



Международная
организация
труда

♂ РАЗНОПРАВНАЯ ♀ РАВНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

Вводное руководство



РАВНАЯ ОПЛАТА ТРУДА

Вводное руководство

Мартин Ульц Шона Олни Мануэла Томей

© Международная организация труда, 2017
Первое издание 2017 г.

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 (Copyright and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdroit@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

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

ILO Cataloguing in Publication Data

Ульц Мартин; Олни Шона; Томей Мануэла

Равная оплата труда. Вводное руководство / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2017.

xiii, 114 p.

ISBN: 978-92-2-431017-1 (print), 978-92-2-431018-8 (web pdf)

International Labour Office. International Labour Standards Dept.; International Labour Office. Conditions of Work and Equality Dept.

equal pay / wage differential / work of comparable worth / role of ILO / ILO Convention / ILO Recommendation / comment / text /

13.07

Также издано на английском языке: *Equal pay: an introductory guide*. Geneva, 2013, ISBN: 978-92-2-126932-8 (print), ISBN: 978-92-2-126933-5 (web pdf); на французском: *Guide d'introduction à l'égalité de rémunération*, ISBN: 978-92-2-226932-7 (print), 978-92-2-226933-4 (web pdf), Geneva, 2013; и на испанском: *Igualdad salarial: guía introductoria*, ISBN: 978-92-2-326932-6 (print), 978-92-2-326933-3 (web pdf), Geneva, 2013.

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, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии можно приобрести в крупных магазинах или на цифровых платформах, или заказать напрямую на ilo@turpin-distribution.com

Для получения полной информации посетите наш вебсайт: www.ilo.org/publns или обратитесь к ilopubs@ilo.org

Отпечатано в России.

Предисловие

Обеспечение справедливой оценки труда женщин и мужчин и ликвидация дискриминации в оплате труда имеют существенное значение для достижения гендерного равенства и являются одной из основных составляющих достойного труда. Для содействия равенству и эффективного решения проблемы дискриминации в оплате труда, в особенности в связи с тем, что женщины и мужчины нередко выполняют разные виды работ, необходимо осуществление принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, как предусмотрено Конвенцией МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100).

Принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (или равной заработной платы) получил широкую поддержку, однако возникают трудности с реализацией его на практике и пониманием того, что он влечет за собой.

Неравное вознаграждение – застарелая проблема, которую трудно преодолеть без ясного осмысления ее влияния на общество в целом и трудоустройства на конкретные рабочие места, а также без реализации превентивных мер. Задача применения принципа равного вознаграждения приобрела еще большее значение в условиях текущего экономического кризиса, когда «равная заработная плата» воспринимается многими только как дополнительные издержки. В настоящем руководстве разъясняются концепции, лежащие в основе принципа равного вознаграждения за труд равной ценности, и содержатся рекомендации по его практическому применению. Хотя руководство посвящено конкретной проблеме равной оплаты труда мужчин и женщин, поскольку она давно вызывает обеспокоенность МОТ и продолжает ставить сложные задачи, предполагается, что оно также содержит ценную информацию для рассмотрения вопроса о равной оплате труда по другим признакам, помимо гендерной принадлежности.

Равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности может внедряться различными путями в зависимости от условий конкретной страны. При этом примеры разных стран приводятся не как образцы для подражания, а как подходы, способствующие рождению новых идей. Руководство предназначено для правительственных должностных лиц, организаций работников и работодателей, директивных органов, специалистов-практиков, инструкторов, а также для тех, кого интересует эта тема. В его основе лежит политическая деятельность МОТ в этой области, оказание технической помощи со стороны Бюро МОТ регионам, а также соответствующие комментарии контрольных органов МОТ.

Данное руководство может использоваться в различных целях, в том числе следующих:

- улучшение осведомленности и понимания принципа равного вознаграждения за труд равной ценности;

- ❶ содействие применению этого принципа в национальном законодательстве и в национальной практике;
- ❷ помощь национальным органам по содействию в продвижении этого принципа;
- ❸ помощь учреждениям, устанавливающим уровень заработной платы, в применении этого принципа;
- ❹ согласование положений о равной оплате труда в коллективных договорах;
- ❺ разработка правил в отношении рабочих мест, в том числе методов оценки труда;
- ❻ обеспечение инструкторов информацией и примерами для повышения их профессионального уровня;
- ❼ создание основы для ратификации Конвенции МОТ 1951 года № 100;
- ❽ совершенствование применения и отчетности о применении Конвенции МОТ 1951 года № 100;
- ❾ поощрение мер по реализации прав в сфере труда в соответствии с Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Данное руководство подготовлено совместными усилиями Департамента международных трудовых норм и Департамента условий труда и равенства. Его авторами являются: Мануэла Томей, директор Департамента условий труда и равенства; Шона Олни, координатор группы по вопросам равенства в Департаменте международных трудовых норм, и Мартин Ульц, юрисконсульт Департамента условий труда и равенства. Надеемся, что это руководство даст читателю полезную информацию для продвижения и реализации принципа равной оплаты труда для мужчин и женщин и будет содействовать дальнейшей деятельности по выполнению Резолюции 2012 года, касающейся периодического обсуждения основополагающих принципов и прав в сфере труда, и Резолюции 2009 года о гендерном равенстве, лежащем в основе достойного труда.

Клеопатра Думбия-Хенри

*Директор
Департамента международных
трудовых норм*

Мануэла Томей

*Директор
Департамента условий труда
и равенства*

Содержание

	Предисловие	iii
	Выражение признательности	vii
	Основные термины и определения	viii
1	Часть 1: Почему важно равное вознаграждение за труд равной ценности?	1
	1. Является ли равная оплата труда основополагающим правом?	2
	2. Существует ли проблема неравенства в оплате труда во всех странах?	3
	3. Почему важно содействовать равной оплате труда?	4
	4. С какими издержками и выгодами связано осуществление равной оплаты труда?	5
	5. Необходима ли также общая политика в области гендерного равенства?	8
2	Часть 2: Гендерный разрыв в оплате труда	11
	1. Что такое гендерный разрыв в оплате труда?	12
	2. Какова величина гендерного разрыва в оплате труда?	12
	3. Чем может быть вызван гендерный разрыв в оплате труда?	16
3	Часть 3: Конвенция МОТ 1951 года № 100: Право на равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности	23
	1. О чем говорится в Конвенции МОТ 1951 года № 100?	24
	2. Когда допустимы различия в вознаграждении за труд?	25
	3. На каких работников распространяется Конвенция МОТ 1951 года № 100?	26
	4. Равное вознаграждение актуально для всех стран?	26
4	Часть 4: Смысл понятия «равное вознаграждение за труд равной ценности»	29
	1. В чем разница между «равным вознаграждением за труд равной ценности» и «равенством в оплате труда»?	30
	2. Что такое равный труд?	31
	3. Что такое труд равной ценности?	31
	4. Что включает термин «вознаграждение»?	34

5

Часть 5: Сравнение работ и определение равной ценности_37

1. Как определяется равная ценность? 38
2. Что такое метод оценки труда? 39
3. Как избежать гендерных стереотипов и тенденциозности в оценке труда? 39
4. Что необходимо для успешного применения метода оценки труда? 46

6

Часть 6: Установление уровня заработной платы и равная оплата труда_____49

1. Какая форма установления уровня заработной платы актуальна для обеспечения равенства в оплате труда? 50
2. Какую роль играет минимальный размер заработной платы? 50
3. Какую роль играют коллективные переговоры? 54

7

Часть 7: Роль правительства и организаций работодателей и работников _____59

1. В чем состоит роль правительства согласно Конвенции МОТ 1951 года № 100? 60
2. В чем состоит роль организаций работодателей и работников? 61
3. Пути укрепления сотрудничества между правительством и социальными партнерами 66

8

Часть 8: Меры по продвижению и обеспечению равного вознаграждения _____71

1. Какую стратегию использовать для достижения равенства в оплате труда? 72
2. Для чего необходимы законы о равной оплате труда? 78
3. Что включать в законодательство? 79
4. Какие меры, принимаемые по месту работы, могут содействовать равенству в оплате труда? 85
5. Чем могут помочь методические материалы? 86

9

Часть 9: Институты и процедуры мониторинга и обеспечения применения законов по равной оплате равноценного труда _____89

1. Какие институты необходимо создать или укрепить? 90
2. Какими должны быть процедуры мониторинга и обеспечения применения закона? 93
3. Какую роль играет инспекция труда? 94
4. Какие статистические данные необходимы? 97

10

Часть 10: Какую помощь может оказать МОТ? _____101

- Приложение 1. Некоторые источники дополнительной информации МОТ 103
- Приложение 2. Перечень конвенций и рекомендаций МОТ по теме руководства 106
- Приложение 3. Текст Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) и Рекомендации МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 90) 108

Выражение признательности

Авторы выражают признательность многочисленным коллегам, высказавшим полезные замечания в процессе подготовки руководства, а также предоставившим информацию и примеры, обогатившие текст. Благодарим, в частности, Симонетту Каваццу, Димитрину Димитрову, Симель Эсим, Нелъен Хаспелс, Грейс Хеммингс, Джейн Ходжес, Франка Хоффера, Люсетт Хауэлл, Гудрун Йевне, Альбертину Жордао, Катерин Ландуйт, Клэр Маршан-Кампма, Адрианну Мата-Гринвуд, Рене Робера, Кристен Собек, Марию Марту Травиесо и Лису Вонг. Хотелось бы также поблагодарить Дэйна Болуэлла за редактирование и Международный учебный центр МОТ (Турин) за подготовку макета и издание руководства, в частности Валерию Морру и Мануэлу Фламини.

Основные термины и определения

Равное вознаграждение и равная оплата труда. Право на равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности обычно называется «равная оплата труда». В данном руководстве термины «равная оплата труда» и «равное вознаграждение» употребляются как взаимозаменяемые, хотя иногда в законодательстве они имеют разные значения, которые рассматриваются в части 4.

Равное вознаграждение и равенство в оплате труда. Равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности – принцип, предназначенный для достижения равенства в оплате труда между мужчинами и женщинами. Равенство в оплате труда касается справедливости в оплате труда (см. часть 4).

Вознаграждение определяется в Конвенции МОТ 1951 года № 100 как включающее в себя «обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалованье и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы» (см. часть 4).

Заработок может включать:

- а) вознаграждение, предоставляемое трудящемуся в денежном или натуральном выражении за выполненную работу, вместе с компенсациями за нерабочее время;
- б) чистый доход от самозанятости;
- в) совокупный доход от работы по найму и самозанятости (см. часть 2).



© ILOR, Lord



**Почему важно равное
вознаграждение за труд
равной ценности?**

1. Является ли равная оплата труда основополагающим правом?

Женщины и мужчины имеют право получать равное вознаграждение за труд равной ценности (также именуемое «равная оплата труда»). Мужчины и женщины не только должны получать равную оплату за выполнение одинаковой или аналогичной работы, но и за выполнение совсем разной работы, но имеющей по объективным критериям равную ценность. Равная оплата труда признается правом человека, принадлежащим всем мужчинам и женщинам¹.

Хотя оно, возможно, воспринимается как относящееся к современным реалиям, право на равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности признано МОТ с 1919 года². Этот принцип изложен в первых строках Устава МОТ³, в котором он признается одним из ключевых компонентов социальной справедливости. В Филадельфийской декларации МОТ 1944 года, которая входит в Устав МОТ, утверждается, что «все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей».

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятая в 1998 году, гласит, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали соответствующие конвенции, несут обязательство соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав. Эти основополагающие права включают недопущение дискриминации в сфере труда и занятости⁴. В Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятой в 2008 году, утверждается, что гендерное равенство и недопущение дискриминации являются всеохватывающими принципами в рамках стратегии МОТ по достижению целей достойного труда⁵.

Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) стала первым международным документом по этому вопросу. Неслучайно Конвенция была принята после Второй мировой войны, поскольку во время войны во многих странах на женщин легла основная нагрузка по работе на производстве. Равенство в оплате труда женщин и мужчин представляло собой важный первый шаг на пути к более широкому равенству в обществе, притом что различия в оплате труда были одной из наиболее очевидных и измеряемых форм дискриминации⁶. Принятая более 60 лет назад, эта Конвенция в то время была обращена в будущее и до сих пор остается актуальной, развитие путей ее применения продолжается.

Плата женщинам меньше, чем мужчинам, за такой же труд или за труд равной ценности – распространенная форма дискриминации в области

занятости. Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111) тесно связана с Конвенцией МОТ 1951 года № 100. Конвенция МОТ № 111 запрещает всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по различным основаниям, в том числе по признаку пола, ведущее к нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Рекомендация к Конвенции МОТ 1958 года № 111 касается необходимости выработки национальной политики предотвращения дискриминации в области труда и занятий с учетом ряда принципов. Эти принципы включают равенство возможностей и обращения в отношении вознаграждения за труд равной ценности для всех⁷. Поскольку Конвенции МОТ 1951 года и 1958 года № 100 и № 111 ратифицировали свыше 90% государств – членов МОТ, очевидно наличие консенсуса относительно важности изложенных в них прав и принципов⁸.

2. Существует ли проблема неравенства в оплате труда во всех странах?

Неравенство в оплате труда – трудноразрешимая глобальная проблема. С тех самых пор как женщины начали заниматься трудовой деятельностью, они, как правило, получали за свой труд меньше, чем мужчины. Одно время во многих странах это была четко определенная политика. Она строилась на предположении, что женщинам нет необходимости зарабатывать «прожиточный минимум», поскольку «кормильцами» были их мужья. Женщины выступали как «вторичные источники дохода». В результате возникал порочный круг – наличие низкооплачиваемых рабочих мест давало толчок к продолжению практики более низкой оплаты труда женщин. Однако с годами политика открытого установления различных ставок оплаты труда для мужчин и женщин, выполняющих одинаковую или аналогичную работы, прекратилась почти повсеместно. Но сохраняются различия в оплате труда мужчин и женщин, выполняющих разную работу равной ценности.

В результате исторически сложившихся и стереотипных установок в отношении роли женщин существует более узкий и иной круг профессий, которыми занимаются преимущественно или исключительно не мужчины, а женщины. Такая концентрация женщин в определенных профессиях выливается в тенденцию к понижению среднего уровня заработной платы в этих профессиях, лишая мужчин стимула для поступления на такую работу. Вследствие этого средний уровень оплаты труда женщин в целом остается более низким, чем у мужчин, во всех странах и для всех уровней образования, возрастных групп и профессий.

3. Почему важно содействовать равной оплате труда?

Рассчитывать на какие-либо стабильные улучшения в экономическом положении женщин нельзя до тех пор, пока их время и способности будут цениться меньше, чем у мужчин. Содействие равной оплате труда также помогает в решении одной из важных причин гендерной разницы в заработной плате, а именно дискриминации в оплате труда. Кроме того, оно способствует повышению общего гендерного равенства в сфере труда.

При решении проблемы гендерных различий в оплате труда важно предпринять следующие действия:

- изменение неравного разделения домашнего труда между мужчинами и женщинами, а также распределение времени женщин между оплачиваемой и неоплачиваемой работой на протяжении жизненного цикла;
- содействие изменению стереотипных взглядов на устремления, предпочтения, способности и «пригодность» женщин для определенных видов работы;
- сокращение финансовой зависимости женщин, что повышает их влияние и положение в домашнем хозяйстве и обществе;
- сокращение уязвимости женщин и их семей в отношении опасности впасть в нищету;
- снижение вероятности впасть в нищету или оставаться малоимущими для домохозяйств с низким уровнем дохода, в том числе возглавляемых женщинами;
- повышение женщинам пенсий и снижение риска бедности в старости;
- обеспечение устойчивого восстановления для женщин в период экономического кризиса;
- сокращение на семьи давления, вынуждающего больше работать по времени;
- сокращение использования детского труда;
- сокращение текучести кадров и повышение производительности труда;
- увеличение потенциала предприятий для привлечения и удержания лучших кадров.



© ILO/Truong Yan Vi

4. С какими издержками и выгодами связано осуществление равной оплаты труда?

Хотя решение проблемы неравенства в оплате труда для работодателя связано с определенными издержками, существуют также значительные выгоды. Изменения, направленные на достижение равенства в оплате труда, могут повлечь за собой различные виды затрат: 1) повышение заработной платы; 2) административные издержки; 3) возможные негативные последствия для некоторых работников. Как свидетельствует реальный опыт, затраты на повышение заработной платы могут быть относительно низкими⁹. Административные издержки включают разработку новых методов оценки работы и систем классификации. Кроме того, необходима организация учебной подготовки и выплата гонорара за консультирование. Возможно также недовольство среди работников, чей труд либо не получил должную

оценку, либо не был удостоен повышения в должности, что может в ближайшее время неблагоприятно сказаться на мотивированности и производительности труда. Однако этот процесс не должен приводить к снижению заработной платы никого из работников.

С равенством в оплате труда связаны и многочисленные проверенные на практике выгоды, в том числе¹⁰:

- *Совершенствование методов набора и подбора персонала.* Равенство в оплате труда порождает более эффективные методы набора и подбора персонала, более эффективное постоянное повышение квалификации, рост процента удержания новых работников после испытательного срока и повышение эффективности новых работников.
- *Определение невыявленных потребностей в персонале со специальностями, в которых преобладают женщины.* В результате набора персонала для удовлетворения этих потребностей улучшается качество продуктов и услуг, а также повышается внутренняя гибкость. Это происходит благодаря обмену навыками, характерными для специальностей, в которых преобладают женщины и в которых преобладают мужчины.
- *Улучшение рабочей обстановки в условиях соблюдения принципов равенства.* Это повышает удовлетворенность работой и преданность организации.
- *Укрепление репутации и привлекательности компании.* Это обеспечивает снижение затрат на набор квалифицированных работников и сокращение сроков по заполнению вакансий благодаря большей привлекательности должностей.
- *Совершенствование трудовых отношений.* Равенство в оплате труда означает сокращение разногласий, сроков урегулирования жалоб и споров, а также упрощает заключение коллективных договоров.
- *Расширение экономической самостоятельности трудящихся женщин.* Для трудящихся женщин это означает укрепление финансовой уверенности, для предприятий – увеличение числа женщин, имеющих необходимую квалификацию.
- *Снижение расходов на юридические услуги и штрафы.* Работодателям не приходится нести расходы по судебным делам в связи с дискриминацией и неравной оплатой труда, по которым возможны решения о выплате значительных сумм и которые могут отнимать много времени¹¹. Благодаря этому обеспечивается определенная защита от падения цен на акции, а также улучшается имидж и репутация.
- *Более последовательная политика оплаты труда.* Согласованная структура заработной платы на основе ценности труда экономит время персонала на управление системой оплаты труда и обеспечивает более эффективное распределение общего фонда заработной платы между различными рабочими местами.



В целом женщины выигрывают от более справедливой системы признания и вознаграждения их труда, их семьи выигрывают в материальном плане, работодатели выигрывают благодаря тому, что имеют нужных людей с соответствующей квалификацией, а общество выигрывает благодаря и социальной справедливости, и производительности труда.

5. Необходима ли также общая политика в области гендерного равенства?

Для содействия равенству в оплате труда необходима общая политика по вопросам гендерного равенства. Достижение равенства в оплате труда неразрывно связано с установлением гендерного равенства. Гендерные различия могут быть устранены только при наличии постоянного и устойчивого прогресса на пути к гендерному равенству на рабочем месте и в обществе в целом. И наоборот, гендерное равенство не может быть достигнуто без равной оплаты труда равной ценности¹².

Профессиональная сегрегация женщин на определенных рабочих местах, по определенным специальностям и в определенных секторах повышает вероятность того, что работа, выполняемая главным образом женщинами, недооценена по сравнению с работой, выполняемой в основном мужчинами. Дискриминация в отношении женщин в вопросах трудоустройства, доступа к профессиональному обучению, продвижения и карьерного роста, а также неравное распределение домашних и семейных обязанностей напрямую сказываются на уровне вознаграждения, которое получают за свой труд женщины. В то же время низкая и неравная оплата труда женщин будет еще больше тормозить продвижение к равноправному участию в занятости женщин и мужчин. Когда женщина зарабатывает меньше, чем ее партнер-мужчина, меньше вероятность более справедливого распределения домашних и семейных обязанностей и задач, и многие женщины вообще бросают работу. Таким образом, вопросы равной оплаты труда должны включаться и решаться в рамках политики и планов по вопросам гендерного равенства на всех уровнях, а гендерные различия в оплате труда служат важным показателем прогресса, достигнутого на пути к гендерному равенству.

Наряду с Конвенцией МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), Конвенция МОТ 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156), Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), Декларация 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и Конвенция ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин образуют международно-правовую и политическую основу для продвижения гендерного равенства в сфере труда. Конвенция МОТ 1958 года № 111 содержит требование ко всем ратифицировавшим ее странам проводить национальную



КОНВЕНЦИЯ МОТ 1958 ГОДА О ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ (№ 111)

Каждый член... обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

РЕКОМЕНДАЦИЯ МОТ 1958 ГОДА О ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ (№ 111)

[Национальная] политика... должна учитывать следующие принципы... все лица должны пользоваться без дискриминации равенством возможностей и обращения в отношении... вознаграждения за труд равной ценности.



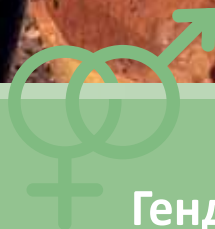
политику, направленную на поощрение равенства возможностей и равное обращение в отношении мужчин и женщин в области труда и занятий. Сюда входит равенство возможностей и равное обращение в отношении трудоустройства, профессионального обучения, поощрения и карьерного роста, а также вознаграждения за труд и условий труда.

Примечания

- ¹ См.: Резолюция, касающаяся периодического обсуждения основополагающих принципов и прав в сфере труда, Международная конференция труда, МОТ, Женева, 2012, выводы, пункт 5. См. также: Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966, пункт а) i) статьи 7, и Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979, пункт 1 d) статьи 1.
- ² Статья 427 Версальского договора: МОТ, Женева, Официальный бюллетень, том 1, апрель 1919 года – август 1920 года.
- ³ Устав Международной организации труда, с изменениями от 1946 года по добавлению конкретного указания на равное вознаграждение за труд равной ценности в Преамбуле (первоначально изложенного в статье 41), МОТ, Женева, Официальный бюллетень, 15 ноября 1946 года, том XXIX, № 4.
- ⁴ Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и обеспечение ее эффективного применения, пункт d) статьи 2.
- ⁵ Часть I (B). Определение достойного труда было сформулировано МОТ и утверждено международным сообществом как производительный труд женщин и мужчин в условиях свободы, равенства, безопасности и уважения человеческого достоинства. Достойный труд включает возможности для производительного труда, который приносит достойное вознаграждение; обеспечивает безопасность на рабочем месте и социальную защиту для работников и их семей; открывает больше возможностей для индивидуального роста и способствует социальной интеграции; обеспечивает людям свободу выражения мнений, объединения и участия в принятии жизненно важных решений; гарантии равных возможностей и равного обращения для всех. См. ILO: *Toolkit for mainstreaming employment and decent work* (Geneva, 2007), p. vi.
- ⁶ ILO: *Giving globalization a human face* («Глобализация: человеческий облик»), общий обзор по основополагающим конвенциям, касающимся прав в сфере труда, в свете Декларации МОТ 2008 года о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, Женева, 2012, пункт 652.
- ⁷ Рекомендация МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), пункт 2 b) v).
- ⁸ По состоянию на январь 2013 года, Конвенция МОТ № 100 была ратифицирована 171 государством-членом, Конвенция МОТ № 111 – 172 государствами-членами.
- ⁹ Например, в Канаде, где были проведены корректировки с учетом равенства оплаты труда, общий уровень заработной платы увеличился в Онтарио на 0,5–2,2 % и в Квебеке – в пределах от менее 0,5 до 3,76 %. См.: М.-Т. Чича: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact* (Geneva, ILO, Declaration Working Paper, No. 49, 2006). Однако, когда такие вопросы рассматривались в судебном порядке, некоторые суды и трибуналы выносили решение о выплате значительной компенсации за дискриминацию в оплате труда.
- ¹⁰ См. М.-Т. Чича, там же.
- ¹¹ См., например: Fair Work Australia, Equal Remuneration Case: Australian Municipal, Administrative, Clerical and Service Union и др.; Australian business Industrial [2012] FWAFB 1000, 1 February 2012. Указ Комиссии по справедливым трудовым отношениям Австралии по этому вопросу, выпущенный 22 июня 2012 года, установил повышение заработной платы на 23–45%. См. также *Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp.*, 2011 SCC 57, [2011] 3 S.C.R. 572, где Верховный суд Канады восстановил решение, констатирующее неравенство между мужчинами и женщинами в оплате труда работников почты на основании иска, поданного в 1983 году. Первоначальное судебное разбирательство заняло 410 дней.
- ¹² См. Международная конференция труда, 98-я сессия, июнь 2009 года, Резолюция о гендерном равенстве как основе достойного труда.



© ILO/M. Crozet



Гендерный разрыв в оплате труда

1. Что такое гендерный разрыв в оплате труда?

Неравенство между мужчинами и женщинами в оплате труда часто оценивается с помощью показателя, известного как гендерный разрыв в оплате труда. Гендерный разрыв в оплате труда измеряет разницу между средним заработком мужчин и женщин в процентах от заработка мужчин. Например, если средний ежемесячный заработок женщин составляет 70% от среднего ежемесячного заработка мужчин, то гендерный разрыв в оплате труда составляет 30 п. п.

Гендерный разрыв в оплате труда может относиться к разнице в размере почасового, недельного, месячного или годового заработка мужчин и женщин. Обычно гендерный разрыв в почасовой оплате труда меньше, чем недельный, месячный или годовое гендерный разрыв. Это объясняется тем, что женщины, как правило, занимаются оплачиваемой работой меньшее количество часов, чем мужчины, поскольку они по-прежнему имеют больше семейных и домашних обязанностей. Поэтому для женщин меньше вероятность, например, получения платы за сверхурочную работу. Возможной причиной могут быть также законодательные ограничения для женщин на сверхурочную работу и работу в ночное время.

Гендерный разрыв в оплате труда охватывает разницу в заработке мужчин и женщин, которая относится к: а) вознаграждению в денежном или натуральном выражении, выплачиваемому работнику за выполненную работу, вместе с компенсациями за нерабочее время; б) чистому доходу от samozанятости; в) совокупному доходу от работы по найму и samozанятости¹³. Разница между гендерным разрывом в ставках заработной платы и гендерным разрывом в доходах от samozанятости может быть значительной. Гендерный разрыв в отношении совокупных заработков, как правило, больше, чем гендерный разрыв в размере заработной платы.

2. Какова величина гендерного разрыва в оплате труда?

В мировом масштабе гендерный разрыв в оплате труда, по оценкам, составляет 22,9%; иными словами, женщины зарабатывают 77,1% того, что зарабатывают мужчины¹⁴. Однако размер гендерного разрыва в оплате труда варьируется в зависимости от сектора, специальности, группы работников, страны, а также в динамике времени. Обычно он меньше в государственном секторе, чем в частном секторе, и самый большой среди работников старшего возраста. Разница в размере оплаты труда между мужчинами и женщинами с семейными обязанностями, равно как и между женщинами, имеющими и не имеющими семейные обязанности, также значительна.

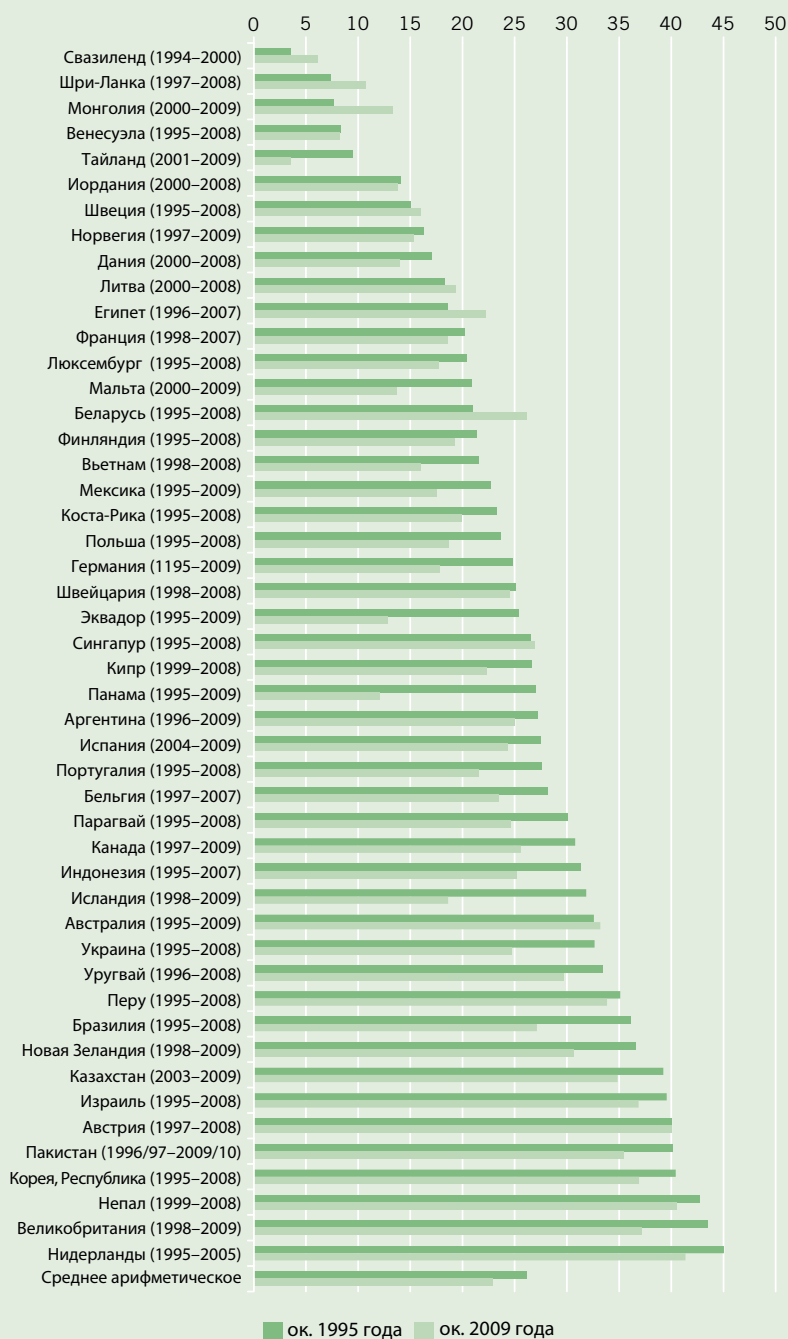
Чем больше женщин занято трудом определенной категории, тем ниже уровень заработной платы для всех работников, занятых этим видом

деятельности¹⁵. Занятость на низкооплачиваемой работе намного выше среди женщин, чем среди мужчин, и такое гендерное распределение на низкооплачиваемых рабочих местах также связано с подверженностью риску низкой оплаты труда профессий, где преобладают женщины¹⁶. Наибольших размеров разрыв достигает в некоторых видах физического труда, где занято мало женщин. Но это справедливо и в отношении некоторых видов нефизического труда, таких как руководители высшего звена и законодатели. В 2003–2006 годах в Европейском союзе (ЕС) гендерный разрыв в почасовой оплате труда сохранялся на уровне 15%, увеличившись до 17,1% в 2009 году¹⁷. Среди стран ОЭСР наибольший гендерный разрыв в оплате труда наблюдается в Японии и Республике Корея – примерно 30–40% соответственно у работников, занятых полный рабочий день¹⁸. В Латинской Америке, по данным исследования, гендерный разрыв в почасовой оплате труда в несельскохозяйственном секторе составлял 22%, однако в месячных заработках он равнялся 36%, а во многих странах Азии, Ближнего Востока и Северной Африки разрыв в некоторых секторах превышал 40%¹⁹.

Хотя и медленными темпами, происходит определенное продвижение к большему равенству в заработках между мужчинами и женщинами, правда, согласно расчетам, при нынешних темпах на преодоление этого разрыва уйдет более 75 лет²⁰. Приведенный ниже график показывает, что в 1995–2009 годах в большинстве стран наблюдалось сокращение гендерного разрыва в месячной оплате труда в экономике в целом. Разрыв в оплате труда проявляет тенденцию к увеличению в странах, где широко распространена неполная занятость, в которой чрезмерно представлены женщины, например в Великобритании, Нидерландах и Республике Корея. Там, где женщины, занятые неполный рабочий день, зарабатывают меньше, чем их коллеги-женщины, работающие полный рабочий день, ежемесячный гендерный разрыв в оплате труда оказывается еще больше, если в расчеты включаются работающие неполное рабочее время²¹.



ИЗМЕНЕНИЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОГО ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ОПЛАТЕ ТРУДА В 48 СТРАНАХ ЗА ПЕРИОД ПРИМЕРНО С 1995 ПО 2009 ГОД



Источник: статистика МОТ; Евростат.

В таблице ниже представлены гендерные разрывы в оплате труда в странах Латинской Америки как соотношение между работающими по найму городскими женщинами и мужчинами определенной возрастной категории и в соответствии с годами пройденного обучения.

ГЕНДЕРНЫЕ СООТНОШЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЛАТИНСКОЙ АМЕРИКЕ (ДАННЫЕ ЗА 2010 ГОД ИЛИ ИМЕЮЩИЕСЯ ПОСЛЕДНИЕ ДАННЫЕ)

Соотношение между работающими по найму городскими женщинами и мужчинами в возрасте от 20 до 49 лет, 35 часов работы и более

Страна	Годы учебы		
	0–5	6–9	10–12
Аргентина	73,6	70,8	78,6
Боливия (2007 год)	70,8	70	67,8
Бразилия (2009 год)	71,8	68,8	67,9
Венесуэла	84,5	82	82,7
Гватемала (2006 год)	103,3	73,8	83,6
Гондурас	86,3	83,3	84,3
Доминиканская Республика	64,8	59,8	66,2
Колумбия	80,0	78,1	78,5
Коста-Рика	62,4	82,5	82,0
Мексика	70,6	71,4	76,7
Никарагуа (2005 год)	80,1	76,8	82,2
Панама	69,3	70,9	84,2
Парагвай	81,9	77,1	80,9
Перу	65,4	63,7	69,4
Сальвадор	89,3	81,0	86,7
Уругвай	57,2	64,5	69,6
Чили (2009 год)	84,5	77,7	78,8
Эквадор	80,7	80,9	83,7

Источник: ЭКЛАК, Статистический ежегодник Латинской Америки и Карибского бассейна, 2011.

Гендерный разрыв в оплате труда в динамике времени может сокращаться либо за счет процесса «выравнивания путем повышения», либо «выравнивания путем понижения». Выравнивание путем повышения происходит, когда заработки женщин увеличиваются, а заработки мужчин остаются без изменений или увеличиваются более медленными темпами, чем у женщин. Гендерный разрыв в оплате труда выравнивается путем понижения, когда снижаются заработки и женщин, и мужчин, но заработки мужчин сокращаются более быстрыми темпами или когда увеличивается доля мужчин среди низкооплачиваемых работников. Таким образом, необходимо рассматривать как соотношение между заработками мужчин и женщин, так и тенденции средних заработков мужчин в динамике времени.

3. Чем может быть вызван гендерный разрыв в оплате труда?

Гендерный разрыв в оплате труда объясняется различными факторами. Относительная значимость этих факторов варьируется в разных странах и в динамике времени. Эти факторы включают следующие:

■ Гендерные различия в образовании и профессиональном обучении

В целом гендерный разрыв в образовании ликвидирован и женщины достигли заметных успехов в обучении. Однако в некоторых странах у женщин все еще меньше классов школьного образования, чем у мужчин. Это объясняется тем, что образование девочек рассматривается как нечто менее полезное или выгодное в материальном плане, чем образование мальчиков. Кроме того, девочек обычно первыми забирают из школы для выполнения работы по дому или ухода за больными родственниками. Поэтому для этих женщин доступно меньше рабочих мест, которые, кроме того, связаны с менее квалифицированным и низкооплачиваемым трудом. В силу стереотипных представлений и социального давления определяются разные пути для мальчиков и девочек, женщин и мужчин в образовании и профессиональном обучении, и для женщин существует более узкий круг возможностей в этих областях.

■ Гендерные различия в стаже работы

Стаж работы у женщин носит более прерывистый характер, чем у мужчин. Нередко они уходят с работы в связи со своими обязанностями по уходу за детьми, хотя увеличивается доля женщин, которые после рождения ребенка продолжают работать. Потеря квалификации из-за перерывов в работе неблагоприятно сказывается как на положении женщин, так и на положении мужчин (в связи с военной службой или безработицей), но в большей мере сказывается на женщинах.



© ITCILO/G. Palazzo

Возвращаясь на работу, в отличие от мужчин, они теряют доступ к рабочим местам, соответствующим их уровню квалификации.

Профессиональная гендерная сегрегация

Женщины заняты в более узком и низкооплачиваемом спектре профессий и отраслей, чем мужчины. Это называется горизонтальной профессиональной сегрегацией. Женщины работают, например, секретарями и медсестрами или сотрудниками детских дошкольных учреждений, заработная плата которых, как правило, ниже, чем на рабочих местах, занимаемых главным образом мужчинами, таких как водители грузовиков, машинисты и шахтеры. Нередко такая ситуация складывается в результате стереотипных представлений о том, какая работа «подходит» женщинам.

Женщины недостаточно представлены на высокооплачиваемых должностях, их держат на рабочих местах более низкого уровня. Это называется вертикальной профессиональной сегрегацией. Она существует даже в секторах, где большинство работников составляют женщины, например в секторах здравоохранения и образования.

Специальности, где преобладают женщины (часто определяемые как специальности, где более 60% работников составляют женщины), обычно оплачиваются и ценятся меньше, чем те, где преобладают

мужчины. Из-за более низкой заработной платы мужчины не хотят идти на такую работу. В результате женщины сконцентрированы на иных рабочих местах, чем мужчины. Это укрепляет мнение, что низкий уровень заработной платы обусловлен рыночными факторами и требованиями к квалификации, а не недооценкой женского труда. Квалификация женщин часто не принимается во внимание, поскольку она рассматривается как «природные» женские качества, а не навыки, приобретенные с опытом и в процессе обучения. Разделение специальностей на «квалифицированные» и «неквалифицированные» нередко отражает гендерные предубеждения.

Полный или неполный рабочий день

Большинство занятых неполный рабочий день составляют женщины. В странах ОЭСР почти трое из каждых четырех работающих неполный день – женщины²², и это, возможно, способствует разнице в оплате труда. Дискриминация может быть прямой, когда ставка почасовой оплаты ниже, чем ставка заработной платы за полный рабочий день, или косвенной, когда, к примеру, в отношении работающих неполный рабочий день устанавливаются лимиты на взносы в фонд социального страхования.

Размеры предприятия и профсоюзный охват

Существуют также различия между предприятиями, на которых работают женщины и мужчины. Предприятия, на которых работают женщины, как правило, меньше, чем предприятия, где работают главным образом мужчины, а профсоюзный охват там в целом ниже. Средний уровень заработной платы обычно ниже на предприятиях меньшего размера с небольшим числом членов профсоюза.

Дискриминация в оплате труда

Дискриминация в оплате труда проявляется в разных формах. В немногих случаях пол все еще остается конкретным критерием для определения размера заработной платы, что является прямой дискриминацией. Она еще наблюдается в исключительных случаях в некоторых коллективных договорах и документах о минимальном размере заработной платы, например в сельском хозяйстве²³. Существуют также дискриминационные законы и коллективные договоры, налагающие ограничения на полагающиеся женщинам льготы и пособия²⁴. Однако главной проблемой скорее является дискриминация в оплате труда на практике, чем заложенная в законах и коллективных договорах.

Прямая дискриминация также проявляется, когда одна и та же должность получает разные названия в зависимости от пола занимающего ее работника. На должностях с названиями для женщин заработная плата обычно ниже, чем на «мужских». Ниже во вставке приводятся примеры, иллюстрирующие некоторые из таких случаев.



РАЗЛИЧНЫЕ НАЗВАНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ ДЛЯ ОДНОЙ И ТОЙ ЖЕ РАБОТЫ

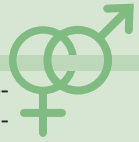
Мужское название должности	Женское название должности
Продавец	Продавщица
Заместитель управляющего	Помощница управляющего
Техник	Оператор
Менеджер по информации	Библиотекарь
Управляющий делами	Заведующая канцелярией
Портной	Швея
Бортпроводник	Стюардесса
Референт	Секретарь
Администратор	Секретарь
Шеф-повар	Повар
Дворник	Уборщица

Дискриминация в оплате труда может также проявляться, когда женщины и мужчины, выполняющие разные виды работ равной ценности, получают разную заработную плату. Такая дискриминация может быть вызвана гендерными предубеждениями в методах оценки труда и систем классификации работ по сложности. Это объясняется тем, что квалификация, нагрузка, ответственность и условия работы, связанные с типично женскими видами труда, остаются непризнанными или недооцененными. Поэтому на предприятии положение женщин в классификации работ и шкале заработной платы обычно ниже, чем у мужчин.

Системы, предусматривающие различные выплаты помимо основной заработной платы, такие как сверхурочные, поощрения, надбавка за выслугу лет, премии за производительность труда и пособия на семью, могут также способствовать косвенной дискриминации. Поскольку у женщин больше семейных обязанностей, они меньше работают сверхурочно. Даже если они выполняют сверхурочную работу, в плане оплаты она менее выгодна для женщин, чем для мужчин. У женщин чаще прерывается стаж. Это ставит их в невыгодное положение, особенно если надбавка за выслугу лет составляет значительную часть общего размера заработной платы. Премии за производительность бывают выше в отношении квалификации или ответственности, связанных с видами работы, выполняемыми в основном мужчинами. В некоторых странах женщинам не полагаются пособия на семью, поскольку по закону только мужчина может быть главой домохозяйства. Помимо этого, у мужчин и женщин могут быть разные возможности для согласования

условий трудового договора, так что мужчины получают более высокую оплату при аналогичном режиме работы и уровне эффективности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ



Комитет экспертов МОТ отмечает, что «исторически сложившееся отношение к роли женщины в обществе наряду со стереотипными представлениями относительно чаяний, предпочтений, способностей и “пригодности” женщин для определенных видов работ, способствовали профессиональной гендерной сегрегации на рынке труда. В результате одни рабочие места занимают преимущественно или исключительно женщины, а другие – мужчины. При определении ставок заработной платы эти взгляды и установки также обычно приводят к недооценке “женских видов работ” по сравнению с мужскими, которые выполняют другую работу и применяют другие навыки»²⁵.

Во **Вьетнаме**, по данным «Гендерной оценки страны за 2011 год» Всемирного банка и Азиатского банка развития, несмотря на сокращение гендерного разрыва начиная с 1990-х годов, эта тенденция прекратилась в 2006–2008 годах, когда разрыв в оплате труда оставался без изменений приблизительно на уровне 25%. В одной из предыдущих гендерных оценок страны по Вьетнаму гендерный разрыв в оплате труда исследовался в качестве главного показателя влияния экономического роста на экономические возможности для мужчин и женщин. Согласно предыдущей страновой оценке, разрыв мог объясняться сегрегацией в области возможностей трудоустройства для мужчин и женщин и низкой оценкой труда женщин в определенных секторах.



Примечания

- ¹³ В Резолюции, касающейся комплексной системы статистики заработной платы, принятой 12-й Международной конференцией статистиков труда (1973 год), ставки заработной платы определяются как «базовая заработная плата, компенсации стоимости жизни и другие гарантированные и регулярно выплачиваемые пособия, но исключая доплаты за сверхурочную работу, премии и выходные пособия, семейные пособия и другие выплаты по социальному обеспечению, осуществляемые работодателями. Исключаются также добровольные выплаты в натуральном выражении дополнительно к обычным ставкам заработной платы». Согласно той же резолюции, заработки определяются как «выплаты в денежном или натуральном выражении, выплачиваемые наемным работникам, как правило, через определенные промежутки времени за отработанное время или выполненную работу, а также компенсации за нерабочее время, например ежегодный отпуск, другие оплачиваемые отпуска или выходные. В заработки не включаются взносы работодателей за своих работников, выплачиваемые в фонды социального страхования и пенсионного обеспечения, а также пособия, полученные работниками в рамках этих фондов. В заработки также не входит выходное пособие». Однако на практике показатели заработной платы и заработков разрабатываются исходя из критериев конкретной страны, которые не всегда сопоставимы. Таким образом, термины «заработная плата» и «заработки» обычно употребляются для обозначения как ставок заработной платы, так и заработков.
- ¹⁴ MOT: «Новая эра социальной справедливости», доклад Генерального директора, Доклад I(A), Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева, 2011.
- ¹⁵ B.F. Reskin and P. Roos: *Job Queues, gender queues: explaining women's inroad into male occupations* (Philadelphia, Temple University Press, 1990); T. Gálvez, «Discriminación de género en el Mercado laboral: la brecha de ingresos 2001», в L. Abramo (ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Santiago de Chile, ILO, 2006, pp. 95-128.
- ¹⁶ MOT: доклад «Заработная плата в мире в 2010–2011 годы: политика в области заработной платы в период кризиса», Женева, 2010.
- ¹⁷ European Commission: *Gender gaps in European labor markets: Measurement analysis and policy implications*, Staff working paper SEC(2003) 937, 2003; European Commission: *The gender pay gap in Europe from a legal perspective* (Brussels, 2010); United Nations Economic Commission for Europe Conference of European Statisticians: Note by Eurostat – *The unadjusted gender pay gap in the European Union*, UNECE Work Session on Gender Statistics (Geneva, 26–28 April 2010), Working Paper 1; Eurostat: *Gender pay gap statistics 2010*, по адресу: ec.europa.eu/Eurostat [1 Nov. 2012].
- ¹⁸ ОЭСР: «Перспективы занятости», 2012 год, статистическое приложение, таблица 1.
- ¹⁹ M. Corley, Y. Perardel and K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: a cross-country analysis* (Geneva, ILO, Employment Strategy Papers No. 20, 2005), p. 1.
- ²⁰ «Новая эра социальной справедливости», указ. соч.
- ²¹ S. McGuinness, E. Kelly, P.J. O'Connell and T. Callan: «The impact of wage bargaining and worker preferences on the gender pay gap», в *European Journal of Industrial Relations* (2011, Vol. 17, No. 3), pp. 277–293.
- ²² Источник: OECD: *Women and men in OECD countries*, по адресу www.oecd.org/dataoecd/19/14/38172488.pdf.
- ²³ *Giving globalization a human face* («Глобализация: человеческий опыт»), op. cit., paras 680, 684.
- ²⁴ Ibid, paras 693–694.
- ²⁵ Комитет экспертов MOT по применению конвенций и рекомендаций (Комитет экспертов), замечание общего порядка по применению Конвенции № 100, опубликовано в 2007 году.



**Конвенция МОТ 1951 года № 100:
Право на равное вознаграждение
мужчин и женщин за труд равной
ценности**

1. О чем говорится в Конвенции МОТ 1951 года № 100²⁶?

- Содержится определение термина «вознаграждение», который включает в себя обычную основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалование и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуральном выражении работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы. Это широкое определение ясно показывает, что все элементы оплаты труда дополнительно к обычной, основной или минимальной заработной плате или обычному, основному или минимальному жалованию в целях реализации положений Конвенции должны рассматриваться как часть вознаграждения;
- указывается, что «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к установленным ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признаку пола;
- требуется, чтобы государства-члены поощряли и обеспечивали применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения за труд равной ценности;
- допускается гибкость в порядке ее продвижения и обеспечения применения. Конвенция ссылается на то, что это следует осуществлять «при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения».
- предусматривается, что принцип равного вознаграждения может применяться одним или несколькими из следующих путей: национальное законодательство, система определения вознаграждения, установленная или признанная законодательством, коллективные договоры между работодателями и работниками;
- предусматривается содействие объективной оценке труда исходя из подлежащей выполнению работы, если это будет способствовать применению положений Конвенции;
- допускается гибкость применяемых методов оценки, которые могут явиться объектом решений либо властей, компетентных в области определения ставок вознаграждения, либо сторон, участвующих в коллективных договорах;
- предусматривает, что разница в ставках между работниками, вытекающая из такой объективной оценки, не противоречит принципу Конвенции;
- признается ключевая роль организаций работодателей и работников;
- устанавливается, что государства-члены должны сотрудничать надлежащим образом с соответствующими организациями



© ILO/M. Crozet

работодателей и работников с целью проведения в жизнь положений Конвенции;

- Рекомендация МОТ 1951 года № 90 содержит дальнейшие указания по ряду этих вопросов.

2. Когда допустимы различия в вознаграждении за труд?

Различия в вознаграждении за труд допускаются при наличии объективных различий в ценности подлежащей выполнению работы. Концепция равного вознаграждения за труд равной ценности требует средств для измерения и сравнения различных видов работы на основе объективных критериев, таких как квалификация, условия работы,

ответственность и нагрузка. Если в результате оценки труда на основе объективных критериев, свободных от стереотипных представлений о ценности труда, который обычно выполняют женщины или мужчины, ценность одних видов труда отличается от других, эти различия должны быть отражены в уровне оплаты труда.

Оценка труда, направленная на определение относительной ценности различных трудовых функций на основе подлежащей выполнению работы, отличается от оценки эффективности работы. Однако оценка эффективности работы, которая характеризует трудовую деятельность отдельного работника, может повлиять на вознаграждение. Если, например, предоставляется надбавка за эффективность или производительность труда, возможно, обоснованы различия в общем ежемесячном вознаграждении. Здесь нет дискриминации при условии, что сами критерии эффективности и производительности не являются дискриминационными и у всех есть возможность получать такие надбавки. Например, если работающие неполный день не имеют права на определенные надбавки, а большинство работающих неполный день составляют женщины, то это может вылиться в косвенную дискриминацию в оплате труда.

В Рекомендации МОТ 1951 года № 90, которой сопровождается Конвенция МОТ 1951 года № 100, особо подчеркивается значение социальных партнеров при оценке труда и предусматривается, что государства-члены должны, по соглашению с соответствующими организациями работодателей и работников, вырабатывать методы или поощрять разработку методов оценки труда²⁷.

3. На каких работников распространяется Конвенция МОТ 1951 года № 100?

У Конвенции МОТ 1951 года № 100 широкая сфера действия, поскольку она ссылается на «всех работников» без каких-либо уточнений. Не допускаются никакие исключения или оговорки. Она включает трудящихся-мигрантов как постоянных, так и временных, как легальных, так и нелегальных. Она касается также работников сельского хозяйства, семейных предприятий и домашнего хозяйства. Заложенный в ней принцип должен применяться очень широко, чтобы охватывать все группы во всех секторах. Конвенция применяется и к государственно-му, и к частному, как формальному, так и неформальному секторам, включая производство, сферу обслуживания и сельское хозяйство.

4. Равное вознаграждение актуально для всех стран?

Равное вознаграждение является основополагающим правом, которое относится ко всем странам, хотя порядок его реализации на

практике может варьироваться от страны к стране и в динамике времени. Конвенция разрешает каждой стране поощрять и обеспечивать равное вознаграждение путями, наиболее соответствующими



национальным условиям. Допускается гибкость в подходах к решению данной задачи, хотя принцип равного вознаграждения должен соблюдаться и принимаемые меры должны быть эффективными. Этот принцип неразрывно связан с обеспечением гендерного равенства.

Примечания

²⁶ Тексты Конвенции МОТ 1951 года и Рекомендации МОТ 1951 года № 90 к ней приводятся в Приложении 3.

²⁷ Рекомендация МОТ 1951 года № 90, пункт 5.



4



Смысл понятия «равное
вознаграждение за труд
равной ценности»

1. В чем разница между «равным вознаграждением за труд равной ценности» и «равенством в оплате труда»?

«Равное вознаграждение за труд равной ценности» – это принцип, обеспечивающий достижение «равенства в оплате труда». Равенство в оплате труда касается справедливости заработной платы. Однако эти два термина нередко используются как взаимозаменяемые.

Оба термина связаны с устранением недооценки труда, обычно выполняемого женщинами. Равенство в оплате труда обеспечивает следующее:

- равная плата за выполнение одинаковой или аналогичной работы;
- равная плата за выполнение различных видов работ, имеющих равную ценность.



© ILOM Crozet

2. Что такое равный труд?

Понятие «труд равной ценности» включает в себя понятие «равный труд» и одновременно шире его. Равная плата за равный труд означает, что женщины и мужчины одинаковой квалификации получают равную оплату, если выполняют одинаковую или практически одинаковую работу в равноценных условиях. Таким образом, применение принципа равенства в оплате труда ограничивается работой, выполняемой женщинами и мужчинами в одной и той же области деятельности и на одном и том же предприятии²⁸.

Если два человека выполняют одинаковую или аналогичную работу, они должны получать за нее одинаковую плату. Если женщины получают меньшую плату, чем мужчины, когда они выполняют одинаковую или аналогичную работу, – это явная форма дискриминации в оплате труда. Эта форма дискриминации все еще существует, но ее проще выявить и исправить, чем при ссылке на труд равной ценности.

В некоторых странах законом предусматривается равная оплата труда, выполняемого в аналогичных условиях или требующего аналогичной квалификации и навыков. Такой подход, хотя он и входит в понятие равной ценности, ограничен сопоставлением аналогичных вещей. Конвенция МОТ 1951 года № 100 также касается совсем не похожих видов работы, но имеющих тем не менее равную ценность.

3. Что такое труд равной ценности?

Равная оплата труда равной ценности охватывает не только случаи, когда мужчины и женщины выполняют одинаковую или аналогичную работу, но и более распространенную ситуацию, когда они выполняют разную работу. Если мужчины и женщины выполняют работу, разную по содержанию, связанную с разной ответственностью, требующую разных навыков и квалификации, и выполняемую в разных условиях, но в целом имеющую равную ценность, они должны получать за нее равное вознаграждение. Это понятие имеет важнейшее значение для ликвидации дискриминации и содействия равенству, поскольку женщины и мужчины часто выполняют разную работу, в разных условиях и даже в разных организациях. Женщины по-прежнему сконцентрированы в ограниченном спектре трудовой деятельности, и работа, которой заняты преимущественно женщины, как правило, недооценивается.

Равная ценность может применяться в тех случаях, когда виды работы, выполняемые женщинами и мужчинами:

- выполняются в разных условиях;
- требуют разной квалификации и навыков;
- требуют разного уровня нагрузки;

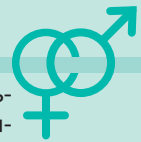
- связаны с разной ответственностью;
- выполняются в разных местах, или на разных предприятиях, или для разных работодателей.

Некоторые виды работ, сопоставляемых в контексте равной оплаты труда, включают:

смотрители в домах престарелых	с охранниками
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ
ответственные за школьное питание	с парковыми смотрителями
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ
работники столовой и уборщицы	с садовниками и водителями
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ
работники социальных и коммунальных служб	с государственными и муниципальными служащими
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ
социальные работники	с инженерами
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ
логопеды	с фармацевтами
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ
библиотекари	с мусорщиками
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ
бортпроводники	с пилотами и механиками
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ
счетоводы	с почтальонами, сортировщиками корреспонденции
В ОСНОВНОМ ЖЕНЩИНЫ	В ОСНОВНОМ МУЖЧИНЫ

Комитет экспертов МОТ «при изучении докладов правительств, представленных в соответствии с Конвенцией... с удовлетворением отметил случаи, когда принцип применялся для сравнения вознаграждения за труд мужчин и женщин, работающих по разным специальностям, таким как смотрители в домах престарелых (преимущественно женщины) и охранники служебных помещений (преимущественно мужчины) или ответственные за школьное питание (преимущественно женщины) и садовники и парковые смотрители (преимущественно мужчины). Сопоставление ценности труда, проведенное в отношении таких специальностей, которые могут быть связаны с разными видами квалификации, навыков, ответственности или условий работы, но тем не менее в целом имеют равную ценность, имеет существенное значение для ликвидации дискриминации в оплате труда, возникающей из-за непризнания ценности работы, выполняемой мужчинами и женщинами, без тенденциозности в отношении гендерных аспектов»²⁹.

ПРИМЕНЕНИЕ ПОНЯТИЯ «ТРУД РАВНОЙ ЦЕННОСТИ» НА ПРАКТИКЕ



В **Австралии** при недавнем рассмотрении одного из принципиально важных дел Комиссия по справедливым трудовым отношениям – высший суд по трудовым спорам в стране – приняла изменения в оплате труда в отрасли социального обеспечения, коммунального хозяйства, надомного обслуживания и ухода за инвалидами (SACS). Суд признал, что для работников этой отрасли, более 80% которых составляют женщины, не предусмотрено равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, используя в качестве справочной группы работников сопоставимых служб в государственных муниципальных учреждениях. Согласившись с аргументацией заявителей, суд признал, что низкий уровень оплаты труда в отрасли носил тенденциозный характер в гендерном отношении. В ответ на предложение представить соображения о методе определения, в какой степени более низкие ставки заработной платы в отрасли вызваны причинами гендерного характера, профсоюзы-заявители и правительство согласовали порядок равного вознаграждения, который был утвержден судом в июне 2012 года³⁰.

В **Канаде** Верховный суд в решении от ноября 2011 года возобновил действие решения Канадского суда по правам человека, установив, что канцелярская работа, выполняемая преимущественно женщинами, имеет равную ценность с более высокооплачиваемой работой по сортированию и доставке (почтовые операции), выполняемой главным образом мужчинами. Решение касается работ разного характера, которые, как было установлено с помощью метода оценки Хэя, имеют равную ценность³¹.

В **Исландии** иск об установлении равной оплаты между женщиной – руководителем отдела социального обеспечения муниципалитета и мужчиной-инженером был выигран в Верховном суде³².



4. Что включает термин «вознаграждение»?

Чтобы определить, является ли вознаграждение равным, важно сравнивать все элементы в пакете зарплаток. Для достижения равенства на рабочем месте термину «вознаграждение» следует придать максимально широкое значение. Этот термин выходит за пределы основного пакета заработной платы и включает «любые дополнительные выплаты»³³, как «прямые, так и косвенные», выплачиваемые как «в деньгах, так и в натуре». Он также включает выплаты и пособия, получаемые регулярно или только время от времени. Вознаграждение включает, к примеру, плату за сверхурочную работу и премии, акции компании и надбавки на содержание семьи, выплачиваемые работодателем, а также пособия в натуральном выражении, например обеспечение рабочей одеждой и ее стирка (см. вставку ниже).

Базовая или минимальная заработная плата нередко составляет лишь небольшую часть общего размера выплат и пособий, которые получает работник. Таким образом, если равенство существует только в сумме обычного, базового или минимального оклада, но не относится к остальным связанным с работой выплатам или пособиям, дискриминация будет сохраняться. Другие компоненты вознаграждения, такие

как надбавки, могут быть значительными и должны предоставляться работникам без дискриминации по признаку пола.

Определение «вознаграждения» в Конвенции МОТ 1951 года № 100 ясно указывает, что имеются в виду выплаты, возникающие из работы по найму. Что касается пособий по социальному обеспечению, то на финансируемые работодателем или соответствующей отраслью конвенция распространяется, а на те, что выплачиваются по каналам государственного социального обеспечения, не распространяется.

КОМПОНЕНТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ – ПРИМЕРЫ

4

Базовая заработная плата
Минимальная заработная плата
Обычная заработная плата
Оплата сверхурочной работы
Премия за производительность труда
Доплаты за эффективность
Надбавка за выслугу лет
Пособие на содержание семьи, детей или иждивенцев
Чаевые/денежные подарки
Предоставление стирки или денежная компенсация
Командировочные или расходы на проезд
Предоставление автомобиля
Предоставление жилья или компенсация его стоимости
Предоставление одежды или компенсация ее стоимости
Комиссионные
Страхование жизни
Социальное страхование за счет работодателя или отрасли
Акции или прибыль компании
Обеспечение питанием или компенсация его стоимости

Не имеет значения, употребляется в национальном контексте термин «вознаграждение» или «заработная плата», если он включает широкий спектр компонентов, предусмотренных в Конвенции МОТ 1951 года № 100.

Примечания

- ²⁸ Данный раздел во многом основан на информации и анализе, представленных в Общих обзорах. Подробнее информацию по вопросам, поднятым в данном разделе см. *Giving globalization a human face* («Глобализация: человеческий облик»), указ. соч.; МОТ, «Равное вознаграждение», Общий обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Женева, 1986.
- ²⁹ Комитет экспертов, замечание общего порядка по применению Конвенции № 100, опубликовано в 2007 году.
- ³⁰ Fair Work Australia: [2011] FWA FB 2700; : [2012] FWA FB 1000; FWA order, 22 June 2012.
- ³¹ Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corp., op. cit.
- ³² Supreme Court, Case No. 258/2004, decision of 20 January 2005.
- ³³ Конвенция МОТ 1951 года № 100, статья 1 а).



5

© ILO/M. Crozet



Сравнение работ и определение
равной ценности

1. Как определяется равная ценность?

«Ценность» – это значимость труда для целей определения вознаграждения. В Конвенции МОТ 1951 года № 100 уточняется, что конкретно нельзя использовать при определении «ценности», а именно: ставки вознаграждения должны устанавливаться без дискриминации по признаку пола. Но Конвенция не касается доказательства наличия дискриминации, она говорит о важности определения ценности. В Конвенции подчеркивается значение в этом отношении задачи оценки труда. Дифференцированные ставки заработной платы за труд, которые соответствуют различиям, определенным такими объективными методами, соответствуют принципу равного вознаграждения за труд равной ценности.

Определение равной ценности должно осуществляться на основе объективных критериев, свободных от тенденциозности гендерного характера. Методы объективной оценки труда служат оптимальным средством для определения ценности работы, подлежащей выполнению.

Комитет экспертов МОТ подчеркнул значение оценки труда: «Понятие равной “ценности” требует какого-либо метода измерения и сравнения относительной ценности разных видов работ. Необходимо изучение связанных с ними соответствующих задач, выполняемых на основе абсолютно объективных и недискриминационных критериев, во избежание налета тенденциозности гендерного характера. Хотя Конвенция не предписывает какой-либо конкретный метод для такого исследования, в статье 3 предполагается применение надлежащих методов объективной оценки труда с сопоставлением таких факторов, как квалификация, нагрузки, ответственность и условия работы... Оценка труда представляет собой формальную процедуру, которая путем анализа содержания работы показывает количественную оценку каждой работы... В целях обеспечения гендерного равенства в установлении вознаграждения наиболее эффективными признаны аналитические методы оценки труда»³⁴.

«Какие бы методы ни применялись для объективной оценки труда, особая осторожность необходима для недопущения тенденциозности гендерного характера: важно, чтобы отбор факторов для сравнения, взвешивание таких факторов и фактическое сопоставление не были дискриминационными по своей сути. Нередко умения, которые считаются “женскими”, например ловкость рук и навыки, необходимые для помогающих профессий, недооцениваются или даже не принимаются во внимание по сравнению с традиционно “мужскими” умениями, такими как поднятие тяжестей»³⁵.

2. Что такое метод оценки труда?

Метод оценки труда – это процесс сравнения видов работ с целью определения положения одной работы по отношению к другой в шкале заработной платы или окладов. Любой работодатель, который платит по разным ставкам заработной платы за разные работы, использует тот или иной метод оценки труда – неформальный либо формальный.

Существуют два вида формальных методов оценки труда:

- суммарные методы оценки труда, или методы рядов;
- аналитические методы оценки труда.

Суммарные методы, или методы рядов, классифицируют работы на основе значимости должностных требований. Они сравнивают различные работы в целом, а не их составные элементы. Это позволяет сопоставить характеристики работника с характеристиками самой работы. Методы рядов устанавливают значимость работ внутри организации, но не определяют разницы в их ценности³⁶.

Аналитические методы оценки труда разбивают работы на составные части или факторы и подфакторы и присваивают им баллы. Факторы включают:

- профессиональные способности и квалификацию, приобретенные благодаря образованию, профессиональному обучению или опыту работы;
- ответственность за оборудование, денежные средства и людей;
- нагрузку, которая может быть физической, умственной и психосоциальной;
- условия труда, которые охватывают как физические (шум, пыль, температура и опасность для здоровья), так и психологические аспекты (стресс, изоляция, частые приостановления работы, одновременные обращения и агрессивность клиентов).

Определяя количественную ценность работы, аналитические методы оценки труда показывают, имеют ли две различные работы одинаковую ценность или нет. За разные работы с одинаковой количественной ценностью полагается равное вознаграждение. Оценка труда касается содержания работы, а не навыков и характеристик тех, кто ее выполняет, и не их производительности.

3. Как избегать гендерных стереотипов и тенденциозности в оценке труда?

Аналитические методы оценки были впервые разработаны и использованы в 1950-х годах. В то время акцент делался на физическую

нагрузку – характеристику мужской работы. Важные аспекты женских работ, таких как уборка, уход за людьми и организация людей, не принимались во внимание. Сегодня методы оценки труда базируются на большем числе факторов. Это связано с техническим прогрессом за последние 50 лет, сдвигом в труде с производства на услуги и усилением внимания к «умению работать с людьми».

Но даже когда методы оценки труда фиксируют навыки типично женских работ, они зачастую получают меньше баллов, чем мужские работы³⁷. Ответственность за денежные средства или оборудование, например, нередко оценивается выше, чем ответственность за людей. Это вызвано ложным представлением о том, что навыки, связанные с уходом или уборкой – работами, схожими с работой, выполняемой женщинами дома бесплатно, – присущи женской натуре и не приобретаются в результате обучения или опыта. Это ведет к систематической недооценке работ, выполняемых преимущественно женщинами, этим объясняются более низкие ставки заработной платы для женщин. В приведенной ниже вставке перечислены многие требования к «женским работам», которые зачастую упускаются из виду.

ХАРАКТЕРИСТИКИ ТРУДА В «ЖЕНСКОЙ РАБОТЕ», НЕУЧИТЫВАЕМЫЕ ВО МНОГИХ СЛУЧАЯХ³⁸



Квалификация

- Знание приемов оказания неотложной помощи при уходе за людьми;
- использование нескольких форматов компьютерного программного обеспечения и баз данных;
- использование и содержание разных видов офисного, производственного, лечебного, диагностического или контрольного оборудования;
- ловкость рук для постановки инъекций, печатания или создания графических изображений;
- составление писем, ведение протоколов, чистка корректуры и редактирование работ других людей;
- разбор жалоб;
- новаторство – разработка новых процедур, решений или продуктов;
- организация и ведение вручную или автоматически регистрации и хранения дел или делопроизводство;
- обучение и ориентирование новых сотрудников;
- раздача медикаментов пациентам;
- постоянное переупорядочение и изменение приоритетности задач в целях удовлетворения внешнего спроса;

- навыки межличностного общения, в том числе невербального, умение создавать правильную атмосферу, оказывать психологическую помощь в случае кризиса;
- сбор и предоставление информации сотрудникам организации всех уровней.

Физические и эмоциональные потребности

- Адаптация к быстрой смене офисной или производственной техники;
- концентрация в течение длительных периодов времени при работе на компьютерах или производственном оборудовании;
- выполнение сложных последовательностей движений на работах в промышленном производстве;
- оказание услуг нескольким людям или отделам, когда одновременно осуществляются работы с одним и тем же сроком исполнения;
- частые наклоны или поднятие тяжести при уходе за взрослыми или детьми;
- регулярное поднятие легких предметов;
- ограниченность движения, неудобное положение тела;
- уход и оказание эмоциональной поддержки людям (например, детям или в специальных учреждениях);
- работа с расстроенными, пострадавшими, разгневанными, враждебно настроенными людьми или людьми с нарушенной психикой;
- работа, связанная со смертью или умирающими;
- подверженность воздействию агрессивных веществ или материалов, например раздражение кожи при уборке.

Ответственность

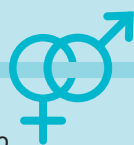
- Выполнение действий от имени отсутствующих руководителей;
- представление организации путем общения с клиентами и общественностью;
- руководство персоналом;
- урегулирование последствий ошибок для организации;
- управление денежными средствами на мелкие расходы;
- поддержание порядка в местах общего пользования, таких как приемные и кабинеты;
- предотвращение возможного повреждения оборудования;
- согласование графиков для определенного числа людей;
- составление графиков работы;
- качество продукции.

Условия работы

- Стресс от шума на открытых площадках, условия скученности и производственный шум;
- риск заболевания;
- уборка кабинетов, магазинов, цехов или больничных палат;
- длительные поездки и/или изоляция;
- стресс от разбора жалоб.

Эти часто неучтенные характеристики труда имеют важнейшее значение для разработки методов оценки труда, устраняющих гендерные предубеждения в описании и оценке «мужских» и «женских» видов работы. В приведенной ниже вставке кратко представлены некоторые из этих методов.

ОТДЕЛЬНЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ТРУДА, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ДЛЯ НЕДОПУЩЕНИЯ ГЕНДЕРНОЙ ТЕНДЕНЦИОЗНОСТИ³⁹



Метод «Шаги к равному вознаграждению за труд»

Этот метод был разработан в Швеции институтом омбудсмана по вопросам равных возможностей с целью содействия равенству в оплате труда. Это быстрый и простой метод определения требований и степени сложности, связанных с определенными видами работы. Метод «Шаги к равному вознаграждению за труд» способен определить, вызвана ли разница в заработной плате мужчин и женщин дискриминацией по признаку пола. Этот метод может применяться для различных целей: определения работы равной ценности в связи со сравнительным изучением ставок заработной платы, предписанным законом; ранжирования разных видов работы; сопоставления двух или нескольких видов работы; определения необходимости оценки работы и разработки критериев для оценки способности работника выполнять эту работу.

Методы АВАКАБА и EVALFRI

Метод «Аналитическая оценка работ» (АВАКАБА) был разработан в 1996 году в Швейцарии. АВАКАБА должен использоваться вместе с инструментом для сканирования, который называется VIWIV (или «зарабатываю ли я столько, сколько заслуживаю?»). Он адресован женщинам, которые подозревают, что, возможно, зарабатывают меньше, чем их коллеги-мужчины, выполняющие сопоставимую работу. АВАКАБА и VIWIV могут применяться ко всем категориям работы в организации – от канцелярской работы до ручного труда, независимо от уровня или содержания. Метод EVALFRI представляет собой адаптацию метода АВАКАБА, разработку которой заказал Совет кантона Фрайбург для государственных служащих.

ISOS – метод гендерно нейтральной оценки труда

Этот метод был разработан в 2003 году Политехническим университетом Каталонии в сотрудничестве с рядом европейских университетов по запросу Женского бюро Министерства труда и социального обеспечения Испании. ISOS – это удобная в использовании компьютеризированная система оценки труда, совместимая с наиболее распространенными компьютерными программами. ISOS присваивает баллы рассмотренным видам работ на основе ответов на стандартный вопросник. Женское бюро бесплатно предоставляет электронную версию системы ISOS на испанском языке.

NJC JES – Система оценки труда Национального объединенного совета

Этот метод был разработан совместно представителями организаций работодателей и работников в рамках национальных советов для применения к местным органам власти в Великобритании. Эта система применяется ко всем рабочим местам в организации и основана на присвоении баллов.

Метод недискриминационной оценки труда означает определение явных и сбалансированных ценностей таким образом, чтобы в них не проявлялись предпочтения ни «мужским», ни «женским» видам работы. Он обеспечивает прозрачную систему оплаты труда, при которой за работы, имеющие одинаковое количество баллов, полагается одинаковое вознаграждение независимо от пола. Применение метода оценки труда предполагает различные этапы. На каждом из них следует выявлять гендерную тенденциозность и устранять ее. Эти этапы описываются в следующей вставке.



© ITCL/O.M. Montesano

ЭТАПЫ АНАЛИТИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА БЕЗ ГЕНДЕРНОЙ ТЕНДЕНЦИОЗНОСТИ⁴⁰



1. *Создание и учебная подготовка комитета по оценке труда или равенству в оплате труда.* Обычно комитет организуется на месте работы для осуществления процесса оценки труда. В его составе должно быть равное число мужчин и женщин. Женщины не должны представлять только должности низкого статуса. Мужчины не должны занимать только руководящие должности. В нем должно быть равное количество рядовых работников и руководителей. Комитет должен пройти подготовку по техническим аспектам применяемого метода оценки труда, по вопросам дискриминации по признаку пола в оплате труда и по концепциям, касающимся равенства оплаты труда.

2. *Отбор видов работ, подлежащих оценке и сравнению.* Для этого требуется определение работ, выполняемых преимущественно женщинами и преимущественно мужчинами. Одним из ключевых критериев служит доля женщин или мужчин, выполняющих конкретную работу. Работа, на которой занято более 60% работников одного пола, обычно считается преимущественно женской или мужской. Должны приниматься во внимание все рабочие места – как с неполным, так и с полным рабочим днем, как временные, так и постоянные. В секторах со значительным преобладанием женщин может не быть видов работ с преобладанием мужчин. Один из подходов к этой проблеме состоит в изучении инициатив по вопросам равенства оплаты труда на уровне отрасли или инициатив, предпринятых комитетами, действующими в рамках отрасли. В некоторых случаях используется гипотетический механизм сравнения⁴¹.

3. *Выбор метода.* Аналитические методы больше пригодны для выявления и устранения дискриминации по признаку пола в оплате труда и содействия равенству. Когда метод выбран, определяются факторы и подфакторы или требования к выполнению работ, которые должны надлежащим образом охватывать неучтенные аспекты «женской» работы. Должны быть описаны все соответствующие аспекты «мужских» и «женских» видов работы, поскольку измерению поддается только то, что выявлено.

4. *Взвешивание каждого фактора.* Каждый фактор имеет шкалу оценки с разными уровнями интенсивности или частоты. Не все факторы одинаково значимы для работы предприятия, и эти различия должны быть отражены при их взвешивании. Взвешивание должно быть прозрачным и свободным от гендерной тенденциозности.

5. *Сбор информации, касающейся видов работы.* Необходимо знать содержание работ, подлежащих оценке. Информацию можно брать из формальных должностных инструкций, вопросников и/или интервью с соответствующими работниками. Вопросники должны быть адаптированы для работ, выполняемых преимущественно как женщинами, так и мужчинами. Работники, равно как и руководители, должны участвовать в сборе данных, и необходимо, чтобы обе стороны подтвердили собранную информацию. Возможные разногласия следует обсуждать и разрешать.

6. *Изучение результатов.* На основе собранной информации и согласованного комплекса факторов, подфакторов и соответствующих шкал оценки комитет разрабатывает должностные инструкции по видам работ, по которым была проведена оценка.

7. *Определение ценности работ.* Затем рассмотренным работам присваиваются баллы в соответствии с пересмотренными должностными инструкциями и результатами взвешивания факторов. Они группируются в балльные блоки.

8. *Анализ и корректировка результатов балльной оценки.* После завершения оценки и подсчета баллов необходимо проанализировать количественные результаты. Это предполагает проверку наличия системных различий в балльной оценке «мужских» и «женских» работ и в ставках заработной платы по этим работам.

МОТ разработала поэтапное руководство по проведению гендерно нейтральной оценки работ в целях обеспечения равенства в оплате труда, в котором содержатся более подробные практические инструкции по этому вопросу (см. Приложение 1).



4. Что необходимо для успешного применения метода оценки труда?

Ключевыми составляющими успешного применения метода оценки труда служат:

- ☑ Участие всех заинтересованных сторон на всех этапах обеспечения равенства в оплате труда. Это имеет важнейшее значение для полного понимания и принятия равенства в оплате труда руководителями и рядовыми работниками.
- ☑ Подготовка всех участвующих сторон. Это необходимо для обеспечения более слаженного процесса оценки и более надежных результатов.
- ☑ Прозрачность, которая имеет решающее значение для достижения доверия к процессу со стороны работников и обеспечения эффективного выполнения своих обязанностей всеми сторонами.
- ☑ Информационное обеспечение, чтобы все работники, даже те, чья деятельность не подлежит оценке, были осведомлены об обосновании, методах, этапах и ожидаемых результатах работы по достижению равенства в оплате труда.
- ☑ Поддержка в целях создания благоприятной среды для осуществления равенства в оплате труда на уровне места работы. Сюда входят: руководства и другие учебные материалы, предоставление учебной подготовки, просветительские кампании по вопросам дискриминации по признаку пола в оплате труда; консультирование организаций работников и работодателей и создание комиссий или института омбудсмена по вопросам равенства в оплате труда.
- ☑ Отраслевые комитеты, которые могут быть особенно полезны на малых и средних предприятиях (МСП). Эти комитеты могут разрабатывать методы оценки работ и соответствующие вопросники, программы подготовки и инструкции для конкретных секторов, а также сокращать административные издержки на обеспечение равенства в оплате труда, включая оплату услуг консультанта по вопросам равенства в оплате труда.



© ILO/M. Crozet

Примечания

- ³⁴ *Giving globalization a human face* («Глобализация: человеческий облик»), *op. cit.*, paras 695, 700.
- ³⁵ Комитет экспертов, замечание общего порядка по применению Конвенции № 100, опубликовано в 2007 году.
- ³⁶ Суммарные методы оценки или методы рядов неточны и трудно применимы в случае более чем 10 категорий работ. Кроме того, процесс сравнения и ранжирования необходимо повторять каждый раз при введении новой категории работ. На выводы оценщиков серьезно влияет традиционная ценность конкретного вида работы. См. *Pay Equity Task Force: Pay equity: A new approach to a fundamental right, Final report 2004*, Ottawa, Canada.
- ³⁷ Даже метод балльной оценки Хэя, который помогает выявлять наличие дискриминации по признаку пола и социальные предрассудки в оценке «женских» видов работ, проявляет некоторую гендерную тенденциозность. Его существенный упор на квалификацию, умственную нагрузку и ответственность благоприятствует высоким постам, которые занимают преимущественно мужчины, и не принимает во внимание такие аспекты, как проявление заботы и отзывчивость к людям, характерные для работ, выполняемых женщинами. См. Ch. Katz and Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV* (Geneva, vdf and Georg Editeur, 1996), p. 27.
- ³⁸ Адаптировано из J. Burns: *Job evaluations for unions*, Seminar, March 2005.
- ³⁹ См.: A. Harriman and C. Hom: *Steps by Pay Equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Stockholm, Equal Opportunities Ombudsman, 2001); Ch. Katz and Ch. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV*, *op. cit.*; S. Hastings: Pay inequalities in local government, submission by Sue Hastings to Local Government Pay Commission on behalf of the Trade Union side. См. www.unison.org.uk/acrobat/B823.pdf; Pay Equity Task Force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, *op. cit.*
- ⁴⁰ См.: ILO: *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Geneva, 2008); ILO: *Equality at work: Tackling the challenges*, Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2007.
- ⁴¹ Например, в Австрии и Канаде (Квебек): См. *Giving globalization a human face* («Глобализация: человеческий облик»), *op. cit.*, para 699.



**Установление уровня
заработной платы и
равная оплата труда**

1. Какая форма установления уровня заработной платы актуальна для обеспечения равенства в оплате труда?

Существует четыре основные формы установления уровня заработной платы, и каждая из них имеет значение для содействия равенству в оплате труда. Они включают:

1. централизованное установление уровня заработной платы правительством или государственными органами;
2. переговоры о заключении коллективного договора;
3. решение арбитражного суда по трудовым вопросам или других органов;
4. соглашение между работодателем и работником.

В официальной экономике нередко действуют смешанные системы, при которых минимальный размер заработной платы устанавливается законодательством или судом, а заработная плата, превышающая этот уровень, устанавливается путем переговоров о заключении коллективного договора. Независимо от системы установления ставок вознаграждения неотъемлемым компонентом такой системы должно быть равенство в оплате труда.

2. Какую роль играет минимальный размер заработной платы?

Централизованное установление уровня заработной платы нередко осуществляется путем определения минимального размера оплаты труда. В соответствии с политикой определения минимальной оплаты труда определяется нижний предел в структуре заработной платы с целью защиты низкооплачиваемых работников. Поскольку в число низкооплачиваемых работников входит непропорционально большая доля женщин⁴², они больше выигрывают от этой политики. За счет установления сопоставимых ставок заработной платы по всем специальностям, сегрегированным по признаку пола, и в различных местах работы политика установления минимальной заработной платы может способствовать решению проблемы гендерной дискриминации в общих структурах оплаты труда. Для достижения максимального воздействия минимальной заработной платы на решение проблемы гендерного равенства эта система должна иметь широкий охват. Иными словами, отрасли и секторы, в которых сосредоточены женщины, не должны исключаться из сферы действия общеприменимых национальных ставок минимальной заработной платы, а если ставки устанавливаются на уровне отрасли или профессии, должен быть обеспечен охват рабочих мест и секторов, где преобладают женщины. Не менее важно установление правильного уровня минимальной заработной платы и обеспечение его реального соблюдения на практике⁴³.

Конвенция МОТ 1951 года № 100 ссылается на «систему определения вознаграждения, установленную или признанную законодательством» в качестве одного из путей применения принципа равного вознаграждения⁴⁴. Во многих странах «система определения вознаграждения» включает установление минимальной оплаты труда. Установление и применение минимальной оплаты труда служит важным средством выполнения Конвенции. Как показывают исследования, минимальная заработная плата может содействовать сокращению неравенства в оплате труда между мужчинами и женщинами, если она устанавливается на надлежащем уровне и регулярно подвергается пересмотру и корректировке.

В Великобритании Комиссия по вопросам низкой заработной платы пришла к выводу, что в плане сокращения гендерного разрыва в оплате труда минимальная заработная плата оказала наибольшее воздействие на оплату труда женщин после принятия Закона о равной оплате труда 1970 года⁴⁵. В 2009 году в Великобритании женщины занимали две трети рабочих мест с минимальной заработной платой⁴⁶. По данным одного из исследований ОЭСР, минимальные ставки заработной платы сокращают разрыв между заработками мужчин и женщин, поскольку женщины чрезмерно представлены на рабочих местах, находящихся в самом низу шкалы заработной платы⁴⁷.

Конвенция МОТ об установлении минимальной заработной платы 1970 года (№ 131) и Рекомендация МОТ 1971 года № 135 к ней содержат методические указания по установлению минимальной заработной платы. В рекомендации перечислены следующие процедуры установления заработной платы для определения минимального уровня оплаты труда:

- законодательство;
- решения компетентного органа власти с включением или без включения формального положения об учете рекомендаций, исходящих от других органов;
- решения советов или комиссий по вопросам заработной платы;
- решения промышленных или трудовых судов или трибуналов;
- придание силы закона положениям коллективных договоров.

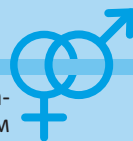
Разные ставки заработной платы для мужчин и женщин прямо запрещены в соответствии с Конвенцией МОТ 1951 года № 100. Следует избегать названий должностей, указывающих на пол занимающих их работников (например, горничная и бармен), поскольку они усиливают стереотипные представления о том, что определенные виды работы должны выполняться мужчиной или женщиной. Во избежание таких стереотипов необходимо использовать нейтральную в гендерном отношении терминологию.

Если минимальная заработная плата устанавливается по секторам и профессиям, следует оценивать и устранять дискриминационное занижение ставок в секторах и профессиях, где преобладают женщины. Следует также создать механизмы, обеспечивающие недопущение этого в будущем. В силу продолжающейся тенденции к недооценке

работы, выполняемой женщинами, гендерное стереотипирование приводит к установлению минимальных ставок для тех профессий и секторов, которые не отражают ценность выполняемой в их рамках работы.

В процессе установления минимальной заработной платы проблема равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности должна учитываться, например путем анализа и сравнения содержания работ на основе объективных критериев.

ДОМАШНИЕ РАБОТНИКИ: ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХВАТА ПОЛУЧАЮЩИХ МИНИМАЛЬНУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ



Домашняя работа входит в состав наиболее низкооплачиваемых рабочих мест на любом рынке труда. Это отчасти объясняется низким уровнем образования среди домашних работников, но определенную роль играет и гендерная недооценка и дискриминация в оплате труда. По последним оценкам МОТ, примерно 83% домашних работников в мире составляют женщины.

Домашняя работа в значительной степени связана с делами, которые женщины традиционно выполняют дома бесплатно, такими как уборка, приготовление пищи, покупки, стирка, а также забота о детях, пожилых и других членах домохозяйства, нуждающихся в уходе. Недооценка домашней работы вызвана тем, что необходимые для ее выполнения навыки и качества не получают должного признания при установлении заработной платы в силу стереотипных представлений о том, что они являются врожденными, а не приобретаемыми с опытом или обучением на рабочем месте⁴⁸.

Признавая, что установление минимальной заработной платы служит надлежащим инструментом для решения проблемы низкой зарплат и домашних работников и соответствующей дискриминации в оплате труда ввиду их низкого охвата профсоюзами и слабости в согласовании условий найма, Конвенция МОТ 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189) призывает к принятию «мер для обеспечения того, чтобы на домашних работников распространялись положения о минимальной заработной плате там, где такие положения существуют, и чтобы размеры их вознаграждения устанавливались без дискриминации по признаку пола» (статья 11).

В **Чили** домашние работники имеют право на общенациональную минимальную заработную плату с 1 марта 2011 года. Это было достигнуто путем постепенного повышения ставки минимальной заработной платы для домашних работников, которая прежде была установлена в размере 75% от общей ставки.

В **Португалии** минимальная ставка заработной платы, применяемая к домашним работникам, постепенно повышалась, и в 2004 году впервые была установлена единая общенациональная минимальная зарплата, и тем самым ставка для домашних работников была увязана с оплатой труда на других рабочих местах.

В **Швейцарии** в рамках заказанного правительством предварительного исследования было проведено сравнение вознаграждения домашних работников с заработной платой в секторах с аналогичными характеристиками и квалификацией работников, и было обнаружено, что примерно 8,8% разницы в оплате труда невозможно было объяснить объективными и очевидными характеристиками, такими как возраст и образование. В результате в 2010 году на федеральном уровне был введен отраслевой минимальный размер заработной платы для домашних работников.



© ILO/N. Oseiran

3. Какую роль играют коллективные переговоры?

Во многих странах согласование коллективных договоров служит одним из основных путей определения условий найма, в том числе оплаты труда. Переговоры по коллективным договорам и заключение коллективных договоров, таким образом, играют важнейшую роль в содействии равенству в оплате труда и обеспечении его применения на практике. Согласование коллективных договоров также признается важным фактором сокращения гендерного разрыва в оплате труда⁴⁹.

Если в законодательстве не отражен в полной мере принцип равного вознаграждения за труд равной ценности, обеспечить соблюдение этого принципа могут коллективные договоры. Даже если этот принцип полностью выражен в законодательстве, коллективные договоры могут обеспечить его более эффективный и доступный мониторинг и осуществление. Согласование условий найма может также использоваться непосредственно для устранения неравенства в оплате и решения проблем низкой заработной платы посредством корректировки уровней заработной платы.

Конвенция МОТ о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98) призывает к созданию аппарата для содействия и поощрения переговоров с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Согласно **Конвенции МОТ о содействии коллективным переговорам** 1981 года (№ 154) термин «коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников – с другой, в целях:

- определения условий труда и занятости;
- регулирования отношений между работодателями и работниками;
- регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Коллективные договоры особо упоминаются в Конвенции МОТ 1951 года № 100 как средство применения конвенции в целом и в контексте определения методов оценки труда⁵⁰.

Коллективные переговоры представляют собой процесс переговоров между работодателями или их организациями и организациями работников по любому вопросу, касающемуся условий работы по найму

или другому вопросу, представляющему взаимный интерес. Правительство, выступая непосредственно в качестве работодателя, может взять на себя оказание содействия этому процессу.

Правительство может содействовать переговорам по согласованию коллективных договоров следующими путями⁵¹:

- ❶ содействие добровольному созданию и росту независимых и представительных организаций работодателей и работников;
- ❷ обеспечение признания полномочий таких организаций на участие в коллективных переговорах;
- ❸ установление объективных критериев для определения организаций, которые имеют право вести коллективные переговоры, на основе репрезентативности и при проведении консультаций с организациями работников и работодателей;
- ❹ создание механизмов для содействия проведению и поощрения коллективных переговоров;
- ❺ признание коллективных договоров на любом уровне, включая организацию, предприятие, область деятельности, отрасль или региональный или национальный уровень;
- ❻ обеспечение доступа обеих сторон к информации, необходимой для конструктивных переговоров;

В **Бельгии** коллективный договор о равном вознаграждении за труд мужчин и женщин был продлен королевским указом, предусматривающим, что все секторы и предприятия должны пересмотреть и отрегулировать свои системы классификации работ (выбор критериев, взвешивание критериев, перевод ценности в размер вознаграждения).

В **Исландии** правительство и Конфедерация выпускников университетов договорились поставить ликвидацию гендерного разрыва в оплате труда в качестве четко выраженной цели коллективных переговоров. В результате была согласована единая шкала ставок заработной платы в целях ликвидации дискриминации в отношении оплаты сверхурочной работы и надбавок к зарплате. Между 15 профсоюзами и городом Рейкьявик были также согласованы коллективные договоры, включающие положения об оценке труда.

В **Сингапуре** правительство и социальные партнеры выпустили Трехстороннюю декларацию о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности. Было достигнуто трехстороннее соглашение о том, что пункты о равной оплате труда должны включаться в коллективные договоры на уровне компаний. Содействие этому процессу оказывается с помощью веб-сайта Промышленного арбитражного суда, на котором также предлагается текст типовой статьи договора.

- обеспечение подготовки по проведению коллективных переговоров по усмотрению соответствующих организаций работодателей и работников;
- установление процедур для урегулирования трудовых споров.

Правительство также может принять следующие меры:

- ведение открытых баз данных заключенных договоров;
- ведение статистического учета количества и видов коллективных договоров и их охвата.

Кроме того, правительство может содействовать равенству в оплате труда в процессе коллективных переговоров:

- в качестве работодателя, показывая пример поддержки положений о равном вознаграждении за труд равной ценности в коллективных договорах в государственном секторе;



© ITCILO

- обеспечивая законодательную базу для равного вознаграждения, которая может использоваться сторонами при согласовании, осуществлении и контроле за его применением в рамках коллективно согласованного процесса;
- предлагая коллективные договоры всем работникам и работодателям в конкретной области деятельности или географическом районе;
- предоставляя учебную подготовку по вопросам равного вознаграждения, включая методы оценки труда;
- с помощью других мер поощрения социальных партнеров к соблюдению в полной мере принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.



Примечания

- ⁴² См. МОТ: Доклад «Заработная плата в мире, 2010–2011 годы: политика в области заработной платы в период кризиса», Москва, 2010, с. xvi.
- ⁴³ См. МОТ: Доклад «Заработная плата в мире, 2008–2009 годы: минимальная заработная плата и коллективные переговоры: вперед к последовательной политике» (*Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, Geneva, 2008, p. 52). Для сокращения гендерного разрыва в оплате труда и улучшения положения женщин необходимо, чтобы минимальная ставка заработной платы распространялась на все виды наемного труда, включая нестандартные виды работы и домашнюю работу. Уровень минимальной заработной платы определяет, кого она касается и в каком количестве. Проблема заключается в установлении ее на уровне, который обеспечит улучшение положения низкооплачиваемых работников, не создавая неблагоприятных последствий в отношении занятости и инфляции. См.: J. Rodgers and J. Rubery, «Perspectives: The minimum wage as a tool to combat discrimination and promote equality», в *International Labour Review* (2003, Vol. 142, No. 42), pp. 543–556.
- ⁴⁴ Пункт 2 b) статьи 2.
- ⁴⁵ J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work* (Geneva, ILO, Declaration Working Paper No. 19, 2003), p. 48.
- ⁴⁶ Комитет экспертов, Великобритания, прямой запрос, 2012 год.
- ⁴⁷ F. Eyraud and C. Saget: *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO, 2006), p. 88.
- ⁴⁸ См. ILO: *Remuneration in domestic work* (Geneva, ILO, Domestic Work Policy Brief No. 1, 2011).
- ⁴⁹ См.: S. Hayter and B. Weinberg: «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», в S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Geneva, ILO, 2011), pp. 136–186.
- ⁵⁰ Конвенция № 100, статья 2, пункт 2 с); статья 3, пункт 2.
- ⁵¹ См.: Рекомендацию МОТ 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163) и Конвенцию МОТ 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98).



© ITCILO/R. Borgo

7



**Роль правительства и
организаций работодателей
и работников**

1. В чем состоит роль правительства согласно Конвенции МОТ 1951 года № 100?

- В соответствии с международным правом каждый действующий договор обязателен для его участников и должен ими добросовестно выполняться⁵². Устав МОТ гласит, что члены МОТ должны принимать меры для эффективного применения положений ратифицированных конвенций⁵³. Это обязанность правительства. Разумеется, для эффективной реализации на практике принципа равного вознаграждения необходимо, чтобы важная роль принадлежала социальным партнерам, то есть организациям работников и работодателей.
- В соответствии с Конвенцией МОТ 1951 года № 100 каждый член МОТ, ратифицировавший ее, поощряет и обеспечивает применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности в отношении всех работников⁵⁴. Правительство осуществляет особые функции и обязанности по реализации права на равную оплату труда, которые различаются в зависимости от того, насколько и каким образом правительство участвует в процессе установления размеров вознаграждения. Принятие, осуществление и обеспечение применения законодательства, полностью выражающего принцип равного вознаграждения за труд равной ценности, служит одним из основных путей достижения и обеспечения равенства в оплате труда.
- Правительство должно обеспечить равное вознаграждение за труд равной ценности всегда, когда оно имеет прямое или косвенное влияние на установление или выплату вознаграждения. Это относится к случаям, когда правительство само является работодателем или когда отрасли или предприятия находятся в государственной собственности или под контролем государства. Это положение также применимо, когда правительство может влиять на политику или уровни оплаты труда иными средствами, в частности путем установления минимальной заработной платы в законодательном порядке. Возможно также использование государственных закупок в качестве средства обеспечения применения принципа равного вознаграждения⁵⁵.
- Если правительство не имеет возможности влиять на уровни вознаграждения, оно должно тем не менее содействовать применению принципа равного вознаграждения за труд равной ценности. Это относится к случаям, когда вознаграждение определяется коллективными договорами или индивидуальными контрактами в частном секторе, а также в неформальной экономике. Содействуя применению принципа равного вознаграждения, государство не должно проявлять пассивность, ему следует принимать упреждающие меры.

- Ключевыми составляющими обеспечения и содействия применению принципа равного вознаграждения в соответствии с Конвенцией являются обязательства по продвижению объективных методов оценки труда и сотрудничеству с организациями работодателей и работников⁵⁶.
- От стран, ратифицировавших Конвенцию, требуется представлять в МОТ доклады относительно принятых ими мер для применения Конвенции и о достигнутых результатах⁵⁷. Эти доклады изучаются группой независимых экспертов – Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Некоторые из замечаний Комитета экспертов затем рассматриваются трехсторонним Комитетом по применению норм во время ежегодной Международной конференции труда, и по ним принимаются выводы. Во время рассмотрения Комитетом по применению норм у государства могут быть запрошены ответы на вопросы, поднятые Комитетом экспертов и делегатами конференции.

2. В чем состоит роль организаций работодателей и работников?

Социальные партнеры, а именно организации работодателей и работников, играют важнейшую роль в достижении равенства в оплате труда на национальном уровне. Согласно Конвенции МОТ 1951 года № 100, применение принципа равной оплаты труда должно достигаться путем социального диалога между социальными партнерами и правительством⁵⁸.

Вопросы равной оплаты труда могут решаться разными путями, в том числе посредством трехсторонних консультаций национального уровня относительно международных трудовых норм или трехсторонними рабочими группами по вопросам равенства. Социальные партнеры также нередко непосредственно представлены в национальных органах, ответственных за установление минимальной заработной платы. В некоторых странах трехсторонние целевые группы имеют специальный мандат на рассмотрение вопросов равной оплаты труда. Социальные партнеры, равно как и правительство, должны содействовать равенству в оплате труда в коллективных договорах и на уровне предприятий. Необходимо создание или поощрение методов оценки труда посредством соглашения между правительствами и организациями работодателей и работников.

Каждый член Организации сотрудничает надлежащим образом с соответствующими организациями работодателей и работников с целью проведения в жизнь положений настоящей Конвенции.

Конвенция МОТ 1951 года № 100, статья 4

Равная оплата труда выгодна как организациям работников, так и работодателям. Для организаций работников поддержка равенства в оплате труда для своих членов служит существенной демонстрацией того, что женщины и мужчины представлены и ценятся одинаково. Равная оплата труда затрагивает многих членов и расширяет возможности для привлечения новых членов и организации кампаний по их привлечению. Для организаций работодателей тема равенства в оплате труда также имеет широкий спектр применения. Поддержка работодателями равенства в оплате труда может способствовать поднятию престижа как на национальном, так и на международном уровне, улучшению подбора кадров, повышению производительности труда и удовлетворенности работников, а также совершенствованию трудовых отношений⁵⁹.

Минимальная заработная плата. Социальным партнерам нередко принадлежит ключевая роль в установлении минимальной заработной платы, при этом они могут внести основной вклад в изучение функционирования этого механизма, учитывая необходимость содействия установлению и обеспечению равной оплаты труда. Доступ к информации о воздействии разных ставок минимальной заработной платы на мужчин и женщин и на цену труда на основе объективных критериев имеет ключевое значение для определения минимальных уровней зарплаты, содействующих равенству в оплате труда.

В **Швеции**, обнаружив, что в секторах с самым низким уровнем минимальной заработной платы самая высокая доля женщин, социальные партнеры договорились поднять минимальную заработную плату посредством коллективных договоров⁶⁰.

Трехсторонняя комиссия по вопросам равенства возможностей и обращения в области труда (СТИОТЕ) в **Уругвае** рекомендовала включить статью о равенстве в обсуждение на советах по заработной плате (трехсторонние отраслевые органы, устанавливающие минимальную заработную плату по каждой профессиональной категории). По условиям этой статьи стороны согласны содействовать продвижению Конвенции МОТ 1951 года № 100 и включить статьи, направленные на осуществление принципа равного вознаграждения за труд равной ценности, во все будущие договоры. Правительство заявило, что в результате этих мер количество коллективных договоров, включающих положение такого рода, утроилось⁶¹.

Коллективные переговоры. Организациям работников и работодателям для ведения переговоров о равной оплате труда необходим доступ к соответствующим достоверным данным о заработной плате, и те и другие должны понимать принцип равного вознаграждения и знать, что говорится по этим вопросам в законодательстве. Они могут вести переговоры относительно формы оценки труда и уровня, на



© ITCILO/R. Borgo

котором она будет проводиться, а также о том, будет ли создан комитет по равенству в оплате труда и как он будет функционировать. Им также следует учитывать выигрыш в эффективности за счет упорядочения систем классификации видов работы для компенсации любого повышения оплаты и гарантировать, что в результате этого процесса ни у одного работника не снизятся заработки. Необходимо также

согласовать сроки, характер подготовки и знания, необходимые для проведения оценки труда. Должны быть проанализированы существующие коллективные договоры с целью недопущения в результате такой оценки прямой или косвенной дискриминации в оплате труда.

Аудиторские проверки на рабочем месте. Добровольные или принудительные проверки ситуации в отношении равенства или равной оплаты труда получают все более широкое распространение. Такие проверки, возможно, помогут в определении степени неравенства в оплате труда в процессе коллективных переговоров. Во многих странах эффективные результаты были получены благодаря совместному подходу – с участием представителей работников и работодателей – при разработке и проведении аудиторских проверок оплаты труда⁶².

Создание объединений. Организации работников и работодателей могут достигнуть положительных результатов в области равенства оплаты труда путем создания более широких объединений и коалиций. Правозащитные и местные общественные организации, организации по вопросам правового и экономического развития нередко служат ценным источником поддержки и информации наряду с объединениями, представляющими женщин. Существенное содействие также обеспечивают контакты со средствами массовой информации и форумы местного уровня.

Активизация работы с профсоюзами. Организация профсоюзов и активизация их членов в решении проблем равенства в оплате труда требует подготовительной работы и конкретных мероприятий. Руководство при консультациях с членами и потенциальными членами может разработать план действий, включающий некоторые или все следующие меры, в зависимости от конкретных условий в стране:

- инструктивные совещания делегатов предприятий;
- подготовка и распространение письменных материалов для членов;
- составление графиков проведения собраний по данному вопросу (время и место должны быть удобны для всех работников, в том числе работающих неполный рабочий день и имеющих семейные обязанности);
- использование соответствующих коммуникационных технологий, таких как Интернет, телевидение, радио, социальные сети и СМС-сообщения, в зависимости от содержания и цели;
- подготовка и вывешивание плакатов;
- разработка соответствующих информационных сообщений для прессы и организация интервью в средствах массовой информации;
- проведение учебной подготовки основной рабочей группы по концепциям и методам, связанным с равенством в оплате труда.

Если есть возможность проведения таких мероприятий в сотрудничестве с работодателями, эффективность результатов будет еще выше. Кроме того, шансов на успех больше в случае их проведения при поддержке со стороны других профсоюзов, в том числе центральной федерации или конфедерации профсоюзов.

Разработка стратегии равенства в оплате труда. Встраивание элементов планирования в успешную стратегию в первую очередь предполагает изучение опыта и ресурсов других организаций. Например, Международное объединение работников социальных услуг (PSI) помогло многим из своих национальных отделений в проведении успешных кампаний за равенство в оплате труда. На веб-сайте PSI перечислено несколько тематических исследований, а также ресурсы, которые могут использоваться при выработке стратегии⁶³.

Необходимо также определить адресность и сроки, а также ресурсы для каждого компонента стратегии.

- ❶ *Адресность* предполагает доведение идеи до соответствующей аудитории.
- ❷ *Определение сроков* означает последовательность действий, которые должны быть взаимосвязаны.
- ❸ *Ресурсы* – человеческие, материальные и финансовые – должны поддерживать последовательную адресную стратегию.
- ❹ Например, стратегическая последовательность может включать:
 - 1) исследование ситуации в стране;
 - 2) повышение осведомленности членов о данной проблеме путем проведения совещаний представителей предприятий;
 - 3) обращение за поддержкой к национальному центру;
 - 4) организация консультаций по проблеме с правительством и организациями работодателей;
 - 5) поиск внешней поддержки со стороны правозащитных организаций и местных сообществ;
 - 6) организацию пропагандистских кампаний;
 - 7) предъявление требований работодателям;
 - 8) проведение переговоров с работодателями, с которыми наиболее вероятно достижение договоренности;
 - 9) продолжение переговоров с другими работодателями;
 - 10) подачу уведомлений о спорной ситуации в случае безрезультатности переговоров,при одновременном привлечении и контактах с членами на каждом этапе.

3. Пути укрепления сотрудничества между правительством и социальными партнерами

Сотрудничество между правительством и организациями работников и работодателей по содействию их активному участию зависит от системы трудовых отношений в каждой стране. При этом существует несколько видов сотрудничества. Они включают:

- обсуждение применения Конвенции МОТ 1951 года № 100 в процессе трехсторонних консультаций на национальном уровне, в том числе любых вопросов, поднятых надзорными органами МОТ;
- обеспечение проведения консультаций и участия организаций работников и работодателей в принятии решений относительно определения минимальной заработной платы;
- поощрение участия представителей работников и работодателей в работе специализированных национальных учреждений, в функции которых входит содействие равенству;

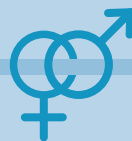


© ITCILO/L. Iamone

- образование трехсторонних рабочих групп, целевых групп и руководящих комитетов для выработки рекомендаций правительству по вопросам равной оплаты труда;
- поддержка инициатив организаций работников и работодателей, касающихся равной оплаты труда, с использованием технических, финансовых или других средств;
- предоставление учебной подготовки, инструментов и материалов работникам и работодателям и их организациям;
- обеспечение рассмотрения вопроса равной оплаты труда при проведении коллективных переговоров в государственном секторе;
- проведение секторальных обзоров по вопросу равенства в оплате труда;
- предоставление организациям работников и работодателей необходимого статуса для возбуждения иска по вопросам равной оплаты труда;
- привлечение организаций работников и работодателей к участию в механизмах мониторинга и правоприменения по вопросам равной оплаты труда.



ПРИМЕРЫ ТРЕХСТОРОННЕГО СОТРУДНИЧЕСТВА



На **Кипре** Министерство труда и социального обеспечения при участии социальных партнеров разработало проект, предусматривающий конкретные меры по сокращению гендерного разрыва в оплате труда в период 2009–2013 годов. Некоторые из этих мер включают: создание эффективного механизма контроля для обеспечения применения законодательства о равной оплате труда; подготовку руководителей и справочников в качестве инструментов расследования случаев неравенства в области занятости; учебные программы для профсоюзов и объединений работодателей; меры по ликвидации профессиональной и отраслевой сегрегации; мероприятия, содействующие совмещению трудовых и семейных обязанностей; а также меры по ликвидации гендерных стереотипов с помощью системы образования.

В **Японии** правительство образовало исследовательскую группу по вопросам различий в оплате труда мужчин и женщин, в которую вошли представители работников и работодателей. По итогам отчета группы в 2003 году правительство выпустило инструкции по ликвидации различий в оплате труда между мужчинами и женщинами. Недавно эти инструкции были пересмотрены и скорректированы в процессе консультаций между представителями правительства, работников и работодателей в рамках Подкомитета по вопросам равных возможностей трудоустройства⁶⁴.

В **Иордании** в 2011 году был образован Национальный руководящий комитет по равенству в оплате труда, сопредседателями которого стали Министерство труда и Национальная комиссия по делам женщин. В него вошли представители организаций работников и работодателей, а также организаций гражданского общества. Сфера полномочий Комитета включает содействие сотрудничеству между его членами в реализации национального плана действий по осуществлению равной оплаты труда и координации действий, направленных на достижение равенства в оплате труда.

В **Республике Корея** в соответствии с Законом о равенстве в области занятости и содействии совмещению трудовых и семейных обязанностей министр труда имеет право назначать «почетных инспекторов по равенству в области занятости» по рекомендации профсоюзов и руководства в целях содействия равенству в области занятости на уровне предприятия.

В **Литве** Трехсторонний совет утвердил «Методику оценки рабочих мест и должностей» для использования предприятиями и организациями. Одна из целей методики состоит в сокращении гендерного разрыва в оплате труда. В июне 2005 года между профсоюзами и организациями работодателей было подписано соглашение о ее применении. Методика была представлена на трехсторонних совещаниях и опубликована в виде брошюры и размещена на веб-сайте совета.

Министр социальных дел и занятости **Нидерландов** сформировал исследовательскую группу «Работа с равной оплатой», поручив ей публично оказывать содействие решению проблемы равенства в оплате труда. В группу входят представители организаций работников и работодателей. Ее доклад от февраля 2007 года содержит рекомендации по соблюдению законодательства и решению проблемы неравенства в оплате труда путем коллективных переговоров.

В **Португалии** результатом трехстороннего сотрудничества в целях обеспечения равенства в оплате труда в секторе общественного питания стал новый метод оценки труда. Для сектора общественного питания в Португалии характерны малые предприятия, низкий уровень оплаты труда, низкая производительность труда плюс высокая текучесть кадров и систематическое отсутствие на рабочем месте, особенно среди работающих в нем женщин. В силу низкого уровня заработной платы и неудобных графиков работы сектор испытывает трудности с привлечением молодых местных работников. Среди его работников растет число молодых, большей частью незарегистрированных женщин-мигрантов. В связи с этим уровень заработной платы становится еще ниже. Это вызывает обеспокоенность профсоюзов, работодателей и правительства⁶⁵, которые объединились в рамках финансируемого Европейской комиссией проекта по решению этих проблем. При технической помощи со стороны МОТ был образован трехсторонний отраслевой комитет для разработки метода оценки труда для этого сектора. В результате двух лет работы метод оценки труда был принят и утвержден сторонами-участниками на высшем уровне. Ожидается, что этот метод поможет в процессе коллективных переговоров по ставкам заработной платы установить более гендерно нейтральные и прозрачные системы вознаграждения и обновить действующую в секторе старую, 30-летнюю систему классификации профессий.



Примечания

- ⁵² Венская конвенция 1969 года о праве международных договоров, статья 26.
- ⁵³ Устав МОТ, статья 19, пункт 5 d) .
- ⁵⁴ Конвенция МОТ 1951 года № 100, статьи 2, пункт 1.
- ⁵⁵ Рекомендация № 90, пункт 2 с).
- ⁵⁶ Конвенция № 100, статьи 3 и 4.
- ⁵⁷ Устав МОТ, статья 22.
- ⁵⁸ Конвенция МОТ 1951 года № 100, статья 4; Рекомендация № 90, пункты 1, 2 и 4 касаются консультаций с социальными партнерами; пункт 3 предусматривает предоставление информации социальным партнерам; пункт 5 предусматривает соглашение об оценке подлежащей выполнению работы.
- ⁵⁹ См. также Часть I, выше.
- ⁶⁰ См.: «Равенство в сфере труда: вызов сохраняется», Глобальный доклад МОТ, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Женева, 2011.
- ⁶¹ См.: Комитет экспертов, Уругвай, замечание, опубликовано в 2010 году; прямой запрос, 2012 год.
- ⁶² См.: *Giving globalization a human face*, op. cit., paras 723–724.
- ⁶³ <http://www.world-psi.org>.
- ⁶⁴ См.: *Giving globalization a human face*, op. cit., para 726.
- ⁶⁵ А именно: Всеобщая конфедерация португальских трудящихся (CGTP-IN), Португальская федерация профсоюзов в сельском хозяйстве, пищевой промышленности, производстве напитков, гостиничном и туристическом бизнесе (FESATH), Ассоциация ресторанного и смежных секторов Португалии (ARESP), Генеральный директорат инспекции труда и Комитет по вопросам равных возможностей в сфере занятости (CITE).



© ILO/M. Crozet

8



Меры по продвижению и
обеспечению равного
вознаграждения

1. Какую стратегию использовать для достижения равенства в оплате труда?

Конвенция МОТ 1951 года № 100 позволяет каждой стране содействовать достижению равенства в оплате труда и обеспечивать равное вознаграждение путями, наиболее соответствующими ее национальным условиям. Наряду с гибкостью в отношении путей применения необходимы соблюдение принципа равного вознаграждения и эффективность принимаемых мер. В этом отношении Конвенция определяет объективную оценку труда и сотрудничество с социальными партнерами в качестве ключевых компонентов любой стратегии.

На основе положений Конвенции МОТ 1951 года № 100 и опыта ее применения стратегия содействия и обеспечения равного вознаграждения может включать следующие этапы, описанные ниже, во вставке. Обратите внимание, что на каждом этапе чрезвычайно важны консультации и взаимодействие с социальными партнерами.

ТРИ ОСНОВНЫХ ЭТАПА ДОСТИЖЕНИЯ РАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА

Первый этап	Второй этап	Третий этап
Взаимодействие с социальными партнерами	Взаимодействие с социальными партнерами	Взаимодействие с социальными партнерами
Расширение информированности о гендерном разрыве в оплате труда	Принятие и введение в действие соответствующего законодательства	Оценка хода осуществления стратегии
Расширение знаний о равной оплате труда – принципе равной ценности	Содействие объективной оценке труда	Корректировка действий по мере надобности
Равная оплата труда должна стать одной из целей национальной политики		

1) *Расширение информированности о гендерном разрыве в оплате труда*

Многие считают, что дискриминация в оплате труда по признаку пола осталась в прошлом. Такое мнение нередко объясняется ложным представлением о том, что равная оплата труда достигается с отменой разных ставок заработной платы для мужчин и женщин, выполняющих одну и ту же работу. На самом деле гендерный разрыв в оплате труда, связанный с дискриминацией по признаку пола в области труда, в том числе неравенство оплаты за работу равной ценности, продолжает существовать. Поэтому расширение информированности о гендерном разрыве в оплате труда и его причинах служит важной отправной точкой в деле содействия равной оплате. Возможные действия включают:

- расширение доступности статистических данных о размерах вознаграждения с разбивкой по полу;
- осуществление, поощрение и поддержка исследований по вопросам гендерного разрыва в оплате труда, в том числе его причин и изменений;
- определение сокращения гендерного разрыва в оплате труда как одной из четко определенных целей для мер, направленных на достижение гендерного равенства:
- содействие обследованиям по вопросам оплаты труда;
- обеспечение информирования о гендерном разрыве в оплате труда населения, руководства и директивных органов в политике, в сфере труда и в экономике, правительстве и гражданском обществе.

2) *Расширение знаний о равной оплате труда – принципе равной ценности*

Для достижения целей и задач в отношении равной оплаты труда необходимо широкое понимание содержания, сферы применения и последствий принципа равной оплаты труда. Это обеспечивает не только принятие соответствующих законов и политических мер, но и их надлежащее осуществление. Специальная информация и подготовка по вопросам равной оплаты труда имеют существенное значение для основных целевых групп. Эти группы включают должностных лиц в сфере труда и занятости, в органах по обеспечению равенства и соблюдения прав человека, судей, инспекторов труда, руководителей и консультантов по управлению людскими ресурсами, работников и работодателей и их организаций, а также женские организации.

Министерство труда **Доминиканской Республики** осуществляет специальные программы для работодателей и работников, направленные на расширение осведомленности о равном вознаграждении. Эти программы включают кампании в средствах массовой информации, брошюры, плакаты и адресные тематические семинары, которые совместно организуют Департамент по гендерному равенству и Управление по трудовым отношениям.

В **Финляндии** Министерство здравоохранения и социального обеспечения выпустило подробные брошюры, в которых разъясняется смысл законодательства по вопросам гендерного равенства, в том числе положения о равной оплате труда⁶⁶.

В **Швеции** институт омбудсмена по вопросам равных возможностей опубликовал брошюру об обзорах оплаты труда с разъяснением разницы между равной работой и трудом равной ценности и описанием шагов, которые следует предпринимать при обследовании и анализе оплаты труда⁶⁷.

3) *Равная оплата труда должна стать одной из целей национальной политики*

Равное вознаграждение за труд мужчин и женщин должно стать явно выраженной целью соответствующих политических мер и планов действий. Возможно включение этого принципа в стратегию сокращения бедности, в национальные планы в области развития, в национальные планы действий по гендерной проблематике, страновые программы обеспечения достойной работы, рамочные программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и программы государственных закупок.

В **Гондурасе** План действий по достижению гендерного равенства и справедливости предусматривает создание механизма, гарантирующего соблюдение Конвенции МОТ 1951 года № 100.

В **Республике Корея** Закон о равенстве в области занятости и содействии совмещению трудовых и семейных обязанностей предписывает министру труда учредить основной план обеспечения равенства в области занятости, который должен включать вопросы, касающиеся равного вознаграждения за труд равной ценности.

В **Литве** одной из основных целей третьей Национальной программы по обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин (2010–2014 годы) является сокращение гендерного разрыва в вознаграждении за труд с особым упором на анализ и устранение причин дискриминации в оплате труда.

Министр по делам детей и равноправия **Норвегии** образовал Комиссию по равной оплате труда, которая в 2008 году выпустила доклад,

озаглавленный «Гендерный фактор и оплата труда: факты, анализ и меры по обеспечению равной оплаты труда». На основе рекомендаций Комиссии и консультаций с социальными партнерами правительство подготовило Белую книгу по вопросам равной оплаты труда, которая была рассмотрена и одобрена парламентом в апреле 2011 года. В ней указываются направления политики в ряде областей, в том числе прозрачность информации об уровнях заработной платы и статистических данных об оплате труда, а также расширение прав родителей, отсутствующих на работе в связи с отпуском по уходу за детьми.

Политика в сфере труда правительства **Пакистана** предусматривает, что «в соответствии с принципом равной оплаты за равную работу и равной оплаты труда равной ценности мужчинам и женщинам будет выплачиваться минимальная заработная плата и оплата сверх минимальной ставки в соответствии с обязательствами Пакистана по Конвенциям МОТ № 100 и № 111, касающимся соответственно равенства и недопущения дискриминации»⁶⁸.

В **Швейцарии** Федеральный закон о государственных закупках предусматривает, что государственный заказчик может предоставить контракт тому участнику торгов, который гарантирует равную оплату труда мужчин и женщин и обеспечивает систему контроля за соблюдением этого требования.

4) *Принятие и введение в действие соответствующего законодательства*

Принятие, осуществление и обеспечение применения положений или законодательства о равной оплате труда, соответствующих Конвенции 1951 года № 100, – одно из основных средств содействия равенству в оплате труда и его обеспечения⁶⁹. Однако во многих странах в законодательстве еще не предусматривается в полной мере принцип равной оплаты труда. В некоторых случаях законодательство предусматривает только равную оплату равной работы, но не работы равной ценности. Другими примерами несоблюдения этого принципа являются разные ставки для мужчин и женщин и неравное обращение в отношении надбавок или пособий. Ниже приводится дополнительная информация относительно законодательства.

5) *Содействие объективной оценке труда*

Некоторые методы оценки труда эффективнее других в плане устранения гендерных предрассудков и дискриминации в оплате труда, поэтому важно, чтобы правительства и социальные партнеры содействовали применению объективных методов оценки труда, свободных от гендерной тенденциозности. Подробнее вопросы объективной оценки труда рассматриваются в части 5.

В **Бельгии** предприятиям и социальным партнерам были предоставлены инструменты, включая инструкции по установлению гендерно нейтральных работ, практическое руководство, озаглавленное «Аналитическая классификация работ: основа для гендерно нейтральной политики в области оплаты труда» и «Свободный от дискриминации по признаку пола контрольный список для оценки и классификации работ».

В **Нидерландах** Министерство социальных дел опубликовало руководство по гендерно нейтральной оценке труда. Комиссия по равному обращению подготовила систему быстрого сканирования, предназначенную для систем и структур быстрой оценки работ в организациях и министерствах.

В **Новой Зеландии** был специально разработан «инструмент для активной оценки работ» – гендерно нейтральная система оценки работ для использования в исследованиях по вопросам оплаты труда и для общего пользования в целях содействия признанию и вкладу профессий, в которых преобладают женщины, в результаты реализации важных государственных услуг. В Новой Зеландии был также разработан добровольный «стандарт оценки работ с учетом гендерного фактора» – практическое руководство и справочник для проведения оценки труда и процесса вознаграждения за труд с учетом гендерного фактора.

В **Швейцарии** Федеральное управление по гендерному равенству предоставило компаниям инструмент для самооценки в отношении равенства в оплате труда, включающий список экспертов по равной оплате труда, с которыми могут консультироваться компании, желающие улучшить свою оценку труда и политику в оплате труда по итогам самооценки.

6) *Оценка хода осуществления стратегии*

Содействие и обеспечение осуществления равной оплаты труда – непрерывный процесс. В силу этого меры, направленные на достижение равенства в оплате труда, должны регулярно пересматриваться на предмет их актуальности и эффективности. Возможно принятие мер в следующих областях:

- сбор и анализ статистических данных о вознаграждении за труд для мониторинга гендерного разрыва в оплате труда в динамике времени;
- сбор и анализ информации о числе, характере и результатах судебных разбирательств, касающихся споров относительно равной оплаты труда;
- пересмотр коллективных договоров и минимальной ставки заработной платы с точки зрения равного вознаграждения за труд равной ценности;
- тематические исследования, например касающиеся гендерного разрыва в оплате труда в конкретных секторах или для категорий работников или воздействия конкретных политических мероприятий.



© ILO/M. Crozet



В **Хорватии** национальная политика содействия гендерному равенству предусматривает систематический сбор статистических данных о случаях гендерной дискриминации в сфере труда и занятости с разбивкой по полу.

В **Германии** Федеральное правительство в 2011 году представило парламенту всеобъемлющий доклад о гендерном равенстве, который включает анализ изменений гендерного разрыва в оплате труда.

В **Великобритании** обзор правительственного плана действий по сокращению гендерного разрыва в оплате труда показал, что в целях сокращения гендерного разрыва в оплате труда необходимы дальнейшие действия по преодолению гендерных стереотипов в системе образования и по оказанию поддержки семьям в совмещении трудовой и семейной жизни. В 2009 году Комиссия по делам женщин и вопросам труда представила конкретные рекомендации по решению этих проблем. В трехгодичном обзоре Комиссии по равенству и правам человека 2010 года отмечалось, что «концентрация в одной профессии лиц одного пола служит наиболее мощным фактором, вызывающим гендерный разрыв в оплате труда», когда мужчины преобладают в более высокооплачиваемых отраслях, а женщины – в государственном секторе, равно как и значительной вертикальной сегрегации, когда женщины недостаточно представлены на «более высокооплачиваемых, статусных руководящих и профессиональных рабочих местах»⁷⁰.

2. Для чего необходимы законы о равной оплате труда?

Как и в отношении других основополагающих прав, закрепление в национальном законодательстве принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности крайне необходимо для его осуществления. Конвенция МОТ 1951 года № 100 ссылается на «национальное законодательство» как одно из средств применения этого принципа. Рекомендация МОТ 1951 года № 90 предусматривает, что «должны приниматься в законодательном порядке положения, направленные на общее применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». Такое законодательство имеет большое значение в установлении четкого права на равную оплату труда и введении процедур и мер правовой защиты, с тем чтобы это право реально применялось.

Комитет экспертов отметил: «Теперь, очевидно, большинство стран согласно с тем, что государственные органы власти должны играть более активную роль в осуществлении этого принципа; опыт свидетельствует, что реализация остается лишь частичной, если она опирается только на поощрение и общие рекомендации соответствующим сторонам, без закрепления с этой целью точных методов и задач. Таким образом, правительства все чаще считают необходимым принимать меры по обеспечению строгого применения этого принципа, как правило, в законодательном порядке»⁷¹.

«Отмечая, что многие страны до сих пор сохраняют законодательные положения, которые являются более узкими, чем принцип, заложенный в Конвенции, поскольку в них не выражено понятие “труд равной ценности”, и что такие положения тормозят продвижение к искоренению гендерной дискриминации в оплате труда, Комитет вновь призывает правительства этих стран предпринять необходимые шаги по внесению изменений в законодательство. Такое законодательство должно не только обеспечивать равное вознаграждение за равную, одинаковую или аналогичную работу, но также разрешать ситуации, когда мужчины и женщины выполняют разные работы, которые тем не менее имеют равную ценность»⁷².

Путем введения законодательства о равной оплате труда и привлечения к участию в этом процессе социальных партнеров правительство может обеспечить следующее:

- создание законодательной базы, на основе которой мужчины и женщины смогут требовать соблюдения своего права на равную оплату труда от своих работодателей и от компетентных органов;
- предоставление власти основы для противодействия дискриминации и содействия равенству в оплате труда;

- ❶ определение параметров коллективных переговоров и установление минимального уровня заработной платы;
- ❷ поощрение или требование принятия на уровне предприятий мер по содействию равной оплате труда.

3. Что включать в законодательство?

Подход и характер законодательства о равной оплате труда может варьироваться в разных странах в зависимости от выбора политики со стороны законодателя, при консультациях с социальными партнерами. Однако законодательство должно соответствовать принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за равный труд согласно определению, данному в Конвенции МОТ 1951 года № 100, а также другим соответствующим документам, таким как Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111).

Законодательные положения о равной оплате труда чаще всего включаются в следующие документы:

- ❶ конституцию;
- ❷ общие законы и нормативные акты в сфере труда и занятости;
- ❸ специальное законодательство о равной оплате труда;
- ❹ законодательство по гендерному равенству, борьбе с дискриминацией или по вопросам прав человека.

Если конкретные группы работников (такие, как государственные служащие или трудящиеся-мигранты) исключены из общих положений о равной оплате труда или их права регулируются специальными законами или нормативными актами, они должны иметь такое же право на равную оплату труда, как и другие работники.

Ниже приводится список вопросов, подлежащих рассмотрению при разработке положений или законодательства о равной оплате труда.

1) *Требование равного вознаграждения за труд равной ценности*

Общая защита от прямой и косвенной дискриминации по признаку пола в области труда и занятий, в том числе в оплате труда, имеет значение, но не отражает в полной мере принцип равного вознаграждения согласно его определению в Конвенции. Положения о равной оплате труда должны предоставлять мужчинам и женщинам право получать равное вознаграждение за труд равной ценности. Полное отражение принципа Конвенции в законодательстве служит эффективным средством обеспечения этого права для мужчин и женщин, в частности когда они выполняют разные работы, которые имеют тем не менее

равную ценность. Законы о равном вознаграждении не должны ограничивать или препятствовать требованиям равной оплаты со стороны мужчин и женщин, выполняющих разные виды работ, задач или занятых в разных профессиях, которые связаны с трудом равной ценности.

Конституция **Боливии** гласит, что «государство содействует интеграции женщин в сферу труда и обеспечивает получение женщинами такого же вознаграждения, как и у мужчин, за труд равной ценности как в государственном, так и частном секторе».

Согласно Закону о гендерном равенстве **Боснии и Герцеговины**, «необеспечение равной заработной платы и других пособий за такую же работу или за труд равной ценности» является гендерной дискриминацией.

В **Эквадоре** конституция предусматривает, что «государство содействует включению женщин в состав оплачиваемой рабочей силы на условиях равенства прав и возможностей, гарантируя женщинам равное вознаграждение за труд равной ценности».

Трудовой кодекс **Того** предусматривает, что «работодатели должны обеспечить равное вознаграждение за одинаковый труд или труд равной ценности всем работникам, независимо от их национальности, пола, возраста или статуса».

В **Уганде** в Законе о занятости прописано, что «каждый работодатель выплачивает мужчинам и женщинам равное вознаграждение за труд равной ценности».



© ILO/J. Maillard

2) *Руководство относительно «труда равной ценности»*

Некоторые страны прошли на шаг дальше, разъяснив понятие «труд равной ценности» в законе и указав, как определить, имеют ли виды работы равную ценность. Это может быть сделано путем установления объективных критериев для сравнения работы, выполняемой женщинами и мужчинами, таких как квалификация, ответственность, нагрузка и условия работы.

Канадский Закон о правах человека предусматривает, что при определении ценности работы «должен применяться комплексный критерий – квалификация, нагрузка и ответственность, требуемые для выполнения данной работы, а также условия, в которых эта работа выполняется». Положения закона дополняются Руководством по равной оплате труда. В руководстве определяются критерии установления ценности работы исходя из квалификации, нагрузки, ответственности и условий работы, а также излагаются требования к методам определения ценности. В нем также изложены процедуры подачи индивидуальных или коллективных жалоб относительно равенства в оплате труда. Руководство представляет собой подзаконный акт и в силу этого является юридически обязательным.

В **Гайане** Закон о предотвращении дискриминации определяет труд равной ценности с точки зрения требований относительно таких вопросов, как уровень квалификации, обязанности, физическая и умственная нагрузка, ответственность и условия работы.

Закон о дискриминации **Швеции** предусматривает, что «работа должна рассматриваться как имеющая равную ценность с другой работой, если по итогам общей оценки требований и характера труда она может считаться равной по ценности другой работе. Оценка требований к работе должна учитывать такие критерии, как знания и квалификация, ответственность и нагрузка. При оценке характера работы следует особо учитывать условия труда».

3) *Широкое определение термина «вознаграждение»*

При закреплении принципа равного вознаграждения в законодательстве необходимо уделять внимание соблюдению требования равенства между мужчинами и женщинами в отношении всех аспектов вознаграждения.

Согласно Закону о занятости **Гренады**, каждый работодатель платит наемным работникам – мужчинам и женщинам – равное вознаграждение за труд равной ценности, при этом «вознаграждение» определяется как «заработная плата и все дополнительные пособия, надбавки или заработки, прямо или косвенно причитающиеся, подлежащие выплате деньгами или в натуре работодателем работнику и возникающие в результате выполнения работником работы по найму».

В **Саудовской Аравии** в соответствии с правительственным приказом «запрещается любая дискриминация в области заработной платы между работниками мужчинами и женщинами за труд равной ценности», а согласно определению в трудовом кодексе «заработная плата» включает базовую ставку зарплаты (определяемую как все, что данный работник получает по письменному или устному договору, независимо от вида заработной платы или метода ее выплаты, дополнительно к периодическим надбавкам) плюс все другие пособия, при этом в определении указан ряд примеров пособий и надбавок в открытом для продолжения списке, включая комиссионные или процент прибыли, надбавку за нагрузку или риск, пособие на содержание семьи и премии за эффективность работы

4) *Содействие объективной оценке труда*

Одной из причин гендерного разрыва в оплате труда служат гендерные предубеждения и гендерная дискриминация, связанные с отсутствием или низким уровнем оценки труда. Законодательство должно отводить соответствующее место объективной оценке труда, а также прямо запрещать дискриминационные системы и процедуры оценки труда. Возможно также предоставление инструкций относительно проведения оценки труда без гендерной тенденциозности.



В **Анголе** в Общем законе о труде работа равной ценности определяется как работа, признанная эквивалентной путем применения объективных критериев оценки труда.

В **Австрии** Закон о равном обращении предусматривает, что в системах классификации рабочих мест на уровне предприятий должен соблюдаться принцип равного вознаграждения за одинаковую работу или за труд равной ценности.

В **Чаде** трудовой кодекс гласит, что различные элементы вознаграждения определяются в соответствии с идентичными нормами для мужчин и женщин; категориями и классификациями работ, а также что для продвижения по службе должны применяться одни и те же критерии в отношении работников обоего пола; что методы оценки труда должны базироваться на объективных и идентичных критериях, касающихся характера труда на рассматриваемых рабочих местах.

В **Индонезии** в соответствии с правительственным решением относительно регулирования структуры и шкалы заработной платы предприятия создают структуру заработной платы и шкалу заработной платы на основе анализа труда, характеристики труда и оценки труда.

5) *В механизмах установления заработной платы и коллективных договорах должен соблюдаться принцип равного вознаграждения*

Процессы установления уровня заработной платы и механизмы коллективных договоров могут в значительной мере содействовать ликвидации гендерных разрывов и дискриминации в оплате труда и достижению равной оплаты труда. Положения закона, прямо предусматривающие, что такие механизмы должны обеспечивать равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, не только служат явным сигналом для участников этого процесса, но и правовой основой для решения проблемы существующего на данный момент неравенства в оплате труда. Кроме того, законодательство может также поощрять социальных партнеров или требовать от них принятия мер по ликвидации неравенства в оплате труда.

На **Кипре** Закон о равной оплате труда предусматривает, что коллективные договоры, индивидуальные контракты или правила внутреннего распорядка компаний, противоречащие положениям этого закона, должны быть аннулированы. В нем также говорится, что компетентный орган должен предложить социальным партнерам рассмотреть коллективные договоры с целью внесения изменений в положения, противоречащие закону.

Во **Франции** трудовой кодекс предписывает проведение коллективных переговоров о гендерном равенстве, в том числе о мерах по ликвидации различий в оплате труда между мужчинами и женщинами. Работодатели должны ежегодно

предоставлять представителям работников информацию о рабочих местах, занимаемых мужчинами и женщинами, и их заработной плате.

В **Уганде** в соответствии с Законом о занятости «министр труда и Консультативный совет по труду, выполняя свои обязанности, стремятся осуществлять на практике принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».

6) *Обеспечение эффективных средств правовой защиты и санкций*

Работники, считающие, что их право на равную оплату труда нарушено, должны иметь доступ к средствам правовой защиты, которые включают право подать жалобу и добиться исправления последствий неравенства в оплате труда, в том числе выплаты соответствующей компенсации. Санкции, такие как штрафы, могут остановить продолжающуюся или будущую дискриминацию в оплате труда. Санкции также позволяют органам власти решать вопросы дискриминации в оплате труда и при отсутствии жалоб. Если бремя доказательства лежит на истце, то добиться принудительного обеспечения равного вознаграждения посредством судопроизводства труднее. Нередко истец не располагает необходимой информацией для доказательства наличия дискриминации в оплате труда. Поэтому в ряде стран введены правила, частично или полностью переносящие бремя доказательства на работодателя.

Важно также обеспечить защиту работников от преследований, если они подают жалобу или выступают в качестве свидетелей. Без такой защиты некоторые работники могут опасаться возмездия в виде увольнения или понижения в должности или преследования со стороны других работников.

В соответствии с Директивой **Европейского** парламента и **Европейско-го** совета о реализации принципа равных возможностей и равного обращения в отношении мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального образования, продвижения по службе и условий труда (с изменениями) «государства-члены должны включить в свои национальные правовые системы такие меры, которые необходимы для того, чтобы все лица, считающие себя ущемленными из-за неисполнения принципа равного обращения [который включает в себя, согласно Директиве, равное вознаграждение за труд равной ценности], могли доказать в суде или другом компетентном органе факты, из которых можно сделать вывод о наличии прямой или косвенной дискриминации, бремя доказательства отсутствия нарушения принципа равного обращения лежит на ответчике».

В **Гайане** Закон о предотвращении дискриминации устанавливает право на равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной цен-

ности и предусматривает, что «бремя доказательства того, что выплачивалось равное вознаграждение, лежит на работодателе».

В **Кении** Закон о занятости предусматривает, что при обвинении в дискриминации, включая случаи, касающиеся равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, «работодатель несет бремя доказательства отсутствия заявленного факта дискриминации».

4. Какие меры, принимаемые по месту работы, могут содействовать равенству в оплате труда?

Принцип равной оплаты труда применяется законодательством, но осуществляться в конечном итоге он должен по месту работы. Принимая во внимание этот факт, ряд стран ввели упреждающее законодательство, поощряющее или требующее от работодателя проведения оценки гендерных разрывов в оплате труда и устранения нарушений принципа равного вознаграждения за труд равной ценности. Сотрудничество между руководством и персоналом составляет основу таких действий по месту работы.

В **Финляндии** Закон о равенстве между мужчинами и женщинами предусматривает, что работодатели, у которых численность работников превышает 30 человек, должны в сотрудничестве с представителями работников разработать план обеспечения равенства. Этот план должен включать анализ выполняемых работ и заработной платы, которую получают мужчины и женщины, меры по устранению различий в оплате труда по признаку пола и рассмотрение их последствий.

В **Южной Африке** согласно Закону о равенстве в сфере занятости работодатели должны включать в отчеты по вопросам равенства в сфере занятости сводку по разнице в доходах, с указанием данных о вознаграждении по каждой категории и каждому уровню рабочих мест с разбивкой по полу и расовой принадлежности. Если в таких отчетах обнаруживаются «несоразмерные различия», работодатели обязаны принять меры к их постепенному сокращению, в том числе посредством коллективных переговоров.

В **Швеции** Закон о дискриминации предписывает, чтобы каждые три года работодатели проводили обследование и анализ положений и практики в отношении оплаты труда и других условий найма, а также разницы в оплате труда между мужчинами и женщинами, выполняющими равную работу или работу равной ценности. Работодатель должен разработать план действий по обеспечению равной оплаты труда, в котором указаны корректировки заработной платы и другие меры, необходимые для обеспечения равной оплаты работы, которая считается равной или имеющей равную ценность. В соответствии с законом там, где имеются коллективные договоры, работодатели должны-

предоставить организациям работников необходимую им информацию для сотрудничества в обследовании, анализе и разработке плана действий по обеспечению равной оплаты труда.

5. Чем могут помочь методические материалы?

Повышение эффективности законодательства о равной оплате труда возможно за счет обеспечения разъяснительными материалами тех, кого оно касается. Эти материалы помогают работникам и работодателям в ознакомлении со своими правами и обязанностями, а также помогают государственным служащим и органам, отвечающим за контроль и обеспечение применения положений о равной оплате труда, выявлять и решать вопросы неравенства в оплате труда. В некоторых странах органы власти выпустили подзаконные акты, своды правил, руководства, административные инструкции или разъяснительные буклеты по законодательству о равной оплате труда. Такие пособия могут быть предназначены для работников и работодателей и их организаций, для участников коллективных переговоров, а также для государственных органов или должностных лиц, занятых продвижением, мониторингом или обеспечением применения законодательства. Материалы должны излагаться в доступной для читателей форме.

В **Эстонии** опубликованы методические указания, озаглавленные «Гендерное равенство в вашей компании – рецепты успеха», призванные оказать содействие в осуществлении политики гендерного равенства на предприятиях, в частности в отношении равной оплаты труда и систем оценки труда.

Европейская комиссия выпустила свод правил по осуществлению равной оплаты труда равной ценности для мужчин и женщин, посвященный рассмотрению структур заработной платы. Свод правил предназначен для предпринимателей, партнеров по переговорам о заработной плате и частных лиц⁷³.

В **Германии** разработан метод проведения самооценки в отношении равной оплаты труда для предприятий «Logib-D», издано также пособие под названием «Справедливая оплата труда – равенство в оплате женщин и мужчин».

Методические указания «Равные возможности в области занятости», выпущенные Министерством трудовых ресурсов и трансмиграции в **Индонезии**, были разработаны в сотрудничестве с социальными партнерами в целях содействия осуществлению законодательных положений, принятых в применение Конвенции МОТ 1951 года № 100 и Конвенции МОТ 1958 года № 111. В методических указаниях разъясняется значение принципа равной оплаты мужчинам и женщинам труда равной ценности, даются инструкции по определению ценности работы и выявлению дискриминационной практики в оплате труда.



© ILO/IM - Crozet

Примечания

⁶⁶ См., например: *Towards fair pay: The equal pay programme*, Ministry of Social Affairs and Health, 2008, на http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-4805.pdf

⁶⁷ Equality Ombudsman, *Pay surveys – provisions and outcomes*, 2009.

⁶⁸ <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/995/Government%20of%20Pakistan%20Labour%20Policy%202010.pdf>

⁶⁹ Термин «положения или законодательство о равной оплате труда» здесь используется в отношении законодательных положений, устанавливающих требования, относящиеся непосредственно к правам мужчин и женщин на получение равного вознаграждения за труд равной ценности.

⁷⁰ Equality and Human Rights Commission: *Triennial Review 2010: How fair is Britain? Equality, human rights and good relations in 2010*, chapter 11.

⁷¹ Equal Remuneration, General Survey, 1986, op. cit., para. 247.

⁷² *Giving globalization a human face* («Глобализация: человеческий облик»), op. cit., para. 679.

⁷³ См.: Сообщение Европейской комиссии от 17 июля 1996 года, COM (96) 336.



© Yanik Chauvin

9



**Институты и процедуры
мониторинга и обеспечения
применения законов по равной
оплате равноценного труда**

1. Какие институты необходимо создать или укрепить?

Для эффективного обеспечения и содействия достижению равенства в оплате труда чрезвычайно важно, чтобы правительство, при консультациях с социальными партнерами, учредило соответствующие институты, ответственные за соблюдение равенства в оплате труда.

1) *Государственная администрация*

Во многих странах функция содействия, мониторинга и обеспечения применения законодательных и нормативных актов о равной оплате труда возложена на министерства, ответственные за сферу занятости и труда. В своих отчетах о применении Конвенции МОТ 1951 года № 100 многие правительства указывают службы инспекции труда в качестве национального института, ответственного за мониторинг и обеспечение соблюдения положений о равной оплате труда (см. ниже). Если вопросами равенства и равной оплаты труда занимаются разные подразделения администрации, необходимо сформировать межминистерские рабочие группы или другие механизмы взаимодействия.

2) *Институты по вопросам прав человека и равенства*

Равная оплата труда мужчин и женщин – один из аспектов гендерного равенства и прав человека. Поэтому национальные институты, которые занимаются вопросами равенства или прав человека, имеют все возможности для оказания содействия равенству в оплате труда. Это в особенности справедливо в тех случаях, когда законодательство, с которым они работают, включает положения о равной оплате труда, как в **Великобритании, Канаде и Австралии**. У таких национальных институтов, благодаря сфере их деятельности, как правило, больше возможностей для развития специального потенциала в этой области, чем у других государственных учреждений. Возложенные на них функции охватывают вопросы как содействия, так и защиты и благодаря этому позволяют им решать вопросы равной оплаты труда с помощью разных подходов, в том числе исследований, рекомендаций и посредничества.

В большинстве случаев деятельность таких специализированных институтов направлена на:

- содействие информированию общественности и просвещение населения;
- консультирование заинтересованных сторон, таких как работники, работодатели, другие учреждения;
- расследования, посредничество и разрешение жалоб;

- подготовку исследований, обзоров и практических инструментов;
- предоставление рекомендаций правительству по вопросам законодательства и политики;
- мониторинг выполнения международных договоров.

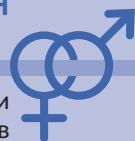
3) Суды и трибуналы

Суды, трибуналы и другие судебные органы могут содействовать осуществлению и охранять право мужчин и женщин на равное вознаграждение за труд равной ценности. Они отправляют правосудие для тех, чьи права были нарушены, но при этом также разъясняют, что именно является или не является неравной оплатой труда. Помимо принятия подлежащих принудительному исполнению решений по индивидуальным или коллективным жалобам, их решения в совокупности содействуют лучшему пониманию и применению законодательства или соглашений. Эти суды эффективно действуют во многих странах в плане обеспечения применения законодательства и соглашений в соответствии с принципом равного вознаграждения согласно Конвенции МОТ 1951 года № 100.

Комитет экспертов отметил, что «в некоторых странах прогресс в деле осуществления равной оплаты труда достигнут скорее путем судебного толкования, чем законодательных мероприятий. На основе широко формулируемых или – в других случаях – относительно ограничительных конституционных или законодательных положений в ряде юрисдикций разработкой понятий “равной оплаты труда” и определений термина “вознаграждение” в соответствии с Конвенцией [№ 100] пришлось заниматься судам»⁷⁴.



Трибунал по равной оплате труда образован в рамках коллективного договора: Дания



В феврале 2010 года социальные партнеры в промышленности Дании договорились о возобновлении коллективного договора в производственном секторе. Вскоре после заключения договоров в других секторах, таких как транспорт, строительство и службы уборки, были подписаны аналогичные договоры. В договоре отражены последствия экономического кризиса и содержатся новаторские элементы, в том числе образование трибунала по равной оплате труда под председательством судьи из суда по трудовым вопросам для рассмотрения всех споров, связанных с равной оплатой. Основные организации работников и работодателей назначают членов совета. Трибунал охватывает все секторы, представленные в этих организациях, а не только промышленное производство.

Важно, чтобы любой судебный орган, рассматривающий вопросы равной оплаты труда, был доступен для всех работников в плане доверия, стоимости, процедур и местоположения. Все работники должны быть осведомлены о своих правах и существующих процедурах подачи жалоб.

4) *Трехсторонние органы*

Национальные трехсторонние органы и механизмы проведения консультаций обладают значительным потенциалом для включения проблемы равной оплаты труда в сферу национального законодательства и политики, а также для содействия принятию практических мер в рамках коллективных договоров и на уровне предприятий. Отправной точкой служит обсуждение применения Конвенции МОТ 1951 года № 100, в том числе ожидаемые замечания Комитета экспертов. В некоторых странах, таких как **Нидерланды** и **Япония**, созданы специальные рабочие группы по вопросам равной оплаты труда.

В некоторых случаях трехсторонние органы образуются для урегулирования споров, касающихся вопросов равенства. Закон о равенстве в сфере занятости и содействии совмещению трудовых и семейных обязанностей **Республики Корея** устанавливает механизм урегулирования споров по вопросам равенства в трехсторонних советах по рассмотрению жалоб на уровне места работы.

5) *Необходимость специальных знаний*

Независимо от того, кем применяется законодательство о равной оплате труда – органом государственного управления, судом или специализированными институтами по вопросам равенства или прав человека, важно обеспечить необходимый уровень технических знаний

среди их сотрудников, в частности участвующих в предотвращении и урегулировании споров. Опыт многих стран свидетельствует, что существенную роль играет создание координационных центров, специальных подразделений или специализированных юрисдикций, способных развивать, обмениваться и поддерживать специальные знания в области равенства и равной оплаты труда.

В **Ирландии** жалобы, касающиеся равной оплаты труда, можно подавать в Трибунал по вопросам равенства в соответствии с Законом о равенстве в сфере занятости. Специалисты по вопросам равенства, которые проводят расследование таких дел, имеют подготовку по объективной оценке труда.

Закон о равной оплате труда мужчин и женщин **Израиля** предусматривает назначение по просьбе одной из сторон от имени суда по трудовым конфликтам экспертов по оценке труда для представления заключения о том, имеют ли категории работ, являющиеся предметом спора, равную ценность.

2. Какими должны быть процедуры мониторинга и обеспечения применения закона?

Эффективность мониторинга и обеспечения применения законодательства о равной оплате труда может быть достигнута с помощью совокупности процедур. Они включают:

- Предотвращение и урегулирование споров как по индивидуальным, так и по коллективным делам. Это означает следующее – в порядке усиления формального характера процедур: а) примирение или посредничество, помогающее сторонам достигнуть согласия; б) арбитраж, при котором решение принимается независимой третьей стороной; в) судебное разбирательство, в результате которого суд или трибунал принимает решение, имеющее обязательную силу.
- Административное разбирательство, например предусматривающее инспекцию труда, регистрации или продления срока коллективных договоров и соблюдения контрактов. Это означает, что в рамках такого разбирательства возможно требование о проведении проверки соблюдения законодательства.
- Процедуры установления минимального размера заработной платы, которые могут содержать требование соблюдения равенства в оплате труда.
- Добровольная аудиторская проверка, которую работодатель проводит с целью установления и отчета о собственном соблюдении законодательства.

Другой путь обеспечения эффективности мониторинга и применения законодательства о равной оплате труда состоит в привлечении независимых специалистов по вопросам равенства в оплате труда, таких как эксперты, выступающие в качестве свидетелей, посредники, специалисты в разных областях и инструкторы. Крайне необходимо соблюдение прозрачности.

Важно также отметить, что отсутствие дел, касающихся равной оплаты труда, не обязательно означает отсутствие неравенства в оплате труда на практике. Скорее, это может свидетельствовать об отсутствии соответствующей законодательной базы для подачи жалоб, неосведомленности о правах и процедурах или недостаточной доступности процедур подачи жалоб.

3. Какую роль играет инспекция труда?

Несмотря на то что многие страны в отчетах, представляемых в МОТ, сообщают об ответственности служб инспекции труда за применение принципа равного вознаграждения, в большинстве стран инспекция труда на практике еще слабо содействует соблюдению и защите права на равную оплату труда. Однако нередко огромный потенциал инспекции труда в этой области упускается из виду и поэтому заслуживает особого внимания. В качестве одного из основополагающих элементов системы регулирования вопросов труда инспекция труда является неотъемлемой частью национальной политики в области равного вознаграждения⁷⁵.

В чем состоят преимущества и потенциал инспекции труда в вопросах равной оплаты труда?

- ❶ Положения законодательства, касающиеся вознаграждения и дискриминации, в том числе равной оплаты труда, как правило, входят в сферу полномочий инспекции труда.
- ❷ Инспекторы труда имеют особый доступ к рабочим местам и информации, касающейся вознаграждения, выплачиваемого мужчинам и женщинам.
- ❸ Инспекторы труда могут принимать меры по жалобам или сообщениям, а также решать вопросы равной оплаты труда в рамках регулярных проверок.
- ❹ Службы инспекции труда могут содействовать соблюдению закона путем повышения информированности, в том числе через организации работодателей и работников, а также предоставляя технические рекомендации по вопросам равной оплаты труда на уровне предприятия, например в рамках планов действий по обеспечению равенства.

- Инспекторы труда имеют право налагать санкции, в том числе штрафы, возбуждать дело в суде или оказывать содействие или осуществлять вмешательство в судебные дела, возбужденные заявителями о неравной оплате труда.

Инспекторы труда с большей вероятностью смогут эффективно содействовать соблюдению равенства в оплате труда, если равная оплата труда прямо указана в качестве одной из их обязанностей и если они обладают достаточной подготовкой и техническим потенциалом в вопросах равной оплаты труда.

Чтобы инспекции труда и инспекторы труда могли обеспечивать соблюдение равенства в оплате труда, возможно принятие ряда мер:

- набор в качестве инспекторов и женщин, и мужчин;
- организация для инспекторов труда специальной подготовки по вопросам равной оплаты труда, в том числе объективной оценки труда;
- обеспечение инструментами и методикой проведения проверок в отношении равной оплаты труда и возможности предоставить технические рекомендации работникам и работодателям и их организациям;

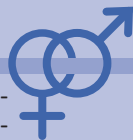


- создание специализированных подразделений или координационных центров по вопросам равной оплаты труда в рамках инспекции труда;
- расширение участия представителей работников в процессе инспектирования;
- сбор статистических сведений о количестве, характере и результатах рассмотренных дел о равной оплате труда;
- включение специального раздела по гендерному равенству, в том числе равной оплате труда, в контрольные списки проведения инспекционных проверок, а также в ежегодные отчеты инспекции;
- обеспечение тесного сотрудничества служб инспекции труда со специализированными учреждениями, занимающимися вопросами равенства или прав человека.



© ITCILO/G. Palazzo

ПРИМЕРЫ МЕР, ПРИНЯТЫХ ДЛЯ ОКАЗАНИЯ ПОМОЩИ ИНСПЕКТОРАМ ТРУДА В ВОПРОСАХ РАВНОЙ ОПЛАТЫ



В **Бельгии** инспекция труда назначает инспекторов, специализирующихся на проблеме дискриминации, и разработала специальную программу обучения по этому предмету совместно с национальным органом по вопросам равенства – Центром равных возможностей и борьбы с расизмом.

Министерство труда **Чешской Республики** выпустило инструкцию по процедурным вопросам для инспекторов труда о равных возможностях для мужчин и женщин. Документ содержит практические указания по проведению инспекций по гендерному равенству. Дополнительный документ содержит инструкции по проведению оценки труда в целях определения, выплачивается ли равное вознаграждение за труд равной ценности.

Инспекция труда **Сальвадора** создала специализированное подразделение по гендерной проблематике и недопущению дискриминации.

В **Кении** инспекторы труда используют особую анкету для инспекционной проверки в отношении дискриминации на месте работы, в которую входят вопросы, касающиеся равной оплаты труда мужчин и женщин.

В **Марокко** руководство для инспекторов, разработанное Министерством занятости и социальных дел в сотрудничестве с МОТ, конкретно указывает дискриминацию в оплате труда мужчин и женщин, выполняющих работу равной ценности, в качестве одного из вопросов, подлежащих рассмотрению при инспектировании условий труда и вознаграждения.

В **Испании** после опубликования Закона о равенстве был разработан план проведения инспекций, предусматривающий учебную подготовку, контрольный список и инспекционные проверки, направленные на выявление случаев дискриминации в области оплаты труда.

МОТ разработала учебный модуль по вопросам гендерного равенства для инспекторов труда, повышающий информированность о принципе равного вознаграждения женщин и мужчин за труд равной ценности и помогающий инспекции труда в осуществлении мер по вопросам неравенства в оплате труда (см. Приложение 1).

4. Какие статистические данные необходимы?

Анализ положения и оплаты труда мужчин и женщин, занятых на всех категориях работ в различных секторах и в сопоставлении между ними, требуется для полного устранения разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами. Первым шагом в надлежащем

составлении данных о заработной плате для целей анализа разрыва в оплате труда и ее динамики во многих странах должно стать включение вопроса о заработной плате в существующие методики обследования домохозяйств и рабочей силы и обеспечение при обследовании предприятий сбора сведений о заработной плате в разбивке по полу. Национальные статистические органы и учреждения, в чьи функции входит сбор данных о рынке труда и занятости и проведение связанных с ним обследований, играют центральную роль в улучшении доступности соответствующих статистических сведений о заработной плате.

В замечании общего порядка по применению Конвенции МОТ 1951 года № 100⁷⁶ Комитет экспертов уточнил, какого рода статистические сведения необходимы для оценки применения принципа равного вознаграждения. Он просил правительства представлять в отчетах максимально полные статистические сведения – в разбивке по полу – по следующим вопросам:

- а) распределение мужчин и женщин в государственном секторе, на федеральной или государственной гражданской службе, а также в частном секторе, в разбивке по уровню заработков и продолжительности рабочего времени (определяемой как количество фактически отработанных часов или оплаченных часов), с классификацией по следующим категориям: 1) отрасль хозяйственной деятельности; 2) профессия или категория работников или уровень образования и квалификации; 3) стаж работы; 4) возрастная группа; 5) количество фактически отработанных или оплаченных часов; и, в соответствующих случаях, 6) размер предприятия; 7) территориальное расположение;
- б) статистические данные о составе заработка (с указанием характера заработка, например, базовая, обычная или минимальная заработная плата или оклад, доплата за сверхурочную и сменную работу, пособия, премии и надбавки, а также оплата нерабочего времени) и продолжительности рабочего времени (определяемого как количество фактически отработанных часов или оплаченных часов), с классификацией на те же категории, что и в отношении распределения работников (см. выше подпункты 1–7 пункта а)).

При наличии соответствующей возможности статистические данные о среднем уровне заработков должны составляться в соответствии с количеством фактически отработанных или оплаченных часов с указанием того, какая концепция рабочего времени используется в данном случае. Если данные о заработках составляются на другой основе (например, заработки в неделю или в месяц), статистические данные о среднем количестве рабочих часов должны относиться к тому же периоду времени.

Например, Евростат публикует статистические сведения о гендерном разрыве в оплате труда в **странах ЕС**⁷⁷. Разрыв определяется как



© ILO/M. Crozet

разница между средним совокупным почасовым заработком наемных работников мужчин и наемных работников женщин в процентах от среднего совокупного почасового заработка наемных работников мужчин. Эти цифры учитывают всех наемных работников в возрасте 16–64 лет, находящихся на работе не менее 15 часов в неделю.

Примечания

⁷⁴ Равное вознаграждение, Общий обзор, 1986, указ. соч., пункт 119.

⁷⁵ Международная конференция труда, 100-я сессия, июнь 2011 года, Резолюция о регулировании вопросов труда и инспекции труда, пункт 22 (10) заключений.

⁷⁶ Комитет экспертов, замечание общего порядка по применению Конвенции № 100, опубликовано в 1999 году.

⁷⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics



© ILO/A. Lwin.



10

Какую помощь может оказать MOT?

Равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности в качестве одного из основных прав и основополагающих принципов МОТ является важнейшим компонентом деятельности МОТ. Несмотря на то что проблема равенства в оплате труда еще не решена, многие примеры, приведенные в данном руководстве, свидетельствуют, что это возможно и что этот принцип может применяться разными путями в соответствии с условиями каждой конкретной страны.

Правительству, организациям работодателей и работников принадлежит важная роль в претворении в жизнь Конвенции МОТ 1951 года № 100 и принципа равенства в оплате труда. МОТ несет обязательство оказывать правительствам, организациям работодателей и работников содействие в реализации основных прав⁷⁸.

МОТ может оказать помощь правительствам и социальным партнерам в содействии равной оплате труда и достижении равенства в оплате труда разными путями, в том числе следующими:

- достижение лучшего понимания представителями организаций работодателей и работников понятия равной оплаты труда с помощью информационно-пропагандистских и учебных материалов, семинаров и обмена опытом положительной практики;
- помощь в разработке и осуществлении проектов технического сотрудничества по вопросам равной оплаты труда;
- предоставление консультаций и помощи в вопросах реформы трудового законодательства и национальной политики в области равенства в качестве основы для обеспечения равной оплаты труда;
- предоставление или содействие в разработке программ учебной подготовки для правительственных чиновников, представителей работников и работодателей, а также ответственных за мониторинг и обеспечение применения законодательства по вопросам равенства в оплате труда, в том числе методам оценки труда;
- оказание содействия в создании или укреплении специализированных органов для решения проблемы равенства и равной оплаты труда;
- предоставление технической поддержки правительственным чиновникам в целях ратификации Конвенции МОТ 1951 года № 100;
- ознакомление с международным опытом МОТ по реализации положений Конвенции МОТ 1951 года № 100;
- оказание помощи правительству в выполнении требований к отчетности в соответствии с Конвенцией МОТ 1951 года № 100.

Приложение 1

Некоторые источники дополнительной информации МОТ

Доклады

Giving globalization a human face («Глобализация: человеческий облик»), Общий обзор по основополагающим конвенциям, касающимся прав в сфере труда в свете Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, 2008 год, Доклад III (Часть 1B), Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012.

«Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям», Периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации и механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад VI, Международная конференция труда, 101-я сессия, Женева, 2012.

«Новая эра социальной справедливости», Доклад Генерального секретаря, Доклад I(A), Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева, 2011.

«Равенство в сфере труда: вызов сохраняется», Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 100-я сессия, Женева, 2011.

«Гендерное равенство – основа достойного труда», Доклад VI, Международная конференция труда, 98-я сессия, Женева, 2009.

«Равенство в сфере труда: поиски ответов на вызовы», Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 96-я сессия, Женева, 2007.

«Равное вознаграждение», Общий обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Доклад III (Часть 4B), Международная конференция труда, 72-я сессия, Женева, 1986.

Публикации

Hayter, S. and Weinberg, B., «Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality», в S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, ILO, Geneva, 2011, pp. 136-186.

Глобальный доклад «Заработная плата в мире, 2010–2011 годы: политика в области заработной платы в период кризиса», МОТ, Женева, 2010.

Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence, ILO, Geneva, 2008.

International labour migration: A rights-based approach, ILO, Geneva, 2010.

Work, income and gender equality in East Asia: Action guide, ILO, Bangkok, 2008.

Chicha, M.-T., *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impact*, Declaration Working Paper No. 49, ILO, Geneva, 2006.

Eyraud, F., and Saget, C., *The fundamentals of minimum wage fixing*, ILO, Geneva, 2006.

Corley, M., Peradel, Y., Popova, K., *Wage inequality by gender and occupation: A cross-country analysis*, Employment Strategy Papers No. 20, ILO, Geneva, 2005.

Rubery, J., *Pay equity, minimum wage and equality at work*, Declaration Working Paper No. 19, ILO, Geneva, 2003.

Инструменты

«Руководство по проведению гендерного аудита: методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия», Международное бюро труда, Женева, 2007.

ILO Curriculum on «Building modern and effective labour inspection systems», *Module 13: Labour inspection and gender equality*, ILO, Geneva, 2011.

Equality and non-discrimination at work in China: Training manual, ILO, Beijing, 2010.

«Содействие равенству. Гендерно нейтральная оценка рабочих мест для обеспечения равной оплаты труда: поэтапное руководство», Бюро МОТ для стран ВЕЦА, Москва, 2012.

Migrant Workers' Rights: A Handbook, ILO, Jakarta, 2007.

«Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства», 2-е изд., Международное бюро труда, Женева, 2007.

Olney, S., Goodson E., Maloba-Caines, K., O'Neill, F., *Gender equality: A guide to collective bargaining*, ILO, Geneva, 2002.

Веб-сайты

Веб-сайт МОТ www.ilo.org

NORMLEX – доступная в режиме онлайн база данных по международным трудовым нормам и надзору за их соблюдением: www.ilo.org/normlex

Приложение 2

Перечень конвенций и рекомендаций МОТ по теме руководства

(Все они доступны в базе данных NORMLEX на веб-сайте МОТ)

Конвенции

- Конвенция 1947 года об инспекции труда в промышленности и торговле (№ 81)
- Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87)
- Конвенция (пересмотренная) 1949 года о рабочих-мигрантах (№ 97)
- Конвенция 1951 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)
- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100) (см. прил. 3)
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)
- Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)
- Конвенция 1975 года о о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении рабочим-мигрантам равенства возможностей и обращения (дополнительные положения) (№ 143)
- Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (№ 144)
- Конвенция 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 154)
- Конвенция 1981 года о равном обращении и равных возможностях для рабочих мужчин и женщин: рабочие с семейными обязанностями (№ 156)
- Конвенция 1985 года о статистике труда (№ 160)
- Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169)
- Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175)

- Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)
- Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве (№ 186)
- Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189)

Рекомендации

- Рекомендация 1947 года об инспекции труда (№ 81)
- Рекомендация (пересмотренная) 1949 года о работниках-мигрантах (№ 86)
- Рекомендация 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин (№ 90) (см. прил. 3)
- Рекомендация 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)
- Рекомендация 1970 года об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (№ 135)
- Рекомендация 1975 года о работниках-мигрантах (№ 151)
- Рекомендация 1976 года о процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению международных трудовых норм и о национальных мероприятиях, касающихся деятельности Международной организации труда (№ 152)
- Рекомендация 1981 года о содействии коллективным переговорам (№ 163)
- Рекомендация 1981 года о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями (№ 165)
- Рекомендация 1985 года о статистике труда (№ 170)
- Рекомендация 1996 года о заработной плате и продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами (№ 187)
- Рекомендация 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 201)

Приложение 3

Текст Конвенции МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) и Рекомендации МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 90)

Конвенция № 100

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1951 г. на свою тридцать четвертую сессию,

постановив принять ряд предложений о принципе равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, что является седьмым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего двадцать девятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят первого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1951 года о равном вознаграждении.

Статья 1

В целях настоящей Конвенции:

а) термин «вознаграждение» включает в себя обычную, основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалованье и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в деньгах или в натуре работодателем работнику в силу выполнения последним какой-либо работы;

б) термин «равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности» относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола.

Статья 2

1. Каждый Член Организации при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и, в той мере в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивает применение в отношении всех работников принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

2. Этот принцип может применяться путем:

- а) национального законодательства;
- б) системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством;
- в) коллективных договоров между работодателями и работниками;
- г) сочетания этих различных способов.

Статья 3

1. В тех случаях, когда такие действия будут способствовать применению положений настоящей Конвенции, будут предприняты меры к объективной оценке различных должностных обязанностей на основе выполняемой работы.

2. Методы такой оценки могут явиться объектом решений либо властей, компетентных в области определения ставок вознаграждения, либо сторон, участвующих в коллективных договорах, если ставки вознаграждения определяются такими договорами.

3. Разница в ставках вознаграждения, которая соответствует независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки выполняемой работы, не рассматривается как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Статья 4

Каждый Член Организации сотрудничает надлежащим образом с соответствующими организациями работодателей и работников с целью проведения в жизнь положений настоящей Конвенции.

[Статьи 5–14 включают заключительные положения, которые носят процедурный характер и здесь не воспроизводятся].

Рекомендация № 90

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 6 июня 1951 года на свою тридцать четвертую сессию,

постановив принять ряд предложений о принципе равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, что является седьмым пунктом повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении,

принимает сего двадцать девятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят первого года нижеследующую Рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 1951 года о равном вознаграждении:

принимая во внимание, что Конвенция 1951 года о равном вознаграждении устанавливает ряд общих принципов относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности,

принимая во внимание, что в Конвенции предусматривается, что применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности поощряется или обеспечивается способами, соответствующими принятым в соответствующих странах методам установления ставок вознаграждения,

принимая во внимание, что желательно указать некоторые мероприятия для постепенного проведения в жизнь установленных в Конвенции принципов,

принимая вместе с тем во внимание, что желательно, чтобы при применении этих принципов все Члены Организации учитывали способы их применения, оправдавшие себя на деле в некоторых странах,

Конференция рекомендует, чтобы при соблюдении положений статьи 2 Конвенции каждый Член Организации применял приводимые ниже положения и сообщал Международному Бюро Труда по запросу Административного Совета о мерах, принятых для проведения их в жизнь:

1. По консультации с соответствующими организациями работников, а где таковых не существует – с самими работниками, должны приниматься меры, чтобы:

а) обеспечивать применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности в отношении всех служащих центральных государственных учреждений и организаций;

б) поощрять применение принципа по отношению к служащим государственных учреждений и организаций штатов и провинций, входящих в состав федеративного государства, а также органов местного управления, когда установление ставок вознаграждения находится в ведении этих органов, учреждений и организаций.

2. По консультации с соответствующими организациями работодателей и работников должны приниматься меры для обеспечения возможно скорейшего проведения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности во всех других, кроме перечисленных в параграфе 1, видах занятий, для которых ставки вознаграждения устанавливаются законодательными постановлениями или находятся в ведении государственных органов, в частности в отношении:

а) установления минимальных или других ставок заработной платы в отраслях промышленности и секторах обслуживания, для которых эти ставки устанавливаются под наблюдением государственного органа власти;

б) отраслей промышленности и предприятий, являющихся государственной собственностью или находящихся под контролем государственных органов;

с) в надлежащих случаях – работ, выполняемых по контрактам, заключаемым с государственными органами.

3. 1) В соответствующих случаях и в свете методов установления ставок вознаграждения должны приниматься в законодательном порядке положения, направленные на общее применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

2) Компетентные органы власти должны принимать все необходимые и соответствующие меры для обеспечения полного осведомления работодателей и работников о таких требованиях закона и в надлежащих случаях для предоставления им советов по осуществлению этих требований.

4. Если по консультации с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, немедленное проведение в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности в отношении видов занятий, перечисленных в параграфах 1, 2 и 3, будет признано неосуществимым, должны быть как можно скорее приняты соответствующие меры для их постепенного осуществления, в частности, путем:

a) сокращения разницы между ставками вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности;

b) при наличии системы надбавок – установления равных надбавок для мужчин и женщин, выполняющих работу равной ценности.

5. Там, где это целесообразно для облегчения установления ставок вознаграждения по принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, каждый Член Организации, по соглашению с соответствующими организациями работодателей и работников, должен вырабатывать методы или поощрять разработку методов объективной оценки подлежащей выполнению работы путем анализа производственных процессов или иными способами, с целью установления классификации разрядов работ независимо от пола исполнителей, такие методы должны применяться согласно положениям статьи 2 упомянутой выше Конвенции.

6. Для облегчения применения принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности в случае необходимости должны приниматься меры для повышения эффективности труда женщин такими способами, как:

a) обеспечение работникам обоего пола равных или равноценных возможностей в отношении профессионального ориентирования, получения нужных советов по профессиональным вопросам, а также в отношении профессиональной подготовки и трудоустройства;

b) принятие надлежащих мер для поощрения женщин к использованию предоставляемых им возможностей в области профессионального ориентирования, получения советов по профессиональным вопросам, а также профессиональной подготовки и трудоустройства;

c) предоставление социального и культурно-бытового обслуживания, соответствующего потребностям работников-женщин, в особенности потребностям, связанным с семейными обязанностями, а также финансирование этого обслуживания за счет общегосударственных фондов или за счет фондов социального обеспечения, или фондов социально-бытового обслуживания работников данной отрасли, то есть фондов, создаваемых за счет уплаты взносов за работников независимо от пола;

d) поощрение равноправия мужчин и женщин в отношении доступа к разным родам занятий и должностям без ущерба для положений

международных соглашений и законодательства стран об охране здоровья и благосостояния женщин.

7. Должны прилагаться все усилия для поощрения среди широких кругов населения понимания причин, в силу которых необходимо проведение в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

8. Следует проводить любые исследования, желательно для поощрения проведения в жизнь вышеуказанного принципа.

Примечания

⁷⁸ Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, указ. соч., статья 3.

Обеспечение справедливой оценки работы, выполняемой женщинами и мужчинами, и ликвидация дискриминации в оплате труда необходимы для достижения гендерного равенства. Однако неравенство в оплате труда сохраняется, при этом гендерные разрывы в оплате труда в некоторых случаях не изменяются и даже увеличиваются. Поскольку неравенство вознаграждения является коварной хронической проблемой, ее трудно преодолеть без ясного понимания принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. В данном руководстве разъясняются понятия, лежащие в основе этого принципа, которому посвящена Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100), и приводится полезная информация о том, как конвенция может применяться на практике.

**Международная организация труда,
Женева, Швейцария**

ILO – International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Департамент международных трудовых норм
Адрес электронной почты: infonorm@ilo.org
Тел.: +41 22 799 7155

Департамент условий труда и равенства
Адрес электронной почты: workquality@ilo.org
Тел.: +41 22 799 6550

ISBN: 978-92-2-431017-1 (print)
ISBN: 978-92-2-431018-8 (web pdf)