательства на предприятиях Ямайки

Федерация работодателей Ямайки понимает, что необходимо добиваться того, чтобы работодатели страны отвечали высоким стандартам в этой области в соответствии с требованиями конвенций, касающихся обращения с работниками. В связи с этим, правам женщин, и в частности вопросу о сексуальных домогательствах на рабочем месте, стало уделяться повышенное внимание, особенно с середины 90-х годов прошлого столетия.

Результаты исследования, проведенного Федерацией работодателей Ямайки, свидетельствуют о том, что часть компаний во всех секторах экономики уже разработала

² *Wages, salaries and benefits survey for supervisory, clerical and hourly-rated employees, 2003*, Jamaica Employers Federation, 2003.

стратегию борьбы с сексуальными домогательствами. Доля таких компаний варьирует от 38 процентов в промышленности и 23,1 процента в сфере общих услуг до 3,8 процента в таких секторах, как туризм и гостиничный бизнес, транспорт и коммунальные службы, средства массовой информации, оптовая и розничная торговля.

Компании, разработавшие стратегию борьбы с сексуальными домогательствами

Сектор	Работодатели, разработавшие стратегию борьбы с сексуальными домогательствами (%)
Общие услуги	23,1
Промышленность	38,5
Информационные технологии и коммуникации	7,7
Туризм и гостиничный бизнес	11,5
Транспорт и коммунальные службы	3,8
Средства массовой информации	3,8
Оптовая и розничная торговля	3,8
Горнодобывающая промышленность и строительство, транспорт и коммунальные службы	7,7
Кол-во компаний	26,0

Источник: по материалам JEF Wages, salaries and benefits survey, 2003.

Кроме того, Федерация работодателей Ямайки провела обследование шести входящих в нее компаний, работающих в сфере образования, промышленности, гостиничного бизнеса, дистрибуции и оптовой торговли. В результате обследования выяснилось, что в трех из этих компаний на протяжении всего периода их существования (от 22 до 50 лет) было зарегистрировано всего по одному случаю сексуальных домогательств. Причем оказалось, что один из этих трех случаев на самом деле таковым не был.

Все компании, где были зарегистрированы случаи сексуальных домогательств, являлись крупными и в основном международными предприятиями. Четыре из обследованных компаний (крупные международные компании, действующие в сфере образования, дистрибуции и оптовой торговли) сообщили о том, что они разработали специальную инструкцию по борьбе с сексуальными домогательствами. Остальные посчитали это ненужным, поскольку у них подобных правонарушений не было.

Все компании понимали, что сексуальные домогательства могут приводить к снижению производительности, но только три из них сообщили, что установили у себя специальный порядок для расследования возможных инцидентов и принятия соответствующих мер. И это опять оказались две многонациональные компании и учебное учреждение.

3. Меры, принимаемые Федерацией работодателей Ямайки для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте

Для того чтобы настроить своих членов на решение данной проблемы, Федерация работодателей Ямайки опубликовала в 2003 году специальный меморандум с изложением своей позиции³. Меморандум начинается словами: «Федерация работодателей Ямайки весьма серьезно относится к тому, что случаи сексуальных домогательств на рабочем

³ *Sexual harassment: The third way forward*, prepared by Gregory Gardner, June 2003.

месте не должны считаться чем-то обыденным». В этом документе даны необходимые определения, изложены меры для решения проблемы и приведен текст разработанного Карибским сообществом законопроекта в качестве примера соответствующей законодательной меры.

Кроме того, Федерация работодателей Ямайки изложила свой взгляд на то, как необходимо вести борьбу с сексуальными домогательствами, в специальном «Пособии для работодателей»⁴. В этом пособии дается определение противоправных действий, излагаются причины, по которым они должны преследоваться в судебном порядке, и представлена методика разработки стратегии с соответствующим контрольным перечнем. В контрольный перечень вошли такие пункты, как составление программного заявления с изложением стратегии, разработка порядка подачи и рассмотрения жалоб, а также определение принципов подготовки персонала и обмена информацией.

Федерация работодателей Ямайки также затрагивает вопрос борьбы с сексуальными домогательствами на трехсторонних встречах, при регулярном проведении общественных мероприятий, в своих периодических изданиях и публикациях и в ходе своей деятельности по профессиональной подготовке работников.

Например, Федерация воспользовалась форумом под названием «Гостиничные апартаменты» («Inn Chambers»), который она проводит для работодателей раз в квартал, для двухэтапного обсуждения проблемы сексуальных домогательств, чтобы довести данный вопрос до сведения самого широкого круга работодателей. «Гостиничные апартаменты» — это открытый форум, который может посещать любой желающий. В средствах массовой информации размещаются предварительные сообщения о каждом таком форуме, и всем членам Федерации рассылаются соответствующие приглашения. На форуме выступают участники специально приглашенной экспертной группы, состоящей из специалистов по правовым вопросам и трудовым отношениям, представители работников и работодателей.

Помимо этого, Федерация работодателей Ямайки освещает различные текущие вопросы, касающиеся работодателей, в том числе и проблему сексуальных домогательств, в своем ежемесячном периодическом издании под названием «Трендуотч» («Trendwatch») и в ежеквартальнике «Джей-И-Эф Ньюс» («JEF News»), которые бесплатно распространяются среди ее членов.

Федерация работодателей Ямайки повышает информированность работников о проблеме сексуальных домогательств в ходе своей деятельности по их профессиональной подготовке. Профподготовка занимает важное место в работе Федерации, и каждый месяц она проводит по крайней мере два учебных семинара. Семинар, посвященный борьбе с сексуальными домогательствами, был запланирован на январь 2004 года. И хотя он не получил желаемой поддержки, тем не менее отклики на него в какой-то степени свидетельствуют о готовности компаний Ямайки заниматься данной проблемой. После того, как эта проблема была обнажена на вышеупомянутом семинаре и в ходе других мероприятий, собственная стратегия борьбы с сексуальными домогательствами была разработана при содействии Федерации в двух компаниях.

На последней ежегодной конференции по развитию человеческих ресурсов, которая проводилась Федерацией работодателей Ямайки в мае 2004 года и на которой присутствовало свыше 400 участников главным образом с Ямайки и из других стран Карибского бассейна, одно из заседаний было посвящено сексуальным домогательствам. Федерация намерена продолжать использовать профессиональное обучение в качестве основного средства подготовки работодателей к решению данной проблемы.

⁴ *Handbook for employers*, compiled by Christopher Campbell, November 2001.

Для своего собственного персонала Федерация работодателей Ямайки подготовила специальное руководство, в котором признаются права работников. И хотя в этом руководстве нет прямых упоминаний о сексуальных домогательствах, в своей деятельности Федерация руководствуется также разработанным ею «Пособием для работодателей», в котором такие упоминания имеются. Федерация работодателей Ямайки позаботится о том, чтобы включить конкретные упоминания о сексуальных домогательствах в свое руководство, работа над которым продолжается и в настоящее время.

Выводы

В общем, официальный опыт компаний и сведения, предоставленные Министерством труда, говорят о том, что проблема сексуальных домогательств на Ямайке широко не освещается. Вероятно, это происходит потому, что жертвы сексуальных домогательств никому о них не сообщают. Более того, большинство компаний в стране, похоже, данную проблему серьезной не считают.

Все это убеждает в том, что компаниям и соответствующим государственным организациям необходимо разработать подходящие механизмы регистрации и учета предполагаемых случаев сексуальных домогательств и оказания поддержки их жертвам. Кроме того, правительству следует при содействии Федерации работодателей Ямайки разработать законодательство о борьбе с сексуальными домогательствами и принять меры для повышения информированности работодателей и работников о важности этой проблемы и о соответствующих путях ее решения.

Федерации работодателей Ямайки будет продолжать использовать все свое влияние с помощью лоббистской деятельности, профессиональной подготовки, публикаций и консультационных услуг с тем, чтобы добиваться соответствующего освещения проблемы сексуальных домогательств и ее надлежащего решения работодателями.

Дополнительная информация о Федерации работодателей Ямайки:

Jamaica Employers' Federation (JEF)
 Web-сайт: <http://www.jamaicaemployers.com>
 E-mail: info@jamaicaemployers.com

