



Міжнародна
організація
праці

Навчальний курс МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці»

Модуль

13

- ▶ **Інспекція праці
й недопущення
дискримінації**

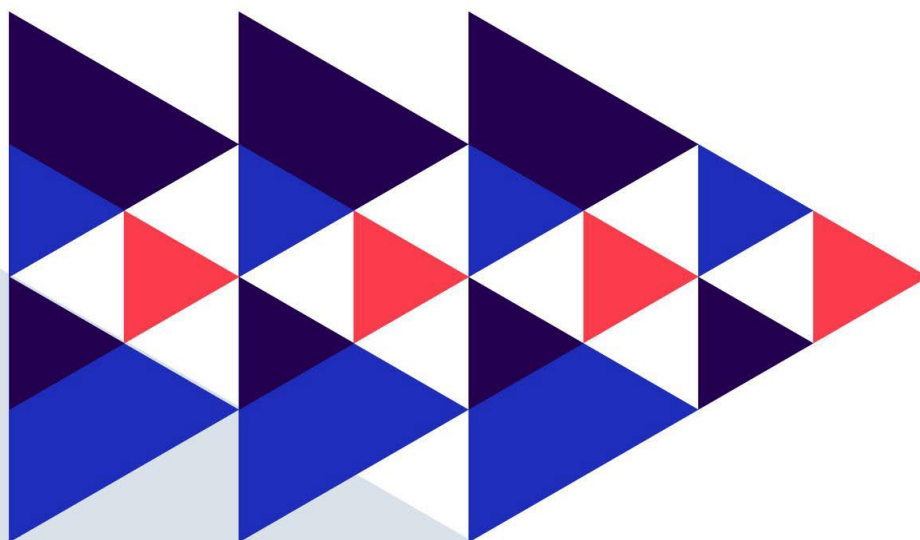


Українською мовою перекладено за підтримки Проєкту МОП за фінансування ЄС [«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»](#).

Навчальний курс МОП
«Розбудова сучасних і ефективних
систем інспекції праці»

► Модуль **13**

Інспекція праці й недопущення дискримінації





► Про що цей модуль

Цей модуль присвячено проблемі дискримінації у сфері праці, зокрема, подано її вичерпне визначення відповідно до Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) та Рекомендації 1958 року щодо дискримінації в галузі праці та занять (№ 111). Крім того, розглядається питання гендерної рівності, висвітлене в Конвенції 1951 року про рівне винагородження (№ 100).



► Цілі

Наприкінці цього модуля учасники зможуть:

- зможуть виявляти дискримінаційну працю в ситуаціях, пов'язаних із зайнятістю;
 - користуватимуться методикою реалізації заходів втручання;
 - матимуть доступ до конкретних інструментів сприяння гендерній рівності.
-

► Зміст

Інспекція праці й недопущення дискримінації

► Вступ 1

I. Принцип недопущення дискримінації

► I-I. Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендація 1958 року щодо дискримінації в галузі праці та занять (№ 111) 3

-
1. Визначення терміну «дискримінація» 3
 2. Види дискримінації 4
 3. Ознаки дискримінації 6

► I-II. Робота інспекції праці в боротьбі з дискримінацією 15

-
1. Інформування, запобігання і консультації з компаніями 15
 2. Скарги на дискримінацію до служби інспекції праці 16
 3. Порушення розслідування за фактом дискримінації 21
 4. Хід розслідування 24
 5. Подальші дії за результатами розслідування 27
 6. Інформація для жертви 27

II. Гендерна дискримінація

► Вступ 29

► II-I. Міжнародна правова база 31

► II-II. Системний підхід до вирішення гендерних проблем 32

► II-III. Гендерні аспекти та інспекція праці 35

-
1. Жінки в інспекції праці 35
 2. Гендерні питання, охоплені інспекцією праці 35

▶ II–IV. Конвенція МОП 1951 року про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100)	37
<hr/>	
1. Визначення і типологія гендерної дискримінації	37
2. Втручання інспекції праці для забезпечення гендерної рівності	45
▶ II–V. Категорії аналізу	52
<hr/>	
1. Доступ до зайнятості	52
2. Професійні категорії (професійна класифікація)	55
3. Кар'єрне зростання	57
4. Заробітна плата	60
5. Збільшення поширеності тимчасових трудових договорів або трудових договорів на умовах неповного робочого часу	62
6. Узгодження особистого, сімейного та професійного життя	64
▶ Література та додаткові матеріали	67
<hr/>	

Інспекція праці й недопущення дискримінації

► Вступ

Принцип недискримінації та рівності заснований на Загальній декларації прав людини (1948 року), основних конвенціях щодо дискримінації (Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111)¹ та Конвенції 1961 року про рівне винагородження (№ 100)²), на різних інших міжнародних і регіональних документах та, звичайно, на національному законодавстві, в яке слід було транспонувати як мінімум основні норми. Отже, інспекція праці, коли це передбачено колом її повноважень, має міцну правову базу для виконання своїх функцій.

Боротьба з дискримінацією, однак, спричиняє певні труднощі: стосовно сфери дії критеріїв, установлених кожною країною, яка може застосовувати виключно перелік заборонених ознак, наведений у Конвенції № 111, або значно розширити цей перелік; а також стосовно виявлення порушень, особливо якщо вони є опосередкованими, прихованими або вважаються у компанії буденними, особливо щодо гендерної рівності. Дуже небагато роботодавців признаються в дискримінаційній практиці, за винятком випадків, коли ця практика дозволена законом. Отже, інспекції праці часто доводиться проводити складні розслідування, щоб виявити нерівність в компанії. У цьому посібнику ми зосередимося на поясненні методики виконання цієї дуже важливої роботи.

Дійсно, ефективний контроль і ретельний моніторинг застосування законів і нормативних актів, що стосуються недопущення дискримінації та забезпечення рівності в країні, є важливими елементами забезпечення ефективного виконання Конвенцій №№ 100 і 111. За характером своїх функцій інспектори праці повинні відігравати стрижневу роль у цьому, оскільки інспектори мають доступ до підприємств, які вони перевіряють, і до детальної інформації стосовно цих підприємств, яку, можливо, збирали впродовж довгих років діяльності інспекції. Крім цього, служба інспекції праці є органом, куди безпосередньо надходять скарги працівників та їхніх представників на дискримінацію. Отже, служба інспекції праці має потужний фундамент, з якого вона спостерігає за ситуацією та ефективно діє.

З іншого боку, відсутність або мала кількість скарг стосовно дискримінації, отримана службами інспекції праці, свідчить про неналежне функціонування, яке можна пояснити труднощами виявлення і класифікації складних ситуацій у робочому середовищі, особливо щодо оплати праці як дискримінації, або незнанням законодавства чи страхом перед репресіями. Для того, щоб подолати цю проблему і виправити таку ситуацію, необхідно запровадити відповідні програми навчання, а також включити заходи з боротьби з дискримінацією і заохочення рівності в порядок денний роботи

¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

інспекції праці — як у формі інформування та нагадувань про законодавство, так і у формі санкцій.

Ці заходи можна інтегрувати в стратегічне планування, спрямоване на сектори, визнані «чутливими», і на певні території.

Цей посібник повністю відповідає вищезгаданій логіці підготовки та підтримки інспекторів праці. У ньому роз'яснюються різні значення дискримінації, щоб читачі краще розуміли форми, яких вона набуває, а також пропонуються стандартизовані методики втручання, покликані забезпечити краще додержання норм.

Адміністрації праці, поряд із їхніми інспекціями праці, відіграють життєво важливу роль у введенні в дію та забезпеченні застосування правових норм щодо рівності можливостей і ставлення³. Водночас вони повинні бути озброєні знаннями, навичками й засобами для вирішення питань недопущення дискримінації та забезпечення гендерної рівності. Адміністрація праці може зробити великий внесок у сприяння недопущенню дискримінації шляхом розроблення показників рівності, регулярного узагальнення, оприлюднення і поширення даних за цими показниками з розбивкою за статтю, а також створення систем вимірювання та моніторингу стану досягнення погоджених цілей. Роль інспекцій праці ширше ілюструватиметься в цьому модулі.

³ Додаткову інформацію див. у модулі 2 «Вступ до інспекції праці» навчального курсу «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці», МНЦ МОП, Турін, 2009 р.

I. Принцип недопущення дискримінації

► I-I. Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендація 1958 року щодо дискримінації в галузі праці та занять (№ 111)

Принцип недопущення дискримінації закріплений у Конвенції 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) та в Рекомендації, що її супроводжує (№ 111). У цих інструментах точно визначено дискримінацію та сформульовано обов'язки держав у цій царині. Вони мають загальну сферу застосування.

Конвенція № 111 стосується зайнятості та професійної діяльності й, отже, охоплює всі види діяльності, в яких люди працюють за професією чи родом занять. Сфера її застосування прямо охоплює професійне навчання (для отримання роботи або впродовж трудового життя), доступ до праці та занять, роботу за різними професіями та умови праці.

Принцип недопущення дискримінації застосовується по висхідній до професійного навчання, послуг із працевлаштування та сприяння зайнятості, умов доступу до професійної діяльності, а також умов, які регулюють роботу за різними професіями. Мета полягає в забезпеченні рівного доступу та рівного ставлення з боку відповідних служб, а також недопущення дискримінації в процедурах добору.

У своєму загальному формулюванні правило недопущення дискримінації поширюється на всіх працівників, як громадян певної країни, так і іноземців, в усіх галузях діяльності, державних або приватних, у формальній чи неформальній економіці, незалежно від їхнього професійного статусу: працівників, ремісників, представників вільних професій, самозайнятих осіб тощо.

Право не зазнавати дискримінації — це не більш ніж право на ставлення згідно зі своїми заслугами та здібностями і право не перебувати в несприятливому становищі через характеристики, нав'язані соціальними стереотипами.

1. Визначення терміну «дискримінація»

Визначення терміну «дискримінація» (Конвенція № 111, стаття 1(1)(a)) має три елементи: факт, причину й наслідок:

- **факт:** «будь-яке розрізнення, недопущення або перевага (...);»
- **причина:** «що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження» (...);»

4 Модуль 13 Інспекція праці й недопущення дискримінації

I. Принцип недопущення дискримінації I-I. Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендація 1958 року щодо дискримінації в галузі праці та занять (№ 111)

- ▶ **наслідок:** «призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять».

Для того, щоб дискримінація матеріалізувалася, жертві не обов'язково потрібно поскаржитися на неї — достатньо, щоб помічений наслідок стосувався **раси, кольору шкіри, статі (гендера), релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження** особи чи осіб, які стикнулися з ним. Дискримінація може проявлятися у факті чи дії, що спричиняє її, як-от конкурс або пропозиція роботи, що допускають участь осіб тільки однієї статі чи осіб певного віросповідання або вилучають із числа учасників натуралізованих іноземців чи мігрантів.

Важливо зазначити, що у виникненні провини враховується тільки дискримінаційна дія, незалежно від наміру кривдника. Так само Конвенція № 111 поширюється на випадки нерівності, де кривдника чітко встановити неможливо, як-от у випадках непрямої дискримінації або професійної сегрегації за ознакою статі чи іншими забороненими ознаками.

Визначення причин дискримінації також не є обмежувальним (стаття 1(b) Конвенції № 111), оскільки нею охоплено будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять. У деяких країнах принцип недопущення дискримінації транспоновано в національне законодавство шляхом ухвалення переліку причин дискримінації, які узгоджуються тільки з тими, що визначені в статті 1(a) Конвенції № 111, а деякі країни значно розширили причини дискримінації, як ми покажемо нижче.

2. Види дискримінації

Дискримінація може бути прямою або непрямою. Непряма дискримінація означає очевидно нейтральну практику, яка насправді призводить до нерівного поведження з людьми з певними характеристиками. Наприклад, організація навчальних курсів після роботи увечері може вилучити із числа своїх учасників працівників, які хотіли б відвідувати ці курси, але не можуть цього зробити через сімейні обов'язки. Працівники, які отримують підготовку в меншому обсязі, можуть опинитися в невігідному становищі під час подальшого розподілу робочих завдань та з погляду перспектив підвищення.

а. Пряма дискримінація

Пряма дискримінація — це ситуація, за якої з особою поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою в порівнянній (але не обов'язково ідентичній) ситуації. Таке порівняння проводиться між працівниками, які виконують одну й ту саму або рівноцінну роботу. Для того, щоб установити можливість порівняння, необхідно перехресно зіставити кілька елементів, як-от характер виконуваних завдань, потрібні навички, умови праці, необхідний рівень підготовки, кваліфікація, досвід або належність до однієї й тієї самої професійної категорії.

Приклади:

- ▶ Представника профспілки було призначено замість одного з колег. Він зберіг свій коефіцієнт заробітної плати 450, тоді як його попередник на цій самій посаді, з меншим стажем, ніж у нього, мав коефіцієнт 685. Оскільки роботодавець не довів, що ця значна нерівність була виправдана об'єктивними елементами, суддя постановив, що мала місце дискримінація⁴.
- ▶ Європейський суд: жінка не пройшла атестацію в той рік, коли вона перебувала у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, тому що вона була відсутня надто довго, через що не змогла пройти атестацію згідно з колективним договором. Оскільки вона не отримала оцінку, вона втратила можливість підвищення по службі того року. На думку Європейського суду, якби ця жінка не завагітніла й не взяла відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, вона б пройшла атестацію за той рік і мала б право на підвищення. Отже, судді вирішили, що положення колективного договору становить дискримінацію за ознакою статі⁵.

b. Непряма дискримінація

Непряма дискримінація має місце, коли через правову норму, критерій або практику, що виглядають нейтральними, особа потрапляє в несприятливе становище, яке може характеризуватися одним із заборонених критеріїв, крім випадків, коли така правова норма, критерій або практика має об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Приклад:

- ▶ Європейський суд: у Німеччині було встановлено, що вчителі, зайняті на умовах неповного робочого часу, працюють стільки ж годин, що і їхні колеги, зайняті на умовах повного робочого часу, а робота в понаднормовий час їм оплачується в меншому обсязі, ніж таким колегам. Зокрема, німецьке законодавство дозволяє оплачувати понаднормову роботу за меншою погодинною ставкою, ніж ставка, що застосовується до годин, відпрацьованих у межах робочого часу, передбаченого трудовим договором. Формально ця різниця не оснований на жодному критерії дискримінації, проте вона створює несприятливу ситуацію для персоналу, зайнятого на умовах неповного робочого часу, як для чоловіків, так і для жінок. Суд з'ясував, що 88% учителів, зайнятих на умовах неповного робочого часу, — жінки. Отже, наявна очевидна непряма дискримінація за ознакою статі. Німеччина повинна продемонструвати, що цей захід, який зачіпає персонал, зайнятий на умовах неповного робочого часу, обґрунтований об'єктивними факторами і що він є необхідним і належним. У цьому випадку держава не змогла обґрунтувати цю норму, отже констатовано факт непрямой дискримінації⁶.

⁴ France, Nîmes Court of Appeal, Social Division, 1 June 2006, judgment No. 1092.

⁵ ECJ, 30 April 1998, and Cass. soc., 16 July 1998, n° 90-41.231 5.

⁶ ECJ, 6 December 2007, n° C-300/06 (EU /Germany).

6 Модуль 13 Інспекція праці й недопущення дискримінації

I. Принцип недопущення дискримінації I-I. Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендація 1958 року щодо дискримінації в галузі праці та занять (№ 111)

Поняття непрямой дискримінації має основоположне значення, тому що воно уможливило забезпечення в законодавстві врахування ненавмисної дискримінаційної «практики», чи то інституційної, чи то системної, яка вимірюється або визначається її наслідками. Якщо мова йде про непряму дискримінацію, не обов'язково знати намір кривдника. Доведення факту дискримінації забезпечується визначенням її наслідку з використанням явно нейтрального критерію, який показує, що вищезгадана практика впливає або може вплинути на групу, визначену за забороненим критерієм (походженням, статтю, інвалідністю тощо), і, отже, має такий самий вплив, що і пряма дискримінація.

Виконуючи свою місію, інспектори праці повинні звертати увагу на нормативні акти чи практичні підходи, які на перший погляд є нейтральними, але призводять до нерівності, яка ставить людей із певними характеристиками, включно з гендером, у несприятливе становище.

3. Ознаки дискримінації

а. Дискримінація за ознакою раси⁷, кольору шкіри, іноземного походження⁸ або соціального походження⁹ (Конвенція № 111, стаття 1(1)(а))

У деяких випадках дискримінація за ознакою раси, кольору шкіри або іноземного походження може бути явною, особливо під час наймання на роботу.

Приклад:

- ▶ Компанія звернулася до фірми з тимчасового працевлаштування з проханням порекомендувати демонстраторів продукції для комерційного заходу. Поряд з офіційним документом про надання такої послуги є інший, неофіційний документ, в якому зазначено, що вищезгадані працівники не повинні мати іноземне походження. Тут має місце підпорядкування вимог роботи до дискримінаційного критерію — походження чи належності, реальної або гаданої, до певної «раси».
- ▶ Після отримання скарги на відмову в прийнятті на роботу інспектор праці відвідує вищезгадану компанію і бачить на автобіографії скажника примітку: «Хороші презентаційні навички. Дуже погано, що має іноземне походження». Відмову від прийняття на роботу через походження або належність, реальну чи гадану, до

⁷ «За Конвенцією расу часто розглядають у широкому сенсі як таку, що включає етнічні характеристики, які розрізняють не тільки людей, а й мовні спільноти чи меншини, ідентичність яких основана на релігійних чи культурних характеристиках, або навіть на іноземному походженні».

⁸ [Зауваження \(ilo.org\)](http://ilo.org).

⁹ Соціальне походження включає соціальний клас, соціально-професійну категорію і касту. Соціальне походження може використовуватися для того, щоб відмовляти певним групам людей у доступі до різних категорій робіт або обмежувати їхню зайнятість певними видами діяльності. Дискримінація за ознакою соціального походження позбавляє жертву можливості переходу з одного класу чи соціальної категорії до іншого класу чи категорії. Наприклад, у деяких регіонах світу певні «касти» вважаються нижчими, тому їм дозволяється працювати тільки на найбрудніших роботах.

певної етнічної групи необхідно буде зафіксувати як факт проти роботодавця, щодо якого буде зазначено порушення.

Така дискримінація може також здійснюватися приховано.

Приклад:

- ▶ *Компанія обумовлює пропозицію роботи наявністю в кандидатів виборчої картки. Роботодавець стверджує, що це — засіб виявлення можливої судимості. Насправді, оскільки право голосувати надається тільки громадянам цієї країни, це оголошення обумовлює пропозицію роботи наявністю громадянства цієї країни¹⁰.*

Дискримінація може також здійснюватися під час виконання трудового договору і шляхом переслідувань, коли працівників уже прийнято на роботу. Вона характеризується будь-якою поведінкою, пов'язаною з однією з ознак дискримінації, як-от «раса», походження чи громадянство, що становить посягання на гідність працівника чи працівниці або створення ворожого, принизливого або образливого середовища.

Інспектори праці повинні повідомляти про всі подібні дії, які вони помітили на підприємстві, яке вони перевіряють, і негайно здійснювати найбільш ефективні заходи, які вони мають у своєму розпорядженні, для того, щоб покласти край таким діям.

Слід зазначити, однак, що можуть мати місце законні відступи від вимог щодо дискримінації у поводженні за ознакою походження чи належності до етнічної групи, нації чи раси або будь-якого іншого виду дискримінації (Конвенція № 111, стаття 1(2)). Такі відступи допускаються за умови, що вони відповідають істотній та визначальній професійній вимозі, як-от відмова прийняти особу на роботу на підставі громадянства на виконання положень законодавства стосовно державної служби, наприклад, або королівських місій. Крім того, іноземному працівникові може бути відмовлено у працевлаштуванні, якщо він не має законного дозволу на роботу.

b. Дискримінація за ознакою релігії чи політичних переконань (Конвенція № 111, стаття 1(1)(a))

Під час укладання чи виконання трудового договору роботодавець не повинен урахувати політичні, філософські чи релігійні переконання. Це стосується також дискримінації щодо осіб, які не належать до жодної конкретної конфесії або є атеїстами.

¹⁰ Слід зазначити, що іноземне походження стосується не тільки громадянства або національної приналежності. Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій нагадав (CEACR, 2010), що дискримінація за цією ознакою означає розрізнення за місцем народження, родоводом або власне іноземним походженням і не обов'язково стосується громадянства.

8 Модуль 13 Інспекція праці й недопущення дискримінації

I. Принцип недопущення дискримінації I-I. Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендація 1958 року щодо дискримінації в галузі праці та занять (№ 111)

Приклад:

- ▶ Після того, як у місті змінилася політична більшість, деякі працівники муніципальної їдальні були позбавлені премії за стабільну працю, хоча в них не було жодного невиходу на роботу. Розслідування, проведене інспекцією праці, встановило, що вони — єдині, хто не підписав петицію на підтримку нової більшості. Їхньому роботодавцеві було наказано виплатити дискримінованим працівникам вищезгадані премії в повному розмірі. Крім того, його було оштрафовано на велику суму за дискримінацію за ознакою політичних переконань.

Така дискримінація може набувати форми переслідувань.

А втім:

1) Слід зазначити, що можуть мати місце законні відступи від вимоги про недопущення дискримінації в поводженні за ознакою релігії чи політичних переконань, якщо вони відповідають істотній та визначальній професійній вимозі і якщо мета відступів є законною та сумірною. Отже, не вважатиметься дискримінацією прийняття на роботу професора теології, який належить до певної конфесії, якщо його запрошують на роботу до релігійного об'єднання цієї ж конфесії, оскільки така зайнятість має незаперечний релігійний характер¹¹.

2) Хоча дискримінація за ознакою релігійних переконань не повинна дозволятися, можуть бути законні підстави для встановлення на підприємстві вимог, які обмежують свободу працівника сповідувати конкретну релігію. Наприклад, релігія може забороняти працювати в день, який не є днем відпочинку, встановленим законом або звичаями; релігія може вимагати носіння особливого одягу, який не відповідає вимогам використання засобів захисту; релігія може приписувати обмеження в харчуванні або певні вимоги щодо розпорядку харчування в робочий час, які підприємству складно повною мірою задовольнити; посада може вимагати складання присяги, не сумісної з релігійними переконаннями чи релігійною практикою. У цих випадках право працівника повною мірою сповідувати свою віру чи переконання на робочому місці необхідно зіставляти з необхідністю задовольняти реальні оперативні вимоги, притаманні цій роботі.

с. Дискримінація за ознакою статі (Конвенція № 111, стаття 1(1)(а))

Дискримінація за ознакою статі включає розрізнення, що робиться на підставі біологічних характеристик і функцій, які відрізняють чоловіків від жінок, і на підставі соці-

¹¹ Цей самий критерій (релігійні переконання) у випадку прийняття на роботу до цього ж релігійного об'єднання садівника чи спеціаліста з ІТ може вважатися дискримінаційним, тому що в цьому випадку цей аспект не вважався би істотною та визначальною професійною вимогою для виконання передбаченої роботи.

альних відмінностей між чоловіками та жінками. Фізичне розрізнення включає професійні вимоги, які не є істотними для виконання приписаних обов'язків, наприклад, вимоги щодо мінімального зросту і ваги, які не впливають на виконання роботи. Соціальне розрізнення стосується громадянського стану, сімейного стану та материнства. Найчастіше дискримінації за ознакою статі — особливо непрямой — зазнають жінки (див. частину 2).

d. Дискримінація за ознакою статі стосується також сексуальної орієнтації

Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій (КЕЗКР) у своїх зауваженнях щодо виконання Конвенції № 111 державами-членами МОП, які її ратифікували, розглядає дискримінацію за ознакою сексуальної орієнтації за статтю 1(1)(а), тому що дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації становить дискримінацію за ознакою статі^{12 13}.

Жоден працівник або кандидат на робоче місце не повинен зазнавати дискримінації через свою гомосексуальність, бісексуальність, гетеросексуальність або трансгендерність (належність до ЛГБТКІА)¹⁴.

Часто кажуть, що дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації є невидимою. Вона в багатьох випадках оснований на припущеннях і має форму домагань до колег, інколи із серйозним психологічним і навіть фізичним насильством. Крім того, об'єктам такої дискримінації часто доручають тільки обмежене коло функцій і ускладнюють переведення та іншу роботу й підвищення. Інспекторам праці слід нагадувати роботодавцям про їхні обов'язки стосовно недопущення дискримінації, інформувати їх і навіть указувати на відповідні правопорушення, про які можна було б повідомляти.

Жертви, як правило, можуть неохоче повідомляти про погане поводження, тому що бояться розкривати свою сексуальну орієнтацію і хочуть уникнути розголосу цього аспекту свого приватного життя. Водночас є небезпека того, що кривдники можуть відчути, що їхню поведінку терплять. Як зазначається нижче (у розділі II), слід суворо зберігати конфіденційність інформації, отриманої інспекторами праці, особливо коли мова йде про такі особисті та інтимні аспекти. У певних обставинах і середовищах це може бути питанням життя і смерті.

Приклад:

- ▶ *Європейський суд у справі P. / Cornwall County Council (U.K.) 1996 вирішив, що дискримінацію, якої зазнають транссексуали, слід тлумачити як дискримінацію за ознакою статі, а не за ознакою сексуальної орієнтації. Європейський суд нагадав також, що принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок, з огляду на його мету*

¹² Information paper on protection against discrimination on the grounds of sexual orientation, gender identity and expression and sexual characteristics (SOGIESC), ILO [МОП, Інформаційна довідка щодо захисту від дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності та самовираження і сексуальних характеристик].

¹³ У Директиві Ради Європейського Союзу 2000/78/ЄС сексуальна орієнтація включена до ознак дискримінації.

¹⁴ Акронім ЛГБТКІА означає «лесбійки, геї, бісексуали, трансгендерні люди, квіри/невизначені, інтерсексуали та асексуали/союзники».

й характер прав, які він покликаний захистити, поширюється також на дискримінацію, що виникає через корекцію статі людини¹⁵.

e. Інші критерії дискримінації (Конвенція № 111, стаття 1(1)(b))

Згідно зі статтею 1(1)(b) Конвенції № 111, термін **«дискримінація»** може охоплювати **«будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять (...)»**. Отже, законодавці можуть включати до масиву національного законодавства багато інших критеріїв із набору, який містить до 25 ознак дискримінації, визначених на цей час. Крім того, певні критерії можуть уже бути охоплені іншими конвенціями чи актами, як показано в трьох нижченаведених прикладах.

f. Дискримінація за ознакою інвалідності (Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006 р.))

Визначення дискримінації за ознакою інвалідності з'явилося завдяки міжнародному праву (Конвенції ООН 2006 року)¹⁶, в якому визнано, що «інвалідність — це поняття, яке еволюціонує, і що інвалідність є результатом взаємодії, яка відбувається між людьми, які мають порушення здоров'я, і поведінковими та середовищними бар'єрами і яка заважає їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими», а також «дискримінація стосовно будь-якої особи за ознакою інвалідності є ущемленням гідності й цінності, притаманних людській особистості».

Отже, поняття «інвалідність» слід розуміти як таке, що стосується будь-якого працівника чи кандидата на роботу, чий шанси на отримання чи збереження роботи реально зменшуються через порушення однієї чи кількох фізичних, сенсорних, розумових або психологічних функцій.

У деяких країнах законодавство вимагає від компаній працевлаштування певної мінімальної кількості працівників з інвалідністю або сплати податку, пропорційного ступеню невиконання цієї вимоги. Для того, щоб забезпечити виконання цього обов'язку, інспекція праці зобов'язана здійснювати контроль за додержанням законодавства.

За відсутності законодавства, що має обов'язкову силу, роль інспекції праці полягатиме в наданні роботодавцям інформації та порад щодо можливості працевлаштування працівників з інвалідністю шляхом забезпечення розумного пристосування робочих місць з урахуванням планування та компонування робочих зон, щоб надати особам з інвалідністю доступ до зайнятості, а найперше — забезпечити утримання на роботі тих, хто, можливо, набув інвалідності впродовж свого трудового життя, зокрема через погіршення здоров'я. Слід пам'ятати, що інвалідність може бути результатом нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання, і тоді роботодавець повинен перекваліфікувати роботу працівника й адаптувати робочу зону під його нові потре-

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61994CJ0013>.

¹⁶ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>.

би. Представники працівників і комітети підприємств із безпеки та здоров'я на роботі повинні брати дуже активну участь у реалізації цієї політики повернення до роботи після травми, пов'язаної з трудовою діяльністю. Інспектор праці повинен бути здатним інформувати та консультивати всі зацікавлені сторони щодо цього.

Нарешті, працівники з інвалідністю, навіть ті, що довгий час працюють у компанії, можуть піддаватися в робочому середовищі перехресній дискримінації через свій зовнішній вигляд або розумові чи фізичні здібності або бути об'єктом приниження чи образ, які становлять дискримінаційні переслідування. Інспекція праці повинна повідомляти роботодавця про таку неналежну поведінку чи неналежні зауваження та залучати інструменти примусу, наявні в її розпорядженні.

г. Дискримінація за ознакою членства в профспілці або участі в профспілковій діяльності (Конвенція № 98, стаття 1)

Згідно з основоположною Конвенцією 1949 року про право на організацію і на ведення колективних переговорів (№ 98)¹⁷, працівникам слід забезпечити належний захист від дискримінації, спрямованої на обмеження свободи об'єднання, а організації працівників і роботодавців повинні мати належний захист від будь-яких актів втручання з боку одне одного. Конвенція передбачає також право на ведення колективних переговорів.

Роботодавці повинні не враховувати членство в профспілці або участь у профспілковій діяльності під час ухвалення рішень стосовно, серед іншого, прийняття на роботу, виконання і розподілу роботи, професійної підготовки, просування, оплати праці та допомог, дисципліни та звільнення.

Так само керівники компаній або їхні представники не повинні здійснювати тиск на користь будь-якої профспілкової організації або проти неї.

Приклад:

- ▶ *В Іспанії директор компанії та керівник консультаційної фірми були визнані винними в дискримінації профспілки за те, що вони замовили та провели кампанію, спрямовану на зменшення впливу однієї профспілки, що діяла в компанії, на користь іншої. Це становило засіб впливу, спрямованого проти профспілкової організації.*

Інспекція праці повинна бути пильною щодо існування дискримінації профспілок, тому що це негативно позначається на соціальному діалозі в компанії, із серйозними наслідками для умов праці, безпеки та охорони здоров'я на роботі. Відсутність соціального діалогу також шкодить боротьбі проти всіх форм дискримінації.

Деякі ознаки дискримінації не охоплені конвенціями МОП, але є рекомендації, які охоплюють дві нижчезазначені категорії.

¹⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098.

h. Дискримінація за ознакою віку (Рекомендація № 162, п. II.5)¹⁸

Дискримінація за ознакою віку може мати різні форми в момент прийняття на роботу, протягом професійної кар'єри та навіть коли особу звільняють. Літні працівники часто постають перед труднощами в галузі праці та занять через забобони щодо їхньої спроможності та готовності навчатися, тенденцію нехтування їхнім досвідом та тиск ринку, спрямований на наймання молодих працівників, зайнятість яких часто коштує дешевше.

Молоді працівники віком до 25 років також можуть піддаватися дискримінації. Упереджене ставлення до молодих працівників може мати багато форм, як-от надмірне представництво на тимчасових роботах із більш обмеженими пільгами, можливостями навчання та кар'єрними перспективами; менша початкова заробітна плата, навіть на малокваліфікованих роботах, де таку різницю в заробітній платі важко виправдати такими причинами, як нижча продуктивність праці; триваліший випробний термін; набагато частіше застосування гнучких форм договорів.

Приклад:

- ▶ *Колективним договором в авіакомпанії було встановлено, що бортпровідниці виходять на пенсію у віці 45 років, а бортпровідники — у віці 50 років. Бортпровідниці, звільнені за цим правилом, подали судовий позов на предмет скасування відповідної статті колективного договору. Для того, щоб оцінити, чи є це положення дискримінаційним, Верховний суд Мадагаскару послався на преамбулу Конституції та на міжнародні акти стосовно дискримінації в галузі праці та занять, які Мадагаскар включив до національного законодавства. Основуючись насамперед на Конвенції МОП № 111 та інших міжнародних актах, Верховний суд Мадагаскару постановив, що положення колективної угоди щодо пенсійного віку є дискримінаційним¹⁹.*

Проте є виняткові ситуації, де певний вік є істотною професійною вимогою, а мета цієї вимоги законна й сумірна. Наприклад, у Франції максимальний вік прийняття на роботу до військової пожежної служби — 25 років, тому що для цієї роботи потрібні неабиякі атлетичні якості.

Отже, інспекція праці повинна перевіряти наявність дискримінації, встановлюючи вік новоприйнятих працівників²⁰, вік працівників, яких скоротили, та вік працівників, включених до плану професійної підготовки. Умисне уникнення навчання працівників — особливо старшого віку — може призвести до нездатності виконувати завдання, які на них покладені. Такі дії з боку роботодавця можуть становити дискримінаційні домагання.

¹⁸ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312500,en:NO.

¹⁹ <https://compendium.ilo.org/en/compendium-decisions/supreme-court-of-madagascar-dugain-and-others-c.-compagnie-air-madagascar-5-september-2003-judgment-no.-231>.

²⁰ Дискримінація за ознакою віку може також бути неявною і прихованою, як у випадку, коли компанія не публікує дискримінаційні оголошення про вакансії, а систематично відмовляє кандидатам певного віку (попри їхню кваліфікацію і придатність до роботи). Такі випадки важче виявити, тому вони вимагають моніторингу за фактом.

і. Дискримінація за зовнішнім виглядом

Не можна допускати дискримінацію за зовнішнім виглядом, наприклад за зростом, вагою або естетичністю особи. Отже, відмова прийняти на роботу кандидата через його гладкість повинна вважатися дискримінаційною.

Приклад:

- ▶ *Інспектору праці повідомили про відмову прийняти офіціантку на роботу в дискотеку. Як заявниця пояснила інспектору, роботодавець заявив, що вона «надто товста для цієї роботи, пояснюючи причину цього рішення словами, позбавленими будь-якої двозначності, не намагавшись навіть дізнатися, чи має заявниця потрібні навички». Таке ставлення роботодавця фактично було результатом бажання дискримінувати людей, яких він планує брати на роботу, вибираючи тих, хто, як йому здавалося, задовольняють критерії, які не відповідали — якщо не суперечили — вимогам законодавства.*

Так само ми говоримо про множинні форми дискримінації, коли особа є більш уразливою або зазнає дискримінації за кількома ознаками (наприклад, чорношкіра жінка з інвалідністю з більшою імовірністю зазнає дискримінації, ніж жінка або інша особа кольорової раси без інвалідності, тому що вона має декілька «множинних» проявів несприятливого становища²¹.

Приклад:

- ▶ *Кандидатка-метиска подала заяву про прийняття на роботу на посаду менеджера магазину одягу. Коли її заяву відхилили, вона подала другу заявку, замінивши свою фотографію фотографією подруги — не метиски й вказавши замість свого прізвища прізвище своєї матері. Другу заяву задовольнили, після чого було складено попередню декларацію про працевлаштування за постійним контрактом, яку мав затвердити регіональний директор компанії. Після співбесіди із цим директором кандидатці нарешті запропонували строковий контракт. Суд постанови, що заявниця стала жертвою «персоніфікованої дискримінації під час прийняття на роботу на двох рівнях: коли було відхилено її першу заяву й коли постійний контракт перетворився на строковий контракт через її зовнішній вигляд (її етнічне походження) та іноземне прізвище». Це все одне є множинною дискримінацією²².*

А втім, можуть бути винятки щодо зовнішнього вигляду, коли мова йде про істотну та визначальну професійну вимогу й за умови, що ця мета є законною, а вимога — сумірною. Це може допускатися, наприклад, в індустрії розваг, де може бути потрібне обличчя певного типу, без засудження цієї дискримінації.

²¹ www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_548772.pdf, www.ilo.org%2Fwcmsp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---europe%2F---ro-geneva%2F---ilo-paris%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_548772.pdf&usg=AOvVaw1JYfImW8W1sgRexr_cwvMB.

²² France, 2006, Court of Appeal of Paris.

14 Модуль 13 Інспекція праці й недопущення дискримінації

I. Принцип недопущення дискримінації I-I. Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і Рекомендація 1958 року щодо дискримінації в галузі праці та занять (№ 111)

Отже, інспекції праці потрібно буде здійснити точний аналіз становища працівника після прийняття на роботу й типу посади, на яку ця особа претендує, а також усвідомлювати, що дискримінація через зовнішній вигляд може мати місце в будь-який момент наявності трудових відносин. Вона може призвести до психологічних (дискримінаційних) переслідувань, результатом чого стане звільнення працівника за власним бажанням, емоційне вигорання або навіть серйозніші наслідки.

► I-II. Робота інспекції праці в боротьбі з дискримінацією

У другій частині цього модуля розглядатиметься переважно питання гендерної дискримінації.

Як зазначалося вище, відповідно до Конвенції № 81²³ заходи інспекції праці у сфері дискримінації та нерівності, як і в усіх інших сферах, можуть здійснюватися в різні способи, як-от запобігання і консультації, збирання і розгляд скарг, моніторинг на робочому місці. Запобігання дискримінації може здійснюватися також у контексті вивчення інспекторами внутрішніх правил, колективних договорів, процедур масового скорочення тощо. Інспекційні групи також можуть залучатися до запобігання дискримінації на робочому місці.

Отже, розгляньмо різні засоби, за допомогою яких інспектори праці можуть систематично боротися з дискримінацією в межах реалізації планів діяльності інспекції праці.

Таку форму нагляду, безперечно, не завжди легко здійснити, тому що пряма дискримінація, яку легше виявити, не завжди є правилом. По суті, установлення факту існування дискримінації вимагає доказів того, що кривдник, здійснюючи свої владні повноваження щодо працівника або кандидата на роботу, врахував критерій відбору чи оцінювання, заборонений законом.

1. Інформування, запобігання і консультації з компаніями

Згідно зі статтею 3(b) Конвенції № 81 система інспекції праці відповідає за надання роботодавцям і працівникам інформації та технічних консультацій щодо найбільш ефективних способів дотримання правових норм. У межах цього положення інспектори праці інформують роботодавців про їхні обов'язки стосовно рівності та недопущення дискримінації. Водночас інспектори нагадуватимуть роботодавцям, що вони залишаються відповідальними за будь-які дискримінаційні дії, які один або декілька працівників можуть учинити щодо одного або декількох інших працівників, тобто роботодавці мають дисциплінарне право й обов'язок урегулювати будь-які дискримінаційні відхилення серед свого персоналу.

Інспекції праці слід проводити інформаційно-роз'яснювальні заходи в усіх компаніях, включно з неформальними, результатом чого має стати розроблення відповідної хартиї або включення до внутрішніх нормативних актів компанії всіх прав і зобов'язань стосовно рівності та недопущення дискримінації. З цієї нагоди слід згадати також заборону сексуальних і моральних домагань (див. Конвенцію 2019 року № 190)²⁴.

²³ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

²⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Важливу роль у покращенні умов праці й безпеки та здоров'я на роботі, зокрема, у боротьбі з дискримінацією, повинні відігравати представники працівників. Інспекція праці має прагнути посилювати їхню увагу до цього питання.

2. Скарги на дискримінацію до служби інспекції праці

Інституційна роль інспекції праці

В особі інспектора праці працівник зустрічає хранителя державної влади, який представляє інституцію. Отже, необхідно роз'яснити цій особі цілі, повноваження, етичні принципи та правила роботи інспекції праці, зазначивши механізми її втручання, зокрема:

- ▶ обов'язок зберігати конфіденційність щодо її скарги (і те, як діяти попри цю складність) та професійну етику стосовно відомостей, зібраних під час розслідування;
- ▶ повноваження на розслідування в компанії (право проходити на підприємство, доступ до певних документів, можливість отримувати свідчення свідків);
- ▶ можливість втручання і накладення санкцій.

Мова тут іде не про проведення курсу навчання з повноважень інспекторів праці, а про те, щоб сказати, що можна зробити в ситуації, що склалася, а чого зробити не можна.

Втручання і конфіденційність скарги. Статтею 15 Конвенції МОП №81 передбачено: «З урахуванням винятків, які можуть бути передбачені національним законодавством, інспекторам праці (...) слід вважати абсолютно конфіденційним джерело будь-якої скарги, доведеної до їхнього відома, на недоліки або порушення правових норм і утримуватися від повідомлення роботодавцю або його представнику про те, що інспекційне відвідування було проведене у зв'язку з отриманням такої скарги».

Для того, щоб законним чином отримати звільнення від цієї вимоги щодо конфіденційності, працівник повинен повідомити свого роботодавця про те, що він повідомив інспекцію праці. Кажучи конкретно, працівник надсилає листа роботодавцю, де пояснює ситуацію. Копії листа надсилаються до інспекції праці. Цим працівник полегшує роботу інспектора праці, але це не завжди можливо, тому що працівник може опинитися у складному положенні. Якщо працівник хоче, щоб скарга залишилася конфіденційною, інспекції праці доведеться розробити обхідну стратегію втручання, щоб досягти поставленої мети, а саме узяти дискримінаційну ситуацію під контроль.

Отримання скарги

Скаргу на дискримінацію можна подати звичайною поштою, електронною поштою або під час відвідування офісу служби інспекції праці — планового чи раптового (працівник просто з'являється в офісі...) — від імені жертви чи третьої особи (сім'ї, іншого працівника компанії, представників працівників...) або в межах співпраці зі сторонніми партнерами (об'єднаннями, іншими державними службами...).

Зустріч зі скаржником

Незалежно від цих обставин, завжди буде потрібно провести співбесіду із жертвою. Співбесіда повинна відбуватися в спокійних умовах, у місці, яке сприяє довірі та впевненості, без будь-яких обмежень у часі. Якщо часу недостатньо, краще запропонувати перенести співбесіду, призначивши зустріч так, щоб її строки відповідали нагальності ситуації, на якій наголошено в скарзі.

Якщо інспекція праці не може негайно зайнятися скаргою жертви, а ситуація, як здається, вимагає цього (дискримінація може становити серйозне посягання на гідність особи та наразити її на небезпеку), може бути корисно направити скаржника до спеціалізованої асоціації, яка вислуховує жертв і допомагає їм, або до служби, що спеціалізується на професійній психопатології. Жертву можуть супроводжувати, але важливо, щоб ці особи (члени сім'ї, професійні або соціальні радники) не займали її місце.

Як вислухати скаржника

Співбесіда із жертвою домагань або дискримінації, яка часто відчуває гострий душевний біль, може бути справжнім випробуванням. Зазвичай це складний, емоційний процес. Ви можете побачити перед собою особу, яка незв'язно розмовляє і плаче. Ви повинні слухати її зі співчуттям, тримаючи водночас певну дистанцію: ані ставити під сумнів слова співрозмовника, ані підтримувати те, що співрозмовник каже (почуту розповідь ви будете оцінювати тільки після співбесіди). Співбесіда повинна мати напівдирективний характер: ви ставите запитання, на які необхідно відповісти, але також приймаєте відхилення від теми.

Ви повинні уникати застосування до почутого власної суб'єктивності та моралі (адже всі люди різні). Реакція на випадки дискримінації може бути дуже різноманітною (вам не слід недооцінювати досвід кожної особи). Слухаючи розповідь, вам слід робити нотатки, записуючи використані терміни, а також розглянуті можливі подальші дії (див. нижче).

Збирання фактів

Цей попередній етап може відбуватися в декілька кроків і зумовлює продовження та якість подальшого розслідування. Володіння фактами забезпечує об'єктивне оцінювання ситуації, що дає інспектору змогу повернутися до своєї звичної роботи — розслідування і пошуку доказів. Цей підхід також звільняє жертву. Може бути корисно попросити жертву розповісти про події в хронологічному порядку, починаючи з пер-

шого погіршення умов праці. Це часто дає змогу краще зрозуміти ситуацію і допомагає жертві впорядкувати свою розповідь. Необхідно зібрати й точно зафіксувати декілька елементів:

Робоче середовище працівника	Вид діяльності компанії, кількість працівників, організаційна структура, робочий час, особисті та соціальні відносини компанії тощо
Професійний статус працівника	Кваліфікація, посада, стаж роботи в компанії та на цій посаді тощо
Хронологія подій	Дії, записки, наслідки, причетні особи, можливі свідки, інші зацікавлені працівники тощо
Попередні факти аналогічного характеру	Інші випадки дискримінації
Кроки, уже здійснені працівником	...

Факти повинні бути якомога точнішими (дати, дії, записки, слова). Щоб зрозуміти історію, ви повинні також знати прізвища протагоністів (уточнити, хто такий «він», «керівництво» і так далі). Нарешті, у випадку проведення розслідування, необхідно знати прізвища можливих свідків, інших жертв і мережі впливу особи, зазначеної як кривдник (або кількох таких осіб), у компанії.

Визначення вимоги скаржника

Важливо, щоб працівник чітко сформулював свою вимогу, і рідко буває так, що працівник із самого початку знає, чого він хоче й на що може сподіватися (залишитися в компанії, піти з неї або перевестися на іншу роботу; добитися вибачення, компенсації, покарання або навіть звільнення особи, яка піддала жертву дискримінації; відновити нормальні робочі стосунки тощо). Отже, мета цієї вимоги, як правило, не залишається незмінною з першої співбесіди. Зазвичай у міру розгляду справи вона коригується.

Крім того, працівник може висловити вимогу щодо послуг інспекції: інформування, втручання, розслідування, кримінальна справа тощо. Необхідно пояснити працівнику, що саме можна зробити за допомогою чинного законодавства.

Висловлені побажання іноді є дуже суперечливими, через що інспектору слід виявляти обережність. Перш ніж здійснювати будь-які заходи втручання, необхідно чітко переконатися в тому, що працівник сподівається на дії з боку інспекції праці. Краще, якщо побажання працівника виражаються у формі недвозначного документа: письмової вимоги, а краще — але тільки якщо це можливо — листа, якого він хоче надіслати своєму роботодавцю, з формулюванням «копія — інспекції праці». У будь-якому випадку важливо поважати побажання працівника й не виходити за межі викладеного у вимозі.

Якщо працівник не хоче, щоб інспекція втручалася, або сам не хоче нічого робити, рішення про те, яку позицію слід зайняти інспектору праці, буде не з легких через ризик того, що йому дорікатимуть або навіть поставлять під сумнів його компетентність і чесність. У цьому випадку найкраще надіслати працівнику листа з умовами проведення співбесіди та формулюванням вимоги працівника чи зазначенням відсутності такої вимоги.

Постійне інформування скаржника

Залежно від зібраних матеріалів можна буде перейти до першої юридичної кваліфікації повідомлених фактів. Це означає, що працівнику слід пояснити, що, з огляду на почуту розповідь, те, що працівник пережив, може — або не може — юридично кваліфікуватися як дискримінація, нечесне виконання трудового договору, насильство, сексуальні домагання чи моральне переслідування, посягання сексуального характеру тощо²⁵. Повинні також бути надані точні посилання на відповідні правові документи. Це підтверджує працівнику, що такі заходи заборонені законом і що роботодавець зобов'язаний запобігати їм і захищати від них працівників.

Залежно від обраної юридичної кваліфікації вищезгаданих дій працівник матиме можливість скористатися певною формою правового захисту, яку йому слід роз'яснити, зокрема можливим втручанням служб інспекції праці та інших відповідних державних органів.

а. Надання скаржнику настанов і вказівок

Рекомендація щодо збирання працівником досьє

Працівника слід попросити письмово викласти повідомлені ним факти й зазначити будь-які нові факти, які йому стали відомі, а також зібрати всі документи, що можуть підтвердити його розповідь (листи, повідомлення електронною поштою, записки, фотографії, скарги, записи, медичні довідки). Працівнику слід також визначити своїх союзників і осіб, які можуть дати йому рекомендації (колег, клієнтів). Якщо цього ще не зроблено, йому може бути порекомендовано написати своєму роботодавцю листа з викладенням фактів (без кваліфікації) і закликати припинити дискримінацію, незалежно до того, чи причетний роботодавець до неї.

Направлення працівника до інших зацікавлених сторін

За будь-якої можливості інспекція праці також шукатиме союзників, тому що деякі ситуації є особливо важкими й серйозними, і вирішити проблему самій лише інспекції праці може бути складно; не всі зацікавлені сторони мають одні й ті самі засоби дій, отже ефективним рішенням буде поєднання цих засобів. Крім цього, певні ситуації можуть вимагати негайного втручання, а інспекція праці не може реагувати на них

²⁵ Якщо мандат інспекції праці це дозволяє.

(сильний стрес у жертви, який потребує медичної допомоги, або серйозний злочин, який повинен бути переданий до прокуратури).

Отже, залежно від ситуації може бути корисно запропонувати, щоб працівник звернувся до представників працівників у компанії чи профспілці, асоціації, яка надає захист жертвам дискримінації, лікаря-профпатолога або групи підтримки жертв (за наявності).

Національним та регіональним органам адміністрації праці слід створити мережу, яка забезпечить скоординоване й потужне реагування на випадки дискримінації та переслідувань. За допомогою такої мережі інспекція праці може справлятися з більш складними ситуаціями, що виникають у компанії.

b. Аналіз скарги

За фазою збирання доказів повинна йти фаза аналізу, мета якої – вирішити, яких заходів слід ужити. На цьому етапі може бути дуже корисно обговорити скаргу й порівняти її з аналогічними випадками, з якими доводилося мати справу в минулому.

Надсилання працівнику листа з підтвердженням співбесіди

У першому листі слід чітко роз'яснити скаржнику значущість втручання інспекції праці на цьому етапі. Зміст листа залежатиме від змісту співбесіди, наприклад: «Я зустрівся з Вами в моєму офісі (дата); Ви пояснили мені своє становище у такий спосіб ...; Згідно з матеріалами, які Ви мені надали, ці факти можна кваліфікувати як...; Я помітив, що наразі Ви не хочете, щоб я втручався / У додатку наведено листа, який я надсилаю Вашому роботодавцю (його слід закінчити) / Я хотів би повідомити Вас, що мені доведеться провести розслідування ...».

Аналіз зібраних матеріалів для визначення належної стратегії

Тепер час проаналізувати різні обставини справи та вирішити, чи є розслідування виправданим або необхідним. Якщо так, вам необхідно буде визначити додаткові матеріали, які слід зібрати: які ще обставини справи необхідно встановити? Які свідчення необхідно отримати й від кого? І так далі.

Якщо вирішено почати розслідування, вам необхідно заздалегідь скласти перелік співрозмовників, з якими ви хочете поговорити, визначити корисні запитання, які їм слід поставити, і бажаний порядок розмов, з тим, щоб розслідування спрямовувалося немовби «у воронку», даючи змогу детально встановити дискримінаційні факти, на виявлення яких націлено розслідування.

Доречно також координувати дії з іншими партнерами, до яких може звернутися скаржник, як-от профспілки та асоціації, які могли б узяти на себе реалізацію важливих ініціатив надалі (наприклад, операції «тестування» для висвітлення фактів дискримінації).

Обговорення з колегами

У розслідуваннях такого типу доречно обговорити питання з колегами з тим, щоб перевірити свою стратегію і не дозволити емоціям або припущенням впливати на вас і ваш розум. Якщо проводиться внутрішнє розслідування в компанії, можливо, бажано буде провести розслідування за участю двох інспекторів, один із яких робитиме нотатки, а інший проводитиме співбесіди. Це полегшує запам'ятовування різних обставин і підтримання регулярних контактів з опитаними особами. Якщо таке розслідування проводиться у ворожому середовищі, буде легше спілкуватися з кількома причетними особами.

Залучення безпосередніх керівників

З огляду на складність розслідування таким методом у найбільш серйозних або системних випадках, а також можливі наслідки цих випадків на місцевому рівні, може бути корисно провести обговорення з керівництвом (операційними директорами), щоб проаналізувати етичні аспекти ситуації та можливі подальші заходи або з'ясувати позицію прокурора у випадку високої імовірності порушення кримінального провадження.

Якщо провести розслідування на місці неможливо (наприклад, якщо скарга надійшла дуже пізно, якщо немає свідків тощо), рекомендується як мінімум залишити письмовий слід зібраних фактів, написавши листа роботодавцю, в якому зазначити ймовірні факти та нагадати йому про обов'язки із забезпечення запобігання, рівності та недопущення дискримінації.

3. Порушення розслідування за фактом дискримінації

Направлення до інспекції праці

У багатьох випадках інспектора праці повідомить про дискримінацію сама жертва, але є ще багато гравців, які можуть надати первинну інформацію:

- ▶ профспілки;
- ▶ представники трудового колективу;
- ▶ комітет із безпеки та здоров'я;
- ▶ об'єднання чи НУО, які борються за рівність і проти дискримінації;
- ▶ інші адміністративні органи, які вказали на наявність дискримінації під час виконання власних завдань.

Інспекція праці також може провести ретельне розслідування за власною ініціативою у відповідь на зосередження ознак дискримінації, які вона, можливо, виявила, або в межах узгодженого стратегічного плану, що охоплює всю галузь, орієнтованого на конкретний критерій дискримінації, наприклад на гендерну рівність.

Забезпечення конфіденційності скарг

Слід відрізняти скарги від заяв, зібраних спеціалістом із перевірки під час розслідування.

Скарга	Збирання заяв у компанії
<p>Стаття 15(с) Конвенції № 81: Слід вважати конфіденційними всі скарги (стосовно порушень законодавства про працю), що надходять до інспекції праці.</p> <p>Отже, доречно: не зазначати прізвища скаржників і взагалі не повідомляти про існування скарги.</p> <p>Цей обов'язок має загальний і абсолютний характер та становить один із наріжних каменів етики інспекції праці.</p>	<p>Стаття 12 Конвенції № 81: Інспектори праці мають право наодинці або в присутності свідків допитувати роботодавця або персонал підприємства.</p> <p>Проте це збирання заяв не повинно створювати труднощі для заявників.</p>

Хоча поняття «конфіденційність скарг» має загальний характер, заяви представників трудового колективу, об'єднань або державних органів, які часто є краще захищеними, може бути простіше використовувати, ніж заяви самої лише жертви.

Скарги можуть подаватися звичайною поштою, електронною поштою або безпосередньо до інспекції праці. Кожну ситуацію доведеться уточнити на предмет визначення необхідних заходів і розроблення відповідної стратегії. Тим більше, якщо оформлюється письмове направлення, необхідно буде зв'язатися зі скаржником і точно з'ясувати характер його вимоги, особливо якщо це вимога про втручання.

Слід забезпечити абсолютну конфіденційність усіх скарг, навіть попри те, що проведення і результат розслідування може бути важко узгодити із цим принципом. Як правило, інспекція праці проводить класичне інспектування, під час якого питання дискримінації буде розглянуто «випадково». Слід прямо вказати, який підхід застосовуватиметься: ми повинні роз'яснити жертві рамки наших дій, можливості, обмеження в діяльності інспекційних служб і спосіб подальших дій. Необхідно чітко визначити, що саме можна передбачити.

Узгодження принципу конфіденційності скарг з ефективністю дій

Завжди бажано відійти від логіки скарги, щоб вона не заважала вам діяти, з огляду на обов'язок забезпечувати конфіденційність скарг. Наявності листа скаржника, адресованого спеціалісту з перевірки (інспектору), що «уповноважує» його втрутитися і повідомити про скаргу, буде недостатньо.

Як ми вже бачили, найкращим рішенням — не завжди можливим, тому що воно залежить від рівня захисту жертви, передбаченого законодавством країни — буде запропонувати скаржнику письмово повідомити роботодавцю факти, що є першопрчиною дискримінації, надіславши копію цього листа до інспекції праці. Важливо, щоб на листі жертви були зазначені слова «копія — до інспекції праці». У цьому випадку обов'язок вважати скаргу конфіденційною вже не діє. Скаржник ініціював процедуру, тому інспектор може безпосередньо опитати роботодавця. Розслідування може початися без труднощів. Очевидно, цей підхід не слід застосовувати, щоб ще більше ускладнити становище працівника.

Цей процес має ще одну перевагу: він забезпечує усвідомлення жертвою дискримінації своїх обов'язків і спонукає її подумати про власне становище та формалізувати факти, що лежать в основі дискримінації. Якщо в скаржника є труднощі з написанням (наприклад, через погані навички письма), доречно направити скаржника до антидискримінаційної асоціації або організації працівників.

Нарешті, відповідь роботодавця на лист скаржника буде доречною для спрямування розслідування:

- ▶ Якщо роботодавець ужив заходів, яка письмова відповідь була надана, якого заходу було вжито?
- ▶ Якщо роботодавець нічого не зробив, що це означає?

Можна також запропонувати жертві (або її профспілковій організації чи асоціації, що виступає від її імені) подати скаргу, після того як буде встановлено, що факти дискримінації є послідовними та достатньо серйозними.

Якщо з огляду на обставини справи жодне з вищезазначених рішень не виглядає можливим, зокрема через украй сильний стрес скаржника, спеціаліст із перевірки може для цілей реалізації процедури захисту жертв повідомити про скаргу. У виняткових випадках такого типу завжди потрібна згода скаржника.

Нарешті, у ситуаціях, де дискримінація має колективний характер і тому стосується не тільки однієї особи (наприклад, недотримання принципу рівності між чоловіками та жінками, систематична практика відмови в прийнятті на роботу на дискримінаційних підставах тощо), можна починати розслідування без оприлюднення факту наявності скарги.

Необхідна інформація, яку слід зібрати перед відвідуванням компанії

Якщо подається скарга, на момент її подання вже будуть обговорені всі елементи, необхідні для розслідування, стратегія і можливі подальші контрольні заходи.

Доцільно зібрати точні дані щодо характеру дискримінації, для чого, якщо потрібно, слід попросити ймовірну жертву надіслати скаргу до офісу інспекції праці, надавши в ній нижчезазначену інформацію:

- ▶ дата й характер фактів (відмова прийняти на роботу чи стажування, звільнення, расизм...);
- ▶ заходи, уже здійснені скажником (скарга за ієрархією, звернення поштою, контакт із представниками трудового колективу...);
- ▶ зацікавлені особи (роботодавець, керівництво, працівники...);
- ▶ здійснені заходи або надані коментарі — з максимальною точністю, можливі свідки;
- ▶ попередні факт такого самого характеру та точні обставини, в яких вони мали місце (автор, дата, свідки...);
- ▶ аналогічні ситуації з іншими людьми (колективна дискримінація);
- ▶ професійний статус працівника на момент прийняття на роботу: дата прийняття, кваліфікація, посада, початкова підготовка;
- ▶ професійний статус працівника на день розслідування: кваліфікація, посада, умови праці, можливі санкції, доступ до професійної підготовки;
- ▶ стан соціальних відносин: функціонування представницьких інститутів, конфлікти тощо.

Особливу увагу слід приділяти змісту скарг. Скажник може мати дуже високі очікування і переоцінювати засоби дій, які є в розпорядженні інспекції праці. Для того, щоб уникнути непорозуміння і розчарування, необхідно обговорити з імовірною жертвою наслідки оприлюднення скарги, а точніше — можливість ужиття інспекцією праці дій за законодавством та межі цих дій; можливість ужиття дій у цивільно-правовій та (або) кримінальній царині й зацікавленість у таких діях; процедури, передбачені в такій конкретній ситуації, і так далі.

4. Хід розслідування

Якщо мова йде про дискримінацію, інспектори праці можуть діяти в нижчезазначений спосіб, залежно від конкретної ситуації:

- ▶ здійснити неоголошене інспекційне відвідування, перевагою якого є запобігання можливому приховуванню фактів та розробленню стратегії їх заперечування;
- ▶ здійснити відвідування для розслідування, про яке повідомляється роботодавець, щоб забезпечити підготовку матеріалів, необхідних для розслідування;
- ▶ у певних виняткових випадках — вручити керівнику компанії повістку щодо явки до приміщення інспекції, якщо, приміром, у компанії напружена ситуація;
- ▶ провести документальне розслідування перед будь-якими контрольними заходами, після них або незалежно від них; єдиним обмеженням щодо цього є національні нормативні акти про передачу документів.

Співбесіди в компанії

Може бути необхідно опитати працівників компанії, які стали свідками дискримінаційних дій. Стаття 12 Конвенції № 81 дозволяє інспекторам праці опитувати роботодавця та працівників підприємства, наодинці або в присутності свідків. Проте слід обов'язково подбати про те, щоб збирання заяв не призвело до труднощів для заявників.

Крім того, спеціаліст із перевірки повинен чітко поінформувати працівника про те, як саме його показання можуть пізніше використовуватися, щоб цей працівник погодився свідчити, повністю усвідомлюючи ці факти²⁶.

Серед осіб, яких можна опитати, є ті, кого слід опитувати систематично:

Представники трудового колективу. Доцільно поставити запитання про існування дискримінації представникам працівників, зокрема тим, хто входить до складу комітету з безпеки та здоров'я на роботі.

Відповідач. Відповідачеві слід поставити запитання щодо доказів, наданих скаржником. Необхідно виявити різницю в поводженні та наявність забороненої дискримінації — або безпосередньо, або шляхом накопичення доказів.

Відповідач повинен представити обґрунтування своїх рішень, підкріпивши їх об'єктивними і конкретними доказами, які можна матеріально перевірити. Якщо відповідачем є не роботодавець, необхідно все ж таки опитати роботодавця стосовно ситуації, що розглядається.

Роботодавець. Залежно від зібраних матеріалів інспектор повинен принаймні узагальнити результати з роботодавцем. Роботодавця слід також опитати щодо отриманих доказів і попросити викласти власний погляд на події.

Якщо є достатні докази дискримінації, пояснення роботодавця доведеться записати. Може бути корисно нагадати роботодавцю про норми, які забороняють дискримінацію. Можна обговорити й передбачені наслідки.

Вивчення документів на предмет доказування дискримінації

Згідно зі статтею 12 Конвенції № 81 інспектори праці мають право вимагати надання будь-яких книг, реєстрів або інших документів, ведення яких приписано національним законодавством із питань умов праці, для перевірки їхньої відповідності правовим нормам, знімати з них копії та робити з них витяги. Перелік документів, доступних інспекторам, залежить від законодавства відповідної країни й може бути обмеженим або широким.

Нижче в таблиці наведено приклади документів, які можуть бути корисними в розслідуванні фактів дискримінації залежно від їхньої доступності за законом.

²⁶ HSE може зобов'язати працівників надавати інформацію згідно з розділом 20(2)(j) Закону 1974 року про здоров'я та безпеку на роботі (legislation.gov.uk).

	Документи, з яких спеціалісти з перевірки (інспектори) можуть отримати докази
Можливості контролю	<ul style="list-style-type: none"> ▶ будь-який документ ▶ або будь-яка інформація ▶ на будь-якому носії, ▶ корисні для встановлення фактів, які можуть довести існування дискримінації
Дискримінація під час прийняття на роботу	<ul style="list-style-type: none"> ▶ пропозиції роботи ▶ детальні інформаційні листки про відповідні посади ▶ усі внутрішні документи — перед активною процедурою набору (критерії набору) ▶ електронно-поштова кореспонденція ▶ комп'ютерні файли й застосунки ▶ специфікації, розроблені для кадрових агентств ▶ листування з кадровим агентством ▶ пусті чи заповнені анкети кандидатів на роботу ▶ отримані заяви ▶ документи щодо опитаних кандидатів ▶ дос'є осіб, яких не прийнято на роботу; отримані автобіографії ▶ оцінювальні листи отриманих заяв ▶ звіти з обслуговування ▶ звіти кадрових агентств
Дискримінація в зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> ▶ трудові договори ▶ посадові інструкції ▶ організаційні структури ▶ графіки ▶ платіжні відомості ▶ особові справи працівників ▶ звіти за результатами оцінювальних співбесід ▶ рейтингові чи атестаційні форми ▶ комп'ютерні застосунки, які містять рейтингові оцінки працівників ▶ дисциплінарні санкції ▶ звернення щодо професійної підготовки та відповіді на них ▶ усі документи, що стосуються атестації працівників (листування звичайною поштою, електронно-поштова кореспонденція, примітки тощо); ▶ документи, в яких встановлено критерії виплати премій ▶ висновки про придатність до роботи, видані лікарем-профпатологом ▶ соціальні баланси

5. Подальші дії за результатами розслідування

Що робити, якщо дискримінацію доведено

Як тільки встановлено факт порушення, можна оформити протокол або пропозицію щодо санкції згідно з кримінальним законодавством. Деякі законодавчі акти передбачають також адміністративні фінансові санкції або заборони на укладення контрактів на державні закупівлі.

Якщо можливо, роботодавця можна попросити врегулювати ситуацію. Якщо роботодавець відмовляється усунути порушення, це може бути фактором, що обтяжує провину, який інспектору слід урахувати в рішенні щодо порядку подальших дій.

Якщо інспектор праці виявив дискримінацію, яка не становить кримінальне правопорушення, він може подати свої зауваження роботодавцю, попросивши того вжити всіх належних заходів для припинення дискримінації.

Що робити, якщо є істотні ознаки дискримінації, але її не доведено

Якщо має місце дискримінація, яка підлягає покаранню за кримінальним законодавством, іноді можливо передати справу мировому судді, який може призначити подальше розслідування поліцією, в розпорядженні якої є інші засоби розслідування (обшуки, опитування під присягою тощо).

Що робити, якщо дискримінацію неможливо довести або не доведено

У подібній ситуації може бути корисно скласти лист роботодавцю, в якому нагадати про принцип недопущення дискримінації, заборонені підстави дискримінації та санкції, які можуть бути застосовані. Це нагадування про закон, яке може мати умисний характер у випадку повторення виявлених фактів.

6. Інформація для жертви

Важливо повідомити скаржника про те, що проведено розслідування за його скаргою.

Водночас вимоги щодо професійної таємниці та свободи дій повинні спонукати інспекторів виявляти крайню обережність у передачі інформації. Скаржнику не слід відправляти копію листа, надісланого роботодавцю. Краще скласти окремого листа з викладенням елементів, які становлять безпосередній інтерес для скаржника.

Передані відомості повинні бути достатньо точними для можливості їх використання, але не повинні містити персональні дані інших працівників або конфіденційні дані, що належать компанії.

Приклад:

- ▶ У випадку дискримінації в оплаті праці надавати персональну інформацію про інших працівників неможливо. Проте можна повідомити склад інспекторської групи та позицію скаржника щодо неї.

II. Гендерна дискримінація

► Вступ

Загально визнано, що рівність між жінками та чоловіками у сфері праці є базовою цінністю міжнародної спільноти й основним правом людини.

Останніми десятиріччями досягнуто прогресу в забезпеченні гендерної рівності у сфері праці, і в багатьох країнах значно покращилася відповідна національна законодавчо-політична база, а також удосконалено правозастосовну діяльність. У деяких країнах системи адміністрації праці та інспекції праці підвищили свою компетентність у контролюванні та (або) забезпеченні додержання законів і нормативних актів із гендерної рівності. Водночас гендерна рівність сприйнята й заохочується роботодавцями, організаціями роботодавців, профспілками та їхніми організаціями. Багато роботодавців і організацій роботодавців у сприянні гендерній рівності навіть перевищують вимоги законодавства. Підвищився рівень обізнаності про права працівників на рівне поводження і рівні можливості. Уряди багатьох країн ухвалили активну політику сприяння зайнятості, спрямовану на усунення гендерної нерівності в межах більш широкомасштабних цілей щодо зростання, яке сприяє створенню робочих місць, а також націлену на забезпечення повної зайнятості, гідної праці та сталої діяльності підприємств. Гендерну нерівність тепер сприймають у світі як необхідну умову сталого розвитку і скорочення бідності жінок і чоловіків, з підвищенням рівня життя всіх людей.

Водночас залишаються серйозні проблеми. Жінки — це різноманітна група, що включає працівниць у неформальній економіці, жінок, які мешкають у сільській місцевості, жінок-мігрантів, представниць корінного населення, представниць меншин та молодих жінок, і кожна з цих категорій має особливі потреби. Бідність дедалі більше фемінізується; зберігається гендерний розрив в оплаті праці; має місце відсутність роботи в усіх її формах, зокрема роботи на умовах повного робочого часу. Досі трапляється дискримінація, пов'язана з вагітністю та материнством; на ринку праці продовжується горизонтальна й вертикальна сегрегація. Жінки переважають серед тих, хто вимушено працює на умовах неповного робочого часу. Упродовж життя жінки перехідні етапи також, як правило, створюють особливі проблеми. Попри підвищення освітнього рівня, жінки надмірно представлені на низькооплачуваних роботах, але недостатньо представлені на керівних, управлінських і технічних посадах. Багато жінок потерпають від поганих умов праці; на всіх етапах життя жінок трапляється гендерне насильство. У деяких ситуаціях оплачувана домашня праця залишається одним із небагатьох можливих варіантів для жінок, зокрема жінок-мігрантів. Дедалі більше молодих бідних жінок уражає ВІЛ/СНІД. У неформальній економіці, де дефіцит гідної праці найгостріший, зайнято більше жінок, ніж чоловіків. Відсутність соціального забезпечення, гендерний розрив в оплаті праці, низький рівень оплати загалом, неналежні умови праці, експлуатація та погане поводження, зокрема сексуальні домагання, та відсутність можливості заявити свою думку та представництва — усе це для жінок

проявляється гостріше через їхні додаткові обов'язки за їхньою репродуктивною роллю, а доступу до ресурсів і доступних за ціною послуг їм бракує²⁷.

Глобалізація спричинила масштабні зміни, що впливають на життя всіх чоловіків і жінок, провіщаючи швидке зростання і трансформацію в деяких країнах, зокрема завдяки новим технологіям. З одного боку, цей прогрес зменшив перешкоди для жінок, створюючи більше можливостей зайнятості. З іншого боку, деякі з нових робочих місць часто знаходяться у сфері ненадійної та неформальної зайнятості, що не є гідною працею, та характеризуються низьким рівнем оплати праці, обмеженим доступом (або взагалі відсутністю доступу) до соціального забезпечення, соціального захисту й соціального діалогу, а також відсутністю повномасштабного дотримання прав працівників. Оскільки глобалізація впливає на чоловіків і жінок по-різному, різні потреби жінок і чоловіків заслуговують на подальше вивчення, що вимагає гендерного аналізу як у розробленні політики, так і в оцінюванні впливу²⁸.

Тим, хто пропагує гендерну рівність у сфері праці, слід урахувувати контекст відповідної країни. Очевидним елементом, який слід брати до уваги, є соціально-культурний контекст, зокрема наявність або розвиток культури гендерної рівності. Наявність такої культури походить із рівної присутності чоловіків і жінок на всіх рівнях суспільства; наявності політики, законодавства та інституцій спеціально для цієї проблематики; відсутності дискримінації у використанні засобів комунікації та масової інформації в усіх сферах їх застосування (інформації, освіти та бізнесі); того факту, що права жінок включені до загального надбання людства — прав людини.

²⁷ (ILC98-PR\3-2009-06-0323-1). Резолюція МОП «Гендерна рівність — основа гідної праці», Женева, червень 2009 р. (ILC98-PR\3-2009-06-0323-1)

²⁸ Там само.

► II-І. Міжнародна правова база

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

Конвенція 1981 року про працівників із сімейними обов'язками (№ 156) та Конвенція 2000 року про охорону материнства (№ 183) містять керівні настанови щодо узгодження роботи та сімейних обов'язків, а також стосовно захисту вагітних працівниць. Важливо зазначити, що Конвенція № 156 поширюється як на чоловіків, так і на жінок, які мають обов'язки стосовно своїх утриманців. Конвенція 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175) і Конвенція 1996 р. про надомну працю (№ 177) містять міжнародні норми щодо гідних, гнучких механізмів організації праці, які здатні посилити гендерну рівність.

У сукупності ці документи становлять для держав-членів МОП міжнародну систему координат для розроблення їхньої національної законодавчої бази.

У цьому контексті особливе значення з погляду впливу на гендерну рівність мають структура ринку праці та становище жінок на ньому. Це, зокрема, такі аспекти, як рівні зайнятості, безробіття та неповної зайнятості; професійна сегрегація; відмінності в заробітній платі; вплив жінок на нетипову та тимчасову роботу; питома вага неформальної та сільськогосподарської економіки.

► II-II. Системний підхід до вирішення гендерних проблем

Для трансформування прав «де-юре» (прав за законом) на права «де-факто» (фактичні права) потрібен системний підхід. Нижче на малюнку представлені деякі ключові та взаємозв'язані елементи стратегії забезпечення прав.



Законодавство

Багато країн ухвалили законодавство з протидії дискримінації за ознакою статі. Позитивні дії в багатьох випадках також виявилися успішними для компенсації минулих та наявних проявів нерівності за ознакою статі на ринку праці. Ключовий крок у розбудові прав — транспонування міжнародних норм у національне законодавство. Якщо є національний закон із питань, пов'язаних із гендерною рівністю та правами жінок у сфері праці, інші механізми, як правило, підкріплюватимуть його застосування. На додаток до законів, що стосуються конкретних гендерних питань, наявне та нове законодавство з будь-якої тематики необхідно розглядати з урахуванням потенціалу дискримінації (за ознакою статі, віку, етнічного походження, релігії, сімейного стану тощо), щоб закони не спричиняли негативний або дискримінаційний вплив.

Соціальний діалог

Залучення соціальних партнерів забезпечує, щоб ухвалені рішення відображали соціально-економічні реалії та інтереси роботодавців і працівників, а також сприяли їх неухильному виконанню. Отже, соціальний діалог і трипартизм є необхідними по-

літичними інструментами для просування гендерної рівності у світі праці на міжнародному, регіональному, національному рівнях, на рівні громад і підприємств. Якщо уряди, організації роботодавців і працівників ведуть діалог і прагнуть консенсусу, можна досягти реального прогресу в розробленні та впровадженні спрямованих проти дискримінації законів, політики та заходів щодо гендерної рівності. Для того, щоб соціальний діалог був дієвим і враховував інтереси різних сторін, на керівних посадах в урядах та організаціях роботодавців і працівників має бути представлена критична маса жінок.

Двосторонній соціальний діалог на рівні підприємства відіграє життєво важливу роль у сприянні гендерній рівності на робочому місці. На багатьох підприємствах розробляються плани дій із гендерної рівності та позитивних дій, які реалізуються спільно керівництвом і представниками трудових колективів.

Колективні переговори

Є три типи зв'язку між колективними переговорами та законодавством: i) віддзеркалення чинного законодавства та врахування законодавчих вимог; ii) заповнення пробілів там, де в окремих сферах немає правового регулювання; iii) вихід за межі норм законодавства, де законодавство використовується просто як підвалина, на якій слід будувати колективні угоди.

Якщо деякі питання не врегульовано законодавством, колективні переговори можуть відігравати ще важливішу роль, тому що вони відкривають нові шляхи вирішення цих питань, які за наявності часу й консолідованої позиції можна впровадити в загальне законодавство про працю відповідної країни²⁹.

Формування політики

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

Національні механізми рівних можливостей

Досвід показує, що права краще реалізуються, коли їх підтримують гідні довіри інституції, які належним чином функціонують та добре фінансовані, як-от органи рівних можливостей або інші спеціалізовані установи, уповноважені сприяти рівності.

Судова влада

Застосування національного законодавства значною мірою залежить від судової гілки влади. Дієві та забезпечені належними ресурсами суди, з компетентними та

²⁹ Так було, приміром, в Аргентині у питанні щодо батьківської відпустки для батьків, які усиновляють дитину, а також у питанні щодо сексуальних домагань на роботі, які спочатку розглядалися на рівні соціально-трудова відносин.

обізнаними щодо гендерних аспектів судьями з трудових питань, поєднані з ефективною інспекцією праці, є головними стовпами стратегії забезпечення додержання законодавства.

Приватні добровільні ініціативи (ПДІ)

Питання, пов'язані з гендерною рівністю, недопущенням дискримінації, позитивними діями та правами жінок, що працюють, часто включаються до так званих «приватних добровільних ініціатив» у ширшому контексті корпоративної соціальної відповідальності (КСР). Підприємствами (зокрема багатонаціональними) розроблено кодекси поведінки або плани дій, які містять заходи та положення із цього питання, які виходять далеко за межі приписів національного законодавства в цій сфері. Управління людськими ресурсами повинно бути гендерно інклюзивним, і в нього слід інтегрувати гендерно чутливу політику та заходи на рівні робочого місця.

Засоби масової інформації та соціальні мережі

Засоби масової інформації та соціальні мережі відіграють ключову роль у впливі на громадську думку, цінності та принципи. Вони можуть поступово стати еталоном для суспільства. Стратегічне використання цих інструментів може сприяти створенню спільної культури гендерної рівності на засадах повної поваги та визнання ідентичності, потреб, гідності та прав жінок.

Освіта

Для того, щоб культура гендерної рівності укорінилася та почала впливати на поведінку людей, потрібен час. Освіта, причому з початкової школи, може виховати в молодому поколінні «природне» ставлення щодо недопущення дискримінації.

Жіноче лобі

Зазначена вище система не буде ефективною без одного ключового елемента — спроможності жінок до самоорганізації та самообілізації за допомогою багатьох різних форм представництва, з якими ми познайомилися за останні роки. Це, зокрема, жіночі групи, НУО, професійні об'єднання, національні, місцеві та міжнародні жіночі мережі, установи та виборні органи. Гендерна політика не є сталою без уважної, пильної та організованої присутності жінок. Для того, щоб комплексний гендерний підхід був сталим і ефективним, його повинна підтримувати, орієнтувати та контролювати стратегія посилення представництва жінок — так звана стратегія «розширення прав і можливостей жінок».

► II–III. Гендерні аспекти та інспекція праці

1. Жінки в інспекції праці

Відповідно до висновків, викладених у Загальному огляді 2006 року з інспекції праці (глава V) на основі інформації, поданої урядами, загалом немає правових перешкод, які б обмежували доступ жінок до роботи інспекторами праці. Багато країн зазначають, що їхнє законодавство надає жінкам рівні можливості доступу до такої роботи. Уряд Данії повідомив навіть, що в процесі набору кадрів додержується принцип забезпечення рівної чисельності чоловіків і жінок в інспекційних групах. Проте у багатьох країнах персонал інспекції праці досі складається переважно із чоловіків, або кількість жінок в інспекції праці не відображає частку жінок у робочій силі. Крім того, частку жінок в інспекції праці не завжди легко інтерпретувати.

У Загальному огляді зазначено: «З огляду на важливу роль жінок у системі інспекції праці, слід сподіватися, що будуть зроблені нові кроки для заохочення набору, навчання та кар'єрного зростання інспекторок, а також для забезпечення підвищення рівня гендерної обізнаності в усій системі інспекції».

2. Гендерні питання, охоплені інспекцією праці

Гендерні питання, охоплювані інспекцією праці, прив'язуються до різних наявних систем, їхньої спрямованості (праця, БЗР) та сфери охоплення.

Як зазначено в Загальному огляді 2006 року, положення про захист жінок щодо вагітності та материнства охоплюються більшістю систем інспекції праці. Є також свідчення про нову роль інспекторів праці в моніторингу рівності та різноманіття на робочому місці. Головний акцент у більшості звітів зроблений насамперед на питаннях гігієни, добробуту, безпеки та здоров'я на роботі.

Деякі обмеження діяльності інспекції праці впливають на вразливих жінок, що працюють. Це пояснюється, наприклад, тим, що складно дозволити інспекторам праці відвідувати приватні будинки. Багато національних норм, що дозволяють відвідування місць роботи, виключають зі сфери захисту за трудовим законодавством людей, які виконують домашню роботу або є надомними працівниками, більшість з яких – жінки.

Більшість національних законів і нормативних актів уповноважують інспекторів праці відвідувати робочі місця та підприємства для інспектування умов праці. У деяких країнах можна відвідувати тільки ті робочі місця, які офіційно підлягають інспектуванню. Проте це не обов'язково означає, що всі інші приміщення звільнені від перевірки. У країнах, де не статус установи, а наявність оплачуваної зайнятості робить його таким, що підлягає інспектуванню, перевірка проводиться на всіх робочих міс-

цях. Така ситуація наявна, приміром, у Бельгії, де термін «робоче місце» тлумачиться дуже широко. У багатьох країнах інспекторам також дозволяється входити в інші приміщення, а не тільки в ті, де виконується робота, якщо в них є підстава вважати, що це оплачувана зайнятість, яку охоплює їхній мандат. Якщо мова йде про приватну оселю, як правило, потрібна згода роботодавця, мешканця або судового органу. Комітет наголошує, що, з огляду на широке визначення приміщень, які підлягають інспектуванню, інспектори праці повинні суворо дотримуватися принципу недоторканності приватного життя.

► II–IV. Конвенція МОП 1951 року про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100)

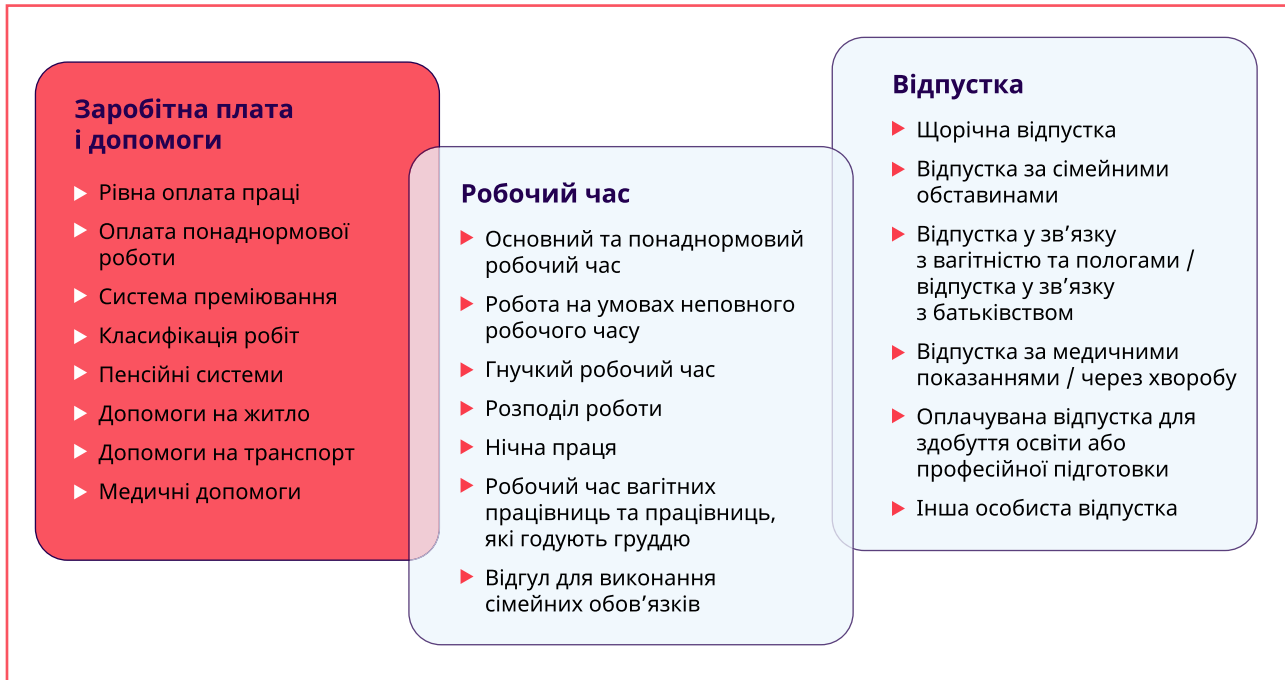
Мета цієї конвенції — сприяти забезпеченню чоловікам і жінкам рівних можливостей щодо гідної праці, тобто можливостей отримання роботи, яка є продуктивною, належним чином винагороджується і виконується в умовах свободи, рівноправності, безпеки та людської гідності.

1. Визначення і типологія гендерної дискримінації

Гендерна дискримінація корениться в цінностях, переконаннях і стереотипах, яких люди дотримуються стосовно гендерних ролей. Стереотипізація означає приписування кожній статі певних якостей, які визначають, чого саме від них чекають і яка поведінка та ставлення вважаються правильними чи неправильними. Це слугує збереженню нерівності та впливає на вибір кар'єри та професії людьми, а також на участь у виконанні домашніх та сімейних обов'язків і на підвищення по роботі. У контексті оплачуваної зайнятості поділ праці, що є результатом такої ситуації, визначає спосіб, у який чоловіки та жінки спрямовуються в чітко визначену типологію роботи, де чоловіки зосереджуються на найвищих і найкраще оплачуваних посадах. Важливо почати розгляд з існування цієї форми «сегрегації», оскільки вона показує, наскільки сильний вплив мають гендерні стереотипи як соціально-культурний визначник у бізнесі та праці.

Гендерна дискримінація виникає, якщо ці стереотипи панують над правовою системою або застосовуються замість неї.

Усім працівникам компанії мають бути надані рівні можливості щодо зайнятості незалежно від їхньої статі. Деякі працівниці стикаються з дискримінацією просто тому, що вони — жінки, або через свій сімейний стан чи сімейні обов'язки.

а. Умови праці³⁰**Рівне винагородження за рівноцінну працю**

Значні гендерні диспропорції в оплаті праці — одна з найбільш стійких особливостей ринків праці. Попри те, що гендерний розрив в оплаті праці в деяких регіонах звузився, у середньому жінки продовжують заробляти менше за чоловіків (за сукупним показником заробітної плати та різних видів грошових допомог). Цей гендерний розрив має багато причин, і одна з них — дискримінація за ознакою статі. Принцип рівного винагородження за рівноцінну працю поширюється не лише на випадки, де чоловіки та жінки виконують однакову або схожу роботу, а й на випадки, де робота виконується переважно жінками, яких недооцінюють, як свідчить порівняння фактичних вимог таких робіт із вимогами робіт, виконуваних переважно чоловіками.

Найважливішим міжнародним документом для вирішення цього питання є Конвенція 1951 року про рівне винагородження (№ 100) з відповідною Рекомендацією (№ 90). Вона є однією з основних конвенцій, включених до комплексу основних принципів і прав у сфері праці, і сприяє реалізації 10 базових принципів Глобального договору ООН.

³⁰ Див. також Модуль 6 «Інспектування умов праці» навчального курсу МНЦ МОП «Розбудова сучасних і ефективних систем інспекції праці».

Системи преміювання

Оскільки системи преміювання застосовуються переважно до строкової зайнятості й зайнятості на умовах повного робочого часу, жінки часто потрапляють у не вигідне становище в цьому аспекті. Більшу увагу слід спрямувати на підвищення базового рівня оплати праці, яке є вигіднішим для жінок. Як варіант, системи преміювання можна розширити на всіх працівників незалежно від статусу (зокрема й непостійних працівників) або включити до них розряди робіт, які традиційно не передбачали виплату премій. Важливо забезпечити, щоб премії виплачувалися без дискримінації — як прямої, так і непрямої.

Класифікація робіт

Роботи можуть класифікуватися за категоріями або ієрархіями. Жінки часто знаходяться в нижніх категоріях. Для об'єктивного і справедливого оцінювання робіт у методах оцінювання не повинно бути гендерного упередження.



► **Сприяння рівноправності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати. Поетапний посібник МОП³¹**

У 2009 році МОП розробила поетапний посібник, у якому викладено різні методичні компоненти цього процесу і роз'яснено критерії, які повинні дотримуватися для уникнення дискримінаційної практики. Посібник можна адаптувати до різних економічних і організаційних умов, а також до великих і малих підприємств. Він рекомендований організаціям працівників і роботодавців, співробітникам органів із забезпечення рівних можливостей, керівникам кадрових служб, спеціалістам із гендерних аспектів та практикам, які спеціалізуються на питаннях справедливості в оплаті праці та відповідають за реалізацію відповідних програм.

Слід урахувати також необхідність спеціального навчання жінок, яке дасть їм змогу підвищувати кваліфікацію і, отже, розширювати доступ до робіт вищих розрядів.

Пенсійні плани

Більшість жінок зайняті на низькооплачуваних роботах і є клієнтками пенсійних систем, які відповідно відображають рівень їхнього заробітку. Через це жінки отримують меншу пенсію, ніж чоловіки. Кількість жінок, стаж роботи яких переривався, перевищує кількість відповідних чоловіків, тому що жінкам часто необхідно брати перерви в кар'єрі або тривалі відпустки для виконання своїх сімейних обов'язків. Як варіант,

³¹ Сприяння рівності. Гендерно нейтральне оцінювання робіт щодо рівної оплати: поетапний посібник, Марі-Терез Шиша, МОП, 2009, ISBN 978-92-2-121538-7.

жінки можуть виходити на ринок праці пізніше, уже маючи дітей. Жінки з перервами в трудовому стажі або жінки, які відклали працевлаштування, ймовірно, не матимуть достатніх коштів у пенсійних фондах для того, щоб після звільнення отримувати пенсію в адекватному розмірі.

Багато жінок працюють на умовах неповного робочого часу і, отже, можуть не мати таких самих прав на пенсію, як ті, хто працює на умовах повного робочого часу, або ж можуть бути повністю виключені з пенсійних планів роботодавців.

Допомоги на житло

У деяких країнах заміжнім жінкам відмовляють у виплаті допомоги на житло на тій підставі, що такі допомоги передбачені лише для чоловіків. Допомоги на житло повинні виплачуватися працівницям і працівникам на рівних умовах.

Допомоги на транспорт

Організація транспортування може бути дуже складним завданням для жінок через їхні сімейні обов'язки або тому, що це може наражати їх на небезпеку. Роботодавці цілком можуть налагодити перевезення працівників і працівниць, щоб їм не доводилося довго добиратися на роботу та потрапляти в небезпечні ситуації. Крім того, це дасть їм змогу їздити на роботу в час, коли громадський транспорт не функціонує, зокрема вночі. Це є особливо важливим для жінок, які можуть піддаватися домаганням і насильству.

Медичні допомоги

Усім працівникам, навіть тим, хто працює тимчасово — переважно жінки, слід забезпечити страхування здоров'я. За можливості медичне обслуговування повинно поширюватися і на дітей працівників. Медичні допомоги повинні включати певну кількість днів тимчасової непрацездатності на рік, відпустку для проходження медичного огляду чи госпіталізації тощо.

Основний і понаднормовий робочий час

Тривалість робочого часу і чоловіків, і жінок слід розраховувати так, щоб уникнути диференціації та можливої гендерної дискримінації або безплатного виконання роботи в понаднормовий час на вимогу роботодавця.

У деяких випадках здатність жінок працювати понаднормово обмежена через сімейні обов'язки або через заборону використання праці жінок у нічний час. Дехто вважає, що жінки повинні мати можливість працювати понаднормово і отримувати за це плату. З іншого боку, можливо, справедливніше буде знайти способи зменшення потреби в понаднормовій роботі та кращого розподілу робочого часу.

Робота на умовах неповного робочого часу

Наразі створюється дедалі більше робочих місць, які передбачають зайнятість на умовах неповного робочого часу, і більшість із них займають жінки. Така робота є необхідністю для багатьох жінок через їхні домашні обов'язки та відсутність дитячих дошкільних закладів. Особи, зайняті на таких умовах, можуть перебувати в невідповідному становищі порівняно з колегами, які виконують еквівалентну роботу, працюючи повний робочий час. Це може бути обумовлено нижчими погодинними ставками оплати праці (всупереч принципу рівного винагородження за рівноцінну працю), впливом на пенсії та інші допомоги, відсутністю права на різні форми відпусток, обмеженими можливостями навчання і підвищення по роботі, а також переконанням у тому, що працівник, зайнятий неповний робочий час, є менш відданим справі.

Працівники, зайняті на умовах неповного робочого часу, повинні отримувати такі самі допомоги й користуватися такими самими умовами, що й працівники, зайняті на умовах повного робочого часу.

Важливо також забезпечити, щоб працівники, зайняті на умовах неповного робочого часу, мали права щодо скорочення персоналу. Якщо таких працівників першими автоматично обирають для скорочення, жінки можуть потрапляти в несправедливо невідповідне становище. Це становить непряму дискримінацію і має попереджатися шляхом колективних переговорів щодо планів скорочення персоналу. Крім того, працівники, зайняті на умовах неповного робочого часу, у разі скорочення повинні отримувати вихідну допомогу.

Конвенція 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175) та відповідна Рекомендація 1994 року (№ 182) можуть використовуватися інспекторами праці як настанови у вирішенні цього питання.

Гнучкий робочий час

Через сімейні обов'язки жінки можуть мати труднощі з дотриманням фіксованих графіків. Керівників компаній можна переконати в необхідності гнучкого підходу до організації робочого часу: наприклад, можна було б установити базовий робочий час у розмірі шість годин на день, а робочий час до і після цього базового відрізка організувати гнучко, за умови відпрацювання певної кількості годин на тиждень. В інших випадках можна усереднювати річну кількість робочих годин.

Впроваджуючи гнучкі графіки робочого часу для підвищення продуктивності праці, слід виявляти обережність, забезпечуючи, щоб вони не справляли несправедливо сильний негативний вплив на жінок.

Нічна праця

Зняття обмежень на роботу жінок у нічний час у деяких ситуаціях може бути способом зменшення дискримінації щодо жінок на робочому місці, тому що це відкриває додаткові можливості для зайнятості, часто з вищою оплатою праці, ніж денні розцінки.

Альтернативна думка полягає в тому, що жінкам необхідно забезпечити особливий захист, не дозволяючи їм працювати в надмірно важких умовах і захищаючи їхню репродуктивну роль. У деяких обставинах може бути так, що жінки, які працюють у нічний час, опиняються в більшій небезпеці, ніж їхні колеги-чоловіки, під час поїздки на роботу і назад. У жінок, які працюють уночі, також може бути надто довгий робочий день, тому що їм доводиться впродовж дня виконувати більшу частину домашніх обов'язків, іноді одночасно з іншою оплачуваною працею.

У 1990 році Міжнародна конференція праці ухвалила протокол до Конвенції (переглянутої) 1948 року про нічну працю жінок, яким передбачено, що заборона нічної праці жінок може бути скасована, якщо організації роботодавців і профспілки досягли відповідної домовленості з цього питання. Того ж року Конференція ухвалила також Конвенцію про нічну працю (№ 171), щоб забезпечити захист працівників, які працюють у нічний час, загалом.

Щорічна відпустка

Багато жінок, які працюють за ненадійними договорами (наприклад, тимчасово, на умовах неповного робочого часу та за відрядною системою), не мають права на жодну відпустку й тому працюють цілий рік без перерв. Ці працівниці повинні мати принаймні таке саме право на відпустку, що і їхні колеги, зайняті на умовах повного робочого часу, у відповідній пропорції.

Відпустка за медичними показаннями / через хворобу

У деяких країнах жінці щомісяця надається кілька днів відпустки з урахуванням її особливих медичних потреб під час менструації. Це можуть бути один-два дні оплачуваної відпустки на місяць. Такі дні відпустки передбачаються в колективних договорах додатково до щорічної відпустки або звичайної відпустки через хворобу.

Оплачувана відпустка для здобуття освіти та професійної підготовки

Жінки, включно з тими, що працюють на умовах неповного робочого часу, повинні мати доступ до таких самих можливостей для професійної підготовки, що і чоловіки, наприклад, для навчання, обумовленого змінами в технологіях. Професійну підготовку слід використовувати для усунення наявних упереджень в ієрархіях зайнятості.

У Конвенції 1974 року про оплачувані учбові відпустки (№ 140) рекомендовано надавати працівникам оплачувану учбову відпустку для освіти на визначений період у робочий час із виплатою відповідної грошової допомоги.

b. Материнство й сімейні обов'язки

У багатьох країнах охорона материнства й надання відповідних допомог уже багато років посідають чільне місце в законодавстві та колективних договорах і угодах. У більшості країн передбачено мінімальний рівень охорони материнства за законодавством, але досі є країни, де такого правового захисту немає, через що колективні договори та угоди залишаються єдиним джерелом таких прав. Колективні договори та угоди часто слугують цілі покращення вищезгаданого захисту й допомог, передбачених законом.

Важливість охорони материнства і відповідних допомог підкреслено в таких міжнародних актах, як конвенції МОП про охорону материнства: Конвенція 2000 року про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 р. про охорону материнства (№ 183), Конвенція (переглянута) 1952 року про охорону материнства (№ 103) і Конвенція 1919 р. про охорону материнства (№ 3). Питання охорони материнства стояло на порядку денному першої Міжнародної конференції праці, проведеної Міжнародною організацією праці в 1919 році.

Відпустка й допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами має велике значення для забезпечення наявності в жінок достатнього вільного від роботи часу для того, щоб їхній організм відновився, а вони емоційно адаптувалися до змін, що відбулися в результаті народження дитини, і належним чином плекали своїх дітей. Материнство — це не хвороба, отже відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами слід чітко відрізняти від відпустки через хворобу.

Частина вищезгаданої відпустки до пологів дає змогу майбутній матері відпочити на останніх стадіях вагітності, тому що інакше їй було б дуже незручно працювати. Отже, у Конвенції № 103 пропонується гнучкий підхід до тривалості такої допологової відпустки.

У більшості країн, де системи соціального забезпечення розвинені, держава виплачує грошові допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. В інших країнах роботодавець оплачує відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або доповнює такі виплачувані державою допомоги. Грошові допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами повинні бути достатньо великими для того, щоб забезпечувати жінці дохід під час відпустки.

Викидень і мертвонародження

Мертвонародження — це термін, який означає смерть плоду на останніх стадіях вагітності. Викидень — це термін, який означає смерть плоду на більш ранніх стадіях вагітності. Момент, у який викидень стає мертвонародженням, визначається законами та політикою кожної держави. У декількох країнах мертвонародження вважається народженням, що надає жінці право на такі самі допомоги, що і живонародження. Щодо викидня діють інші правила. МОП рекомендує надавати відповідну відпустку й медичну допомогу як у випадку викидня, так і у випадку мертвонародження, особливо враховуючи емоційний стрес, перенесений жінкою та членами сім'ї в таких обставинах.

Усиновлення

Слід надавати відпустку на певний строк, з тим, щоб між усиновленою дитиною і батьками виникли сімейні зв'язки. Строк такої відпустки може бути аналогічним передбаченому в законі для післяпологової відпустки. Батькам усиновленої дитини повинні надаватися всі допомоги, передбачені стосовно сімейних обов'язків.

Права вагітних жінок і жінок-годувальниць

Закони та (або) колективні договори містять положення, що забезпечують вагітним жінкам і жінкам-годувальницям можливість продовжувати працювати, попри вагітність, і виконувати сімейні обов'язки. Ці положення охоплюють такі аспекти, як гнучкий або скорочений режим робочого часу, додаткові перерви для відпочинку, виконання легшої та безпечної роботи, переведення з нічної зміни на денну й перерви для годування дитини, які повинні бути достатньо частими та довгими для того, щоб матері могли продовжити годувати дітей груддю.

Вагітним жінкам і матерям-годувальницям повинно бути дозволено уникати важкої фізичної праці та працювати в положеннях, які їм якнайкраще підходять, наприклад, виконувати роботу, де можна поперемінно сидіти та стояти.

Робота з небезпечними матеріалами й хімічними речовинами може зашкодити ненародженій дитині; слід уникати також підймання важких предметів і роботи з машинами, що вібрують.

Гарантії зайнятості

Слід забезпечити, щоб материнство не призводило до зменшення гарантій зайнятості. Жінки повинні мати право повернутися після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами на попередню чи аналогічну роботу без переривання стажу та без втрати щорічної відпустки чи відпустки через хворобу. У них повинна бути можливість повернутися на роботу на умовах неповного робочого часу, якщо вони цього бажають, і (або) після певного періоду такої роботи на роботу на умовах повного робочого часу. Вони не повинні зазнавати переслідувань або втрачати роботу через вагітність. Крім того, їх слід переводити на безпечні види робіт.

Тестування на вагітність у момент прийняття на роботу або під час роботи слід заборонити.

Крім Конвенції про охорону материнства, настанови з вирішення цього питання наведені в таких міжнародних актах, як Конвенція 1958 року про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) і відповідна Рекомендація (№ 111), Конвенція 1982 року про припинення трудових відносин (№ 158) і відповідна Рекомендація (№ 166).

Гідність на роботі та уразливі групи працівників

Див., будь ласка, Модуль 15 щодо сексуальних домагань, насильства і психо-соціальних ризиків на роботі та Модуль 9 щодо уразливих груп працівників.

Право не зазнавати дискримінації — ні що інше, як право на поводження із собою згідно із заслугами та здібностями і право не бути поставленим у несприятливе положення через соціальні стереотипи, приписані гендеру, групі чи спільноті. Усі люди повинні користуватися рівними можливостями та рівним поводженням стосовно праці та занять, як передбачено Конвенцію 1958 року № 111 й Рекомендацією 1958 року № 111.

Інспекція праці зможе втручатися у випадку гендерної дискримінації так само, як і у випадку всіх інших форм дискримінації та такими самими методами.

Проте Конвенція 1951 року (№ 100) передбачає не лише заборону дискримінації: у ній порушено питання рівної оплати праці. Це вимагає від інспекції праці ухвалення більш глобальної стратегії контролю і моніторингу для сприяння рівності між чоловіками та жінками на робочому місці.

2. Втручання інспекції праці для забезпечення гендерної рівності

а. Процес аналізу

Заходи втручання з боку інспекції праці потрібні для виявлення всіх типів гендерної дискримінації та боротьби з ними.

Моніторинг додержання компанією законодавства про гендерну рівність передбачатиме аналіз певних конкретних аспектів, як-от доступ до зайнятості; класифікація робіт (категорії); кар'єрне зростання і професійна підготовка; оплата праці; організація робочого часу; узгодження трудового, особистого і сімейного життя; запобігання

сексуальним домаганням і психологічним переслідуванням. Необхідно також провести аналіз припинення трудових відносин (звільнення і виходу на пенсію); типології власників ненадійних трудових договорів (на умовах неповного робочого часу і строкових).

Вибір аспектів для аналізу, який необхідно буде зробити заздалегідь, залежатиме від типу компанії, виду діяльності, галузі, обсягу та глибини необхідного діагнозу.

Контекст

Цей початковий підхід дасть змогу визначити в узагальненій формі структуру персоналу компанії та розпочати загальну діагностику способу розподілу робіт, без формування будь-яких остаточних висновків.

Другий крок полягає в тому, щоб отримати дані, які дадуть змогу зрозуміти кадровий склад із гендерного погляду, зокрема:

- ▶ характеристики компанії (новостворена чи ні, розмір, перспективи зростання тощо) та розподіл персоналу за категоріями з розбивкою за статтю;
- ▶ галузь і сфера діяльності компанії, склад і рівень кваліфікації потрібного персоналу, будь-які фактори, які можна ідентифікувати і які свідчать про сегрегацію;
- ▶ соціально-економічне становище району охоплення (сільська місцевість або місто), наявність кваліфікованої робочої сили обох статей для пропонувананих робочих місць, а також динаміка змін.

Кількісні дані

Будь-яка особа, яка прагне довести наявність дискримінації, і взагалі будь-хто, кого звинувачують у дискримінації і хто бажає захистити себе, зобов'язані провести статистичний аналіз трудових відносин різних процесів або сфер аналізу, пов'язаних зі створенням і розвитком трудових відносин: доступу до зайнятості, встановлення рівня заробітної плати, кар'єрного зростання, відпусток тощо.

Якщо статистика включає дані, які вказують на рівність, аналіз не продовжується, а висновок буде сприятливим.

У рішенні Європейського суду від 9 лютого 1999 року (EDJ 1999/99) зазначено, що якщо захід або рішення має неоднозначні наслідки для групи та (або) такі наслідки підтверджуються достовірною та значущою статистикою, такий захід або рішення можуть бути кваліфіковані як дискримінаційні, якщо тільки не можна показати, що цей захід ґрунтується на об'єктивно виправданих факторах, не пов'язаних із гендером.

Згідно із цим рішенням статистичні дані повинні відповідати таким вимогам:

- ▶ вони повинні створювати належну базу порівняння для досягнення бажаної мети;
- ▶ вони повинні бути змістовними: результати повинні демонструвати значні дисбаланси;
- ▶ вони повинні бути стабільними (тривалими); дисбаланси повинні охоплювати значущий період.

Якісні дані

Якісні дані складаються з процедур, критеріїв, практики та дій компанії, які важливо дослідити.

Якщо якісні результати показують суттєву нерівність, наступний крок полягатиме в аналізі ступеня причетності керівництва компанії до факторів, які становлять дискримінацію.

Щоб здійснити цей крок, необхідно заздалегідь вирішити три важливі питання, зазначені нижче.

Процедури, критерії, практика чи дії, які слід проаналізувати

Необхідно розглянути нижчезазначені процедури, критерії та практику:

- ▶ доступ до зайнятості: процеси набору кадрів, укладення трудових договорів і навчання;
- ▶ визначення категорій робіт: формальні або неформальні системи оцінювання робіт і визначення заробітної плати для кожної посади;
- ▶ оплата праці: політика оплати праці загалом і виплати, не передбачені законом (виплати, не визначені в угоді);
- ▶ кар'єрне зростання: процедури просування і доступ до навчання протягом усього життя;
- ▶ вплив тимчасових договорів: практика наймання з прив'язкою до виду діяльності та типу зайнятості, а також вплив роботи на умовах неповного робочого часу.

Як ознайомитися з процедурами, критеріями та практикою

У деяких випадках це буде просто, тому що процедури або критерії є регульованими та прозорими, тоді як в інших випадках це завдання буде складнішим. Наприклад, що стосується практики та критеріїв набору кадрів і підвищення кваліфікації, особа, що їх аналізує, повинна для отримання повної та достовірної інформації доповнити інформацію, надану компанією, анкетами персоналу, якщо це можливо — за допомогою наявних у компанії представницьких органів, які виступають посередниками.

Персонал слід запитати:

- ▶ як у компанії забезпечується рівність можливостей;
- ▶ чи мають жінки та чоловіки однаковий доступ до можливостей у процесах добору кадрів та підвищення;
- ▶ чи забезпечений рівний доступ до навчання;
- ▶ чи усвідомлюють колеги нерівність у заробітній платі;
- ▶ як забезпечується узгодження сімейного, особистого та трудового життя;
- ▶ як компанія реалізує політику та (або) процедури запобігання та протидії насильству і домаганням на робочому місці;
- ▶ якщо таких заходів немає, чи вважає респондент, що потрібен план забезпечення рівності.

Кожний працівник повинен мати можливість відповісти на відкриті запитання і вільно висловити пропозиції щодо просування рівних можливостей у компанії.

Як їх оцінювати

Для того, щоб оцінити процедури, критерії, практику й дії компанії, інспектор (інспектори) повинен (повинні) посилається на юридичні визначення, що містяться в національному законодавстві, зокрема на визначення таких термінів, як пряма дискримінація, непряма дискримінація та позитивні дії, як ми побачили щодо дискримінації загалом.

Пряма дискримінація за ознакою статі наявна, якщо нерівне поводження із жінками та чоловіками впливає безпосередньо із законів, норм або практики, де проводиться чітка різниця між двома статями (наприклад, деякі закони не дозволяють жінкам підписувати договір).

Непряма дискримінація за ознакою статі наявна, коли норми та практика, що виглядають гендерно нейтральними, призводять до несприятливого становища, в якому опиняються насамперед особи одної статі, часто — жінки.

Критерій, практика або дія, оснований на статі особи (або на обставинах, тісно пов'язаних зі статтю, як-от материнство або годування груддю, чи із сімейними обов'язками або сімейним станом), повинні розглядатися в процесі діагностики як практика, що може становити пряму дискримінацію. Гендер і сімейні обов'язки не повинні враховуватися компанією в ухваленні нею рішень щодо управління кадрами, за винятком визнання прав, які надані жінкам, що працюють, за трудовим законодавством. Будь-які перешкоди для здійснення цих прав також будуть дискримінаційними.

Якщо кількісні результати показують значну нерівність, і ця нерівність спричинена чи спровокована практикою, критерієм або правилом (навіть якщо вона не обумов-

лена гендером), цю практику слід виділити як потенційно дискримінаційну з погляду її впливу, тобто як таку, що становить непряму дискримінацію.

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

b. Позитивні дії

Позитивні дії — це заходи, які скасовують загальний принцип рівності, запроваджуючи більш сприятливе ставлення до групи, яка знаходиться в ситуації явної нерівності. Ці заходи повинні бути проміжними, застосовними тільки у випадку наявності таких ситуацій, доречними та в кожному разі сумірними з поставленою метою. Що стосується зайнятості, рекомендується, щоб рішення про позитивні дії ухвалювалися на двосторонній основі між представниками компанії та представниками працівників.

c. Тест на дискримінацію та заходи, які належить ужити

Після того, як кількісно виміряно негативні елементи і виявлено гендерно диференційовану практику, критерії, правила чи дії або пов'язані з гендером чи очевидно нейтральні ситуації, які видаються шкідливими, залишається ще один крок, щоб визначити факт наявності дискримінації.

Цей крок є необхідним, тому що принцип рівності забороняє не всі форми нерівного поводження, а тільки штучні або невинуваті його прояви, не основані на об'єктивних критеріях, які є достатньо обґрунтованими у світлі загальноновизнаних критеріїв або оцінювальних суджень.

Отже, інспекція праці зобов'язана вирішити, чи можна вважати цю практику, критерії, правила чи дії, які впроваджені керівництвом компанії та спричиняють різницю в поводженні, виправданими або ж вони є дискримінаційними. Це судження іноді називають **тестом на дискримінацію або тестом на рівність**. Воно включає такі критерії та фактори:

- 1. Необхідність:** є законна підстава нерівного поводження в компанії.
- 2. Адекватність:** є відповідність між нерівним поводженням, фактичним припущенням, яке його виправдовує, та поставленою метою.
- 3. Сумірність:** є пропорційне співвідношення між вищевикладеними факторами.

Отже, навіть якщо в законодавстві країни передбачено, що не повинно бути дискримінації в доступі до зайнятості, якщо різниця в поводженні ґрунтується на характеристиці, пов'язаній із гендером, ця характеристика повинна становити істотну та вирішальну професійну вимогу, мета повинна бути законною, а вимога — сумірною.

Наприклад, в індустрії розваг дискримінаційне поведження допускається, якщо компанія наймає акторку чи актора на передбачену роль жінки чи чоловіка. Тест на рівність виконується шляхом застосування трьох критеріїв: законною метою нерівного поведження є діяльність підприємства; характер або контекст цієї діяльності виправдовує врахування гендерного аспекту — варіант із залученням особи протилежної статі не є можливим; вимога про належність до тієї чи іншої статі є сумірною до мети, тобто є необхідною для діяльності підприємства.

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

У таких випадках тест на рівність застосувати складніше.

Законну мету слід розуміти як практику, яка відповідає на чітку та обґрунтовану виробничу потребу компанії й розроблена в межах правової бази. Практика, яка є просто своєчасною, зручною, свавільною або незаконною, вважатиметься дискримінаційною. Практика повинна бути необхідною для задоволення потреб організації без наявності будь-якої можливої альтернативи, яка б дала змогу досягти еквівалентного результату. Без цього вважатиметься, що дискримінація є.

Практика повинна також бути сумірною, тобто її негативний ефект повинен оцінюватися з погляду цінності, яку ця практика має для компанії.

Тест на дискримінацію (або тест на рівність) дасть один із нижчезазначених результатів:

- ▶ кількісно виміряні негативні результати;
- ▶ кількісно виміряні негативні результати, спричинені чи обумовлені практикою компанії, яка враховує стать осіб, ситуації, пов'язані зі статтю чи припущенням щодо сімейних обов'язків, або спричинені чи обумовлені очевидно нейтральною практикою. Примітка: така практика, тим не менш, пройшла тест на рівність;
- ▶ кількісно виміряні негативні результати, спричинені чи обумовлені практикою компанії, яка враховує стать осіб, ситуації, пов'язані зі статтю чи припущенням щодо сімейних обов'язків, або спричинені очевидно нейтральною практикою, яка не пройшла тест на рівність. Інакше кажучи, у випадках, де є дискримінація за ознакою статі.

З огляду на ці результати, запобіжні заходи слід визначити у такий спосіб:

- ▶ у першому та другому випадках представникам компанії та представникам працівників треба запропонувати заходи зі сприяння рівності. Такі заходи можна включити до плану забезпечення рівності в компанії;

- ▶ у третьому випадку компанія повинна вжити негайних коригувальних заходів, спрямованих на усунення дискримінаційної практики й запобігання її повторенню.

Після цього й тільки після цього можна обговорювати та розглядати з представниками працівників заходи, описані в попередньому розділі (наприклад, у межах плану забезпечення рівності).

► II–V. Категорії аналізу

Нижче буде проаналізовано низку категорій: доступ до зайнятості; професійні категорії; кар'єрне зростання; заробітна плата; збільшення поширеності тимчасових трудових договорів або трудових договорів на умовах неповного робочого часу; узгодження особистого, сімейного та професійного життя. У кожній категорії буде розглянуто: i) кількісні дані (ситуація з відсутністю рівності); ii) якісні дані (процедури, дії, критерії, практика компанії і огляд літератури); iii) прийнятні та неприйнятні обґрунтування (результати тесту на рівність); iv) коригувальні заходи, яких слід ужити.

1. Доступ до зайнятості

а. Кількісні дані

Вивчення кількісних даних веде до аналізу, за допомогою даних із розбивкою за гендером, чисельності та відсоткової частки працівників, яких прийнято на роботу і яким надано можливість навчатися.

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

Процеси добору та навчання кадрів включають низку попередніх операцій, як правило, непрозорих, які інспектору праці слід дослідити:

- ▶ шляхом виявлення каналів набору кадрів, місць, де відбираються кандидати (шкіл, вищих навчальних закладів, центрів професійної або технічної освіти тощо);
- ▶ шляхом вивчення систем, використовуваних компанією для збирання та отримання інформації від шукачів роботи, зокрема форм заяв про прийняття на роботу, оголошень про вакансії (в інтернеті чи пресі), співбесід та іспитів;
- ▶ шляхом уточнення вимог, які компанія висуває до своїх працівників.

Проведення опитування з використанням анкети — дуже корисний спосіб дізнатися про практику компанії щодо доступу до зайнятості. Результати опитування, проведеного серед працівників та працівниць, які були прийняті на роботу компанією протягом останніх років, можуть чітко проілюструвати процес прийняття на роботу до компанії та потрібну кваліфікацію та компетенції.

Очевидним випадком прямої дискримінації є ситуація, коли в оголошеннях про вакансії на роботу запрошуються тільки чоловіки. Втім, ця проблема ще більше загострюється, якщо набір кадрів здійснюється через агенції з тимчасового працевлаштування або через субпідрядників, котрі надають робочу силу. В останньому випадку

фірма-користувач, можливо, практикує непрямую дискримінацію в доступі до зайнятості, якщо таке позичання робочої сили є нелегальним, а надані працівники належать до статі, яка недостатньо представлена, і працюють у менш сприятливих умовах.

Так само є професії, які визначаються іменниками та прикметниками чоловічого чи жіночого роду або пов'язуються, як правило, із чоловічими або жіночими характеристиками. Оголошення про вакансію, де наведено опис роботи в такий спосіб, знеохочує іншу стать від участі в процесі підбору кадрів і тому вважається дискримінаційним.

Загальне правило, якого слід дотримуватися, полягає в тому, що компанія не може просити осіб, які беруть участь у процесі добору, надати інформацію про їхні сімейні обов'язки або сімейний стан. У формах заяв про прийняття на роботу, анкетах або співбесідах слід уникати запитань, які прямо чи опосередковано пов'язані з цією інформацією.

Нарешті, у процесі добору кадрів необхідно вивчити профіль роботи, а саме вимоги на момент прийняття на роботу, навіть якщо вони не пов'язані з гендерним аспектом. У галузі промисловості, орієнтованій на чоловіків, особливо цікаво проаналізувати вимоги щодо професійної підготовки, які ставляться в процесі добору.

Справа «Фаса-Рено»

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

с. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування

Нерівність може бути обумовлена соціально-економічним або соціально-професійним контекстом, у якому чоловіки або жінки недостатньо представлені. Відсутність рівності логічно виправдана, якщо на певні роботи немає кандидатів чоловічої або жіночої статі.

Отже, дискримінація є лише в тому випадку, якщо оголошення про вакансії знеохочують чоловіків або жінок чи осіб із сімейними обов'язками до подання заяв через те, що в них використовуються гендерно диференційовані визначення категорій та робіт. Отже, ці визначення треба замінити або чітко вказати в оголошенні, що посада призначена і для чоловіків, і для жінок.

Виняток: урахування гендера кандидата на роботу може бути виправданим у розважальному бізнесі або там, де важливу роль відіграє імідж: де працюють моделі, актори та актриси тощо. Не схоже, щоб гендер був природною та вирішальною вимогою в діяльності, пов'язаній із безпекою.

d. Коригувальні заходи

Перший коригувальний захід, який слід розглянути, — це фінансова компенсація. Проте виплатити фінансову компенсацію особі, яку не прийняли на роботу, може бути складно.

Далі необхідно скасувати процедури та форми, в яких ураховується або ураховувалася стать кандидатів або працівників, переглянути компоненти профілю роботи та уточнити в подальших оголошеннях про вакансії чинну недискримінаційну політику компанії.

Компанія ADECCO (Франція). Суди постановили у двох випадках, що керівництво компанії ADECCO прийняло дискримінаційні запити від її корпоративних клієнтів, зокрема щодо «молодих, білих жінок-француженок». Після цих випадків дискримінації компанія організувала «гарячу лінію» для працівників, які заявляють про дискримінаційне ставлення в доступі до зайнятості. Водночас вона провела навчання керівників кадрової служби з питань «управління різноманіттям» і заборонила персоналу приймати дискримінаційні запити під загрозою санкцій, аж до звільнення.

Один із найбільш суперечливих, але дієвих позитивних заходів, — це встановлення квот. Не у всіх країнах законодавство дозволяє впроваджувати заходи цього типу. Загалом законодавство, яке дозволяє встановлювати системи квот, поширюється на створення преференцій у доборі кадрів, тобто якщо два кандидати мають однакову кваліфікацію, перевага надається кандидату тієї статі, яка недостатньо представлена на такій роботі або в такій професійній категорії.

Європейський Суд у справі *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson vs. Elisabet Fogelqvist* (6 липня 2000 р.) постановив, що надавати перевагу жінці над чоловіком можливо тільки там, де вона має еквівалентні або істотно еквівалентні заслуги³².

³² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A61998CJ0407>.

Встановлення числового або відсоткового цільового показника, якого треба досягти за певний період, не обов'язково передбачає запровадження квоти. Цей показник може бути досягнутий за допомогою заходів інших типів, які не класифіковані конкретно як позитивні дії, наприклад, шляхом зміни профілю роботи в оголошеннях про вакансії або пошуку кандидатів чоловічої чи жіночої статі в місцях, які ще не досліджені.

2. Професійні категорії (професійна класифікація)

а. Кількісні дані

Кількісне вивчення категорій полягає в порівнянні кількості жінок і чоловіків у кожній професійній категорії або роботі відповідно до вимог до роботи і в з'ясуванні, чи асоціюються ці вимоги традиційно із чоловіками та жінками згідно із соціальними визначеннями гендера (стереотипами, цінностями тощо).

Нижче наведено приклади матриці для кількісного вивчення:

Категорія (залежно від країни)	Чоловіки		Жінки		Вимоги	Посадовий оклад за категорією
	К-ть	%	К-ть	%		
Категорія 1						
Категорія 2						
Категорія 3						

Робота	Чоловіки		Жінки		Вимоги	Посадовий оклад за категорією
	К-ть	%	К-ть	%		
Робота 1						
Робота 2						
Робота 3						

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

Важливо дослідити, чи найкраще оплачувані професійні категорії віддають пріоритет факторам, які загалом приписують чоловікам завдяки їхньому зв'язку із гендерними стереотипами. Проте, починаючи із цього пункту, процедура перевірки ускладнюється.

У законодавстві деяких країн (наприклад, Іспанії³³) передбачено, що і для працівників, і для працівниць має бути визначено спільні критерії класифікації робіт і кар'єрного зростання. Проте того факту, що ці критерії є спільними, недостатньо, тому що вони можуть бути спільними, але мати різний вплив на ту чи іншу групу. Крім того, вони ще повинні бути гендерно нейтральними.

Дискримінація дійсно матиме місце, якщо перевагу в цих критеріях буде надано факторам, які зазвичай «маскулінізовані» або «фемінізовані», внаслідок чого заробітна плата не відповідає цінності, яку ця конкретна якість має для компанії.

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

Цей маскулінізований підхід умисно ігнорує інші характеристики роботи: увагу, обережність, ретельність, правильність виконання і відповідальність, тому що вони є більш гендерно нейтральними.

Метод перевірки буде різним залежно від того, чи створена в компанії система оцінювання робіт. Якщо створена, необхідно вивчити цю систему та визначити різні критерії, щоб побачити, які з них є найбільш і найменш доречними й чому. Якщо такої системи немає, аналіз слід проводити на основі професійних категорій та фактичних робіт, за результатами якого можна скласти список критеріїв, яким надається перевага в тих чи інших категоріях, і на основі того, чи сексуалізують вони ту чи іншу роботу.

с. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування

Конвенція МОП № 100 і законодавство країн, що її ратифікували, чітко передбачають, що компанія повинна виплачувати рівну винагороду за рівноцінну працю, прямо чи непрямо, незалежно від того, чи є ця винагорода частиною заробітної плати, без будь-якої дискримінації за ознакою статі в будь-яких її елементах або умовах.

Отже, можна зробити такі висновки:

- ▶ Заробітна плата певної категорії повинна бути пов'язана із цінністю або оцінкою.
- ▶ У будь-якій оцінці робіт треба зазначати законну мету, яку компанія прагне досягти в призначенні більшої цінності — і, отже, наданні більшої винагороди — одній роботі порівняно з іншою в межах звичайного функціонування компанії. Наприклад, робота кухаря в тризірковому ресторані не має такої самої цінності,

³³ Статті 22.4 і 24.2 Зведеного закону про працівників (TRET).

як у ідальні компанії. Отже, обґрунтування диференціації заробітної плати базується на придатності до роботи.

- ▶ Судження про необхідність передбачає з'ясування того, чи дійсно відображає встановлена заробітна плата те значення, яке конкретна робота має для компанії стосовно її діяльності, з урахуванням різних факторів роботи.
- ▶ Нарешті, якщо перевага надається маскулінізованому фактору, необхідно обґрунтувати сумірність наявної в результаті різниці в заробітній платі, причому згідно з наявними параметрами/шкалами.

d. Коригувальні заходи

Перший коригувальний захід — позбавити чинності всі норми, що містять дискримінацію за ознакою статі. Слід пам'ятати, що заробітну плату за категоріями або роботами зазвичай визначають у колективній угоді чи в договорі між компанією та представниками працівників.

Ще один коригувальний захід, як згадувалося вище, полягає у впровадженні системи гендерно нейтрального оцінювання робіт. В Іспанії на прохання Інституту з питань жінок була розроблена система за стандартом ISO, яка включає численні фактори, що можуть застосовуватися для обчислення гендерного розриву в зарплаті.

3. Кар'єрне зростання

a. Кількісні дані

Має місце нерівність, якщо відсоток жінок, яких просувають усередині компанії до вищих професійних категорій, істотно менший, ніж відсоток відповідних чоловіків. Доречним статистичним показником тут є відсоткова частка чоловіків і жінок, підвищених по службі під час найостанніших циклів підвищення (наприклад, за останні п'ять раундів).

Для цього можна зібрати дані, використовуючи наведену нижче таблицю:

	КАТЕГОРІЇ	ЖІНКИ	%	ЧОЛОВІКИ	%	РАЗОМ
1.						
2.						
3...						
РАЗОМ						

За допомогою такої таблиці можна також установити кількість жінок і чоловіків, які за останні роки пройшли навчання, пов'язане з підвищенням.

b. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії

Доцільно розглянути чинний у компанії порядок підвищення та відповідну практику. Насамперед слід вивчити питання застосування норм щодо підвищення (викладених у законі або встановлених колективним договором). Необхідно встановити, чи є вищезгаданий порядок прозорим, інакше кажучи:

- ▶ чи повідомляється про вакансії всім працівникам компанії до початку процедури підвищення і чи забезпечується рівна можливість доступу до відповідних посад;
- ▶ чи публікуються та відомі всім працівникам критерії оцінювання і рейтингова система;
- ▶ чи публікуються оцінки або результати після завершення процесу підвищення.

Інспекторам праці рекомендується також провести аналіз умов праці, застосованих до управлінських посад, зокрема тих, що не зайняті жінками. Чи відрізняються вони від умов у нижчих категоріях, особливо щодо робочих годин і днів; чи є вони законними?

Корисним засобом для з'ясування того, як працівники ставляться до підвищення в компанії, та перешкод, з якими вони можуть стикатися, може бути анкетування.

c. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування

Ситуація, де є вертикальна сегрегація, виправдана, якщо можна беззаперечно довести, що жінки не бажають брати участь у процесі підвищення, тобто оголошення про вакансії публікуються, але жінки відповідні заяви не подають.

▶ Рішення Верховного суду Іспанії від 1 червня 1999 р.

Суд визнав, що в компанії практикується непряма дискримінація, коли заяви на переведення на посаду начальника відділення подало більше чоловіків, ніж жінок, на тій підставі, що заяви були подані переважно тими, кого компанія готувала до цієї ролі — а це були чоловіки. Попри те, що чоловіки та жінки були відібрані пропорційно кількості поданих ними заяв, суд визнав, що той факт, що більше заяв було подано чоловіками, є дискримінаційним, тому що компанія сприяла створенню цієї різниці.



► Рішення Високого суду провінції Наварра (Іспанія) від 30 травня 2006 року

Жінки швейного підрозділу компанії, які були віднесені до групи 1, не були підвищені до групи 2, а чоловіки — були. Компанія створила іншу систему підвищення жінок, яка передбачала умови, які не ставилися для чоловіків. Суди оголосили, що ці дії є явно дискримінаційними, і постановили, що компанія повинна створити систему підвищення з рівними умовами для чоловіків і жінок.

Неможливо виправдати підвищення більшої кількості чоловіків, ніж жінок – причому значно більшої — коли в процесі підвищення вакансії пропонуються не всьому персоналу й коли критерії, потрібні для підвищення, не ясні, не обґрунтовані або різні для статей. У таких випадках жінок позбавляють їхнього права на кар'єрне зростання.

Виняток: надання чоловікам або жінкам переваги за критерієм **особливої довіри** може бути прийнятною у виняткових і дуже конкретних випадках: якщо **мета є законною**, тому що цього потребує функціонування компанії; якщо перевага є **необхідною** через особливу близькість особи до найвищого управлінського ядра без будь-якої іншої можливої альтернативи; якщо вона є **сумірною**, за умови, що це не зовсім підвищення, а призначення, і не порушує права жінок на кар'єрне зростання.

Проте таке надання переваги не пройде тест на рівність і, отже, не буде прийнятним, якщо мова йде про заповнення звичайних вакантних посад, необхідних для нормального провадження діяльності компанії.

Так само не можна виправдати ситуацію, де умови праці й робочий час, встановлені для старшого персоналу, є такими, що явно перешкоджають узгодженню сімейного та особистого життя, і ці умови не виправдані характером роботи або діяльності. У цьому контексті слід вивчити такі поняття, як **готовність до роботи та гнучкість робочого часу**, які є обов'язковими для керівників середньої ланки та можуть приховувати зобов'язання працювати понаднормово.

Урахування більшої готовності до понаднормової роботи може бути законним у процесі підвищення (судження про здатність), але це не може бути необхідною умовою, тому що робота в понаднормовий час є добровільною, отже за своїм характером не є необхідною для виконання певного завдання, і є очевидна альтернатива, а саме призначення додаткової кількості людей для виконання цього завдання. Не пройшла б вона й перевірку за критерієм сумірності, тому що позбавлення працівників права на кар'єрне зростання не компенсується законністю вимоги компанії. Повноваження на управління підприємством не є абсолютним і підпадає під обмеження, зокрема обмеження, пов'язані з основними правами, такими як рівність можливостей та поведіння і недопущення дискримінації.

d. Коригувальні заходи

Головний захід — створити систему оприлюднення оголошень про вакансії в межах підвищення, яка буде відкритою та зрозумілою щодо критеріїв та вимог оцінювання. Крім того, ці критерії чи умови повинні бути спільними та нейтральними для працівників обох статей. Важливо також гарантувати і чоловікам, і жінкам можливості узгодження роботи та сімейного життя (гнучкий режим робочого часу, безперервні робочі дні, скорочений робочий день, дистанційна робота тощо) для всіх рівнів посад, включно з тими, які передбачають більші обов'язки.

Один можливий захід — установити квоти та (або) відсоткові завдання на певний період. Мета цього заходу могла б полягати в досягненні однакового відсотка жінок і чоловіків як у вищих, так і у нижчих категоріях.

4. Заробітна плата

a. Кількісні дані

У розділі щодо професійних категорій було проаналізовано винагороду, що надається згідно з категоріями та роботами. У цьому розділі ми розглядаємо спосіб вимірювання різниці в заробітній платі між чоловіками та жінками поза рамками регульованої заробітної плати за категоріями, а саме різниці, яка не визначається колективним договором (або законом) і яка не враховує премії за результати та роботу в понаднормовий час.

У «Посібнику з політики рівності для працівників Інспекції праці та соціального забезпечення», виданому в Іспанії, пропонується збирати та порівнювати дані, а саме нерегульовані компоненти або компоненти, основані на невимірних результатах, за допомогою нижченаведених таблиць.

Категорія (залежно від країни)	Робота	Чоловіки			Жінки		
		К-ть	%	Середні компоненти (євро)	К-ть	%	Середні компоненти (євро)
		Категорія 1	Робота 1				
	Робота 2						
	Робота 3						
Категорія 2	Робота 1						
	Робота 2						
	Робота 3						
...							

Категорія	Чоловіки		Загальне середнє значення нерегульованих компонентів або компонентів, основаних на невимірних результатах	Жінки		Загальне середнє нерегульованих компонентів або компонентів, основаних на невимірних результатах
	К-ть	%		К-ть	%	
Категорія 1						
Категорія 2						
...						

Категорія	Чоловіки		Загальне середнє значення нерегульованих компонентів або компонентів, основаних на невимірних результатах	Жінки		Загальне середнє нерегульованих компонентів або компонентів, основаних на невимірних результатах
	К-ть	%		К-ть	%	
Робота 1						
Робота 2						
...						

b. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії

Проводиться аналіз інструментів і методів, за допомогою яких компанія встановлює заробітну плату. Зазвичай компанії виплачують заробітну плату відповідно до категорії або роботи на основі колективного договору. Критерії рівності у встановленні заробітної плати за категоріями (класифікацією) або за роботами вже розглядалися в розділі щодо професійних категорій.

Отже, у цьому розділі розглядаються критерії виплати довільних премій, надбавок, не пов'язаних із заробітною платою, і т. ін. Знов-таки, необхідно посперитися на принцип рівного винагородження за рівноцінну працю (Конвенція МОП №100). Відмінність полягає в тому, що ці компоненти зазвичай встановлюються керівниками середньої ланки, тому важливо вивчити ступінь формалізації цієї процедури, елемент суб'єктивного чи особистого розсуду та міру врахування реальних і змінних факторів.

Хоча понаднормова робота в це порівняння не включається, інспектування дасть змогу побачити, чи є умови доступу до понаднормових робіт або інших елементів, як-от премії чи надбавки або інші виплати, що забезпечують вигіднішу оплату праці, рівними для персоналу обох статей. Наприклад, будь-яка умова для заробітної плати,

що не застосовується чи застосовується в умовах підлеглості до осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, вважатиметься непрямую дискримінацією, якщо жінки є групою, яка найбільш зайнята на умовах неповного робочого часу.

Було б також цікаво доповнити кількісні дані анкетною, в якій персоналу обох статей пропонується вказати критерії виплати надбавок до заробітної плати, а також викласти свою думку щодо застосування принципу рівної оплати праці.

c. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування

Призначення чоловікам вищих нерегульованих премій, ніж жінкам, або навпаки становить дискримінацію, якщо це не виправдано, наприклад, вищою результативністю.

d. Коригувальні заходи

Дискримінацію можна усунути шляхом виплати заборгованості, щоб компенсувати наявну різницю в заробітній платі та створити рівні умови. Крім того, можна вжити таких заходів:

- ▶ запровадження максимальної прозорості в системах оплати праці шляхом заміни довільних премій регульованими системами комплексного нарахування зарплати;
- ▶ навчання осіб, відповідальних за оцінювання роботи підлеглих для цілей призначення премій;
- ▶ створення вузьких обов'язкових діапазонів заробітної плати для кожної категорії працівників, які слід застосовувати до працівників, які підпадають під схожі умови щодо робочих днів і робочих годин.

5. Збільшення поширеності тимчасових трудових договорів або трудових договорів на умовах неповного робочого часу

a. Кількісні дані

Для того, щоб визначити, чи є переважна більшість жінок, зайнятих за тимчасовими трудовими договорами (всіх типів), порівняно із чоловіками, дані можна зібрати — загалом і за категоріями та роботами — за допомогою нижченаведених двох таблиць. Розбивка за роботами та категоріями зроблена для полегшення порівняння.

Тимчасові договори за категоріями та роботами

Категорії (залежно від країни)	Робота	Жінки	%	Чоловіки	%	Разом
1	Робота 1					
	Робота 2					
	Робота 3					
2	Робота 1					
	Робота 2					
	Робота 3					
РАЗОМ						

Розбивка робочої сили за типами договорів

Тип договору	Жінки	%	Чоловіки	%	Разом
Тимчасовий на умовах повного робочого часу					
Тимчасовий на умовах неповного робочого часу					
Постійний на умовах повного робочого часу					
Постійний на умовах неповного робочого часу					
РАЗОМ					

b. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії

Необхідно вивчити тимчасові трудові договори, після чого інспекторам слід розглянути питання про те, чому роботодавець їх використовує та чи є використання цих договорів обґрунтованим і законним згідно з національним законодавством. Тоді необхідно встановити, чи впливає це зловживання переважно та істотно на жінок. Тимчасові договори впливають на визнаний стаж роботи, отже, дискримінація, пов'язана з тимчасовими договорами, призводить до дискримінації в заробітній платі.

c. Прийнятні та неприйнятні обґрунтування

Тимчасові трудові договори є прийнятними лише за умови, що вони відповідають підставам, установленим у національному законодавстві. Отже, поширення використання таких договорів для тієї чи іншої статі буде цілком необґрунтованим, тому що воно не пройшло б тест на придатність. Мета, яку підприємство переслідує в укладенні тимчасових договорів, не була б законною: імовірно, що власник підприємства хоче мати можливість полегшити розірвання договорів із жінками, наприклад, у випадку шлюбу чи народження дитини.

Необґрунтовані тимчасові трудові договори й контракти вважатимуться дискримінаційними (непрямо), якщо вони впливають на жінок значно більше, ніж на чоловіків.

d. Коригувальні заходи

Дискримінацію такого типу слід усувати негайним переоформленням договорів на договори на невизначений термін. Важливо також посилити гарантії щодо процедур припинення дії трудових договорів, строків повідомлення, звільнення тощо.

6. Узгодження особистого, сімейного та професійного життя

a. Кількісні дані

Необхідно виконати статистичний аналіз для виявлення фактів дискримінації за ознакою сімейних обов'язків. Аналіз буде спрямований насамперед на визначення відсоткової частки працівників і працівниць, які користуються заходами, передбаченими для узгодження трудового і сімейного життя.

Відпустки за ___ рік

Опис ситуації	Кількість жінок	%	Кількість чоловіків	%	РАЗОМ
Народження дитини					
Усиновлення					
Скорочений день для догляду за дітьми					
Скорочений день за сімейними обставинами					
Відпустка для догляду за дітьми					
Відпустка для догляду за членами сім'ї					
Інше					
РАЗОМ					

b. Якісні дані: процедури, дії, критерії, практика компанії

Конвенції МОП №№111, 156 та 183 встановлюють, що принцип рівного поводження із жінками та чоловіками вимагає відсутності прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі, а також дискримінації за фактом материнства, виконання сімейних обов'язків та сімейного стану.

Так само в судовій практиці Конституційного суду Іспанії та Європейського суду визнано як пряму дискримінацію будь-яке принизливе ставлення, спричинене обставинами, пов'язаними зі статтю, як-от материнство й годування груддю.

Інспекторам слід також розглянути ту нібито нейтральну практику, яка впливає на осіб із сімейними обов'язками. Ця практика може включати непрямую гендерну дискримінацію, тому що саме жінки загалом продовжують доглядати за дітьми. Наприклад, непрямую дискримінацією буде ситуація, де особи, які працюють на умовах неповного робочого часу, не отримують премію за рік (а більшість таких осіб – жінки, яким доводиться поєднувати роботу та сімейне життя).

Крім того, будь-яка практика чи дія компанії, спрямована на те, щоб заважати або перешкоджати працівницям у здійсненні їхніх прав на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, збереження робочого місця, перерви для годування груддю або скорочений робочий день для догляду за членами сім'ї, у різних її формах повинна вважатися дискримінацією за ознакою статі на тій підставі, що виконання сімейних обов'язків більше впливає на жінок, ніж на чоловіків. Так само будь-яка практика чи дія компанії, спрямована на те, щоб заважати або перешкоджати чоловікам у здійсненні їхнього права на узгодження сімейного та трудового життя, також становить дискримінацію, якщо можна довести, що така практика ґрунтується на гендері, а компанія вважає, що

обов'язок поєднувати роботу із сімейним життям (і, отже, здійснювати право на таке узгодження) лежить на жінках.

Мають місце численні випадки несправедливої практики стосовно виконання сімейних обов'язків. Це, зокрема, звільнення, істотні зміни в умовах праці до чи після відпустки, недотримання строків відпустки шляхом відкликання працівника чи працівниці з відпустки у зв'язку з народженням дитини чи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тощо.

с. Коригувальні заходи

З огляду на статистичні дані, компанія повинна впровадити політику, спрямовану на заохочення узгодження сімейного та трудового життя, яка, приміром, надає можливість для гнучкої роботи, сконцентрованого робочого часу та дистанційної роботи.

► Література та додаткові матеріали

“Labour Inspection and gender equality”, LI FPRW toolbox – Module 7, ITC/ILO/ LABADMIN/ OSH.

ILO, 2016. [Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments — a Practical Guide](#), ISBN 978-92-2-128402-4.

ILO, 2015. [Good practice on the promotion of freedom of association and collective bargaining in Morocco](#).

ILO, 2015. [Promoting equity — Ethnic diversity in the workplace: a step-by-step guide](#), ISBN 978-92- 2-128253-2.

ILO, 2014. *Labour inspection, gender equality and non-discrimination in the Arab states*, Beirut.

ILO, 2017. [Fundamental principles and rights at work: From challenges to opportunities](#), International Labour Conference 106th session, Geneva.

Les Guides de la DGT — Lutte contre les discriminations, Sous-Direction des Relations de Travail, French Ministry of Labour.

ILO, 2008. [General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization](#).

AAVV, *Gender Equality and Decent Work, Selected ILO Conventions and Recommendations*, Bureau for Gender Equality and International Labour Standards Department, ILO, Geneva, 2004, rev. 2006.

AAVV, *Gender issues in safety and health at work: A review*, European Agency for Safety and Health at Work, 2003.

AAVV, *Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work: Results of a questionnaire survey to EU-OSHA's focal points*, European Risk Observatory Working Paper, European Agency for Safety and Health at Work (EC, 2009).

European Agency for Safety and Health at Work, 2009. *Labour inspectorates' strategic planning on safety and health at work — Results of a questionnaire survey to EU-OSHA's focal points*.

AAVV, *OSH in figures: stress at work — facts and figures*, European Risk Observatory Report, European Agency for Safety and Health at Work (EC, 2009).

AAVV, [Providing safe and healthy workplaces for both women and men](#), ILO, Geneva.

AAVV, *Women Workers' Rights and Gender Equality, A training and resource Kit*, ILO, 2001, Bangkok.

European Commission, 2002. *Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work, 2002–2006*.

Alli, Benjamin O., 2001. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety*, ILO, Geneva.

Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR): Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) China, Macau Special Administrative Region (notification 1999), ILO, 2010.

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Croatia (ratification 1991), ILO, 2008.

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Hungary (ratification 1994), ILO, 2009.

CEACR: Individual Observation concerning Labour Inspection Convention 1947 (No. 81) New Zealand (ratification 1959), published 1998.

ITC/LO, 2021. *Curriculum on Building modern and effective labour inspection systems*.

CEACR: Individual Observation concerning Labour Inspection Convention 1947 (No. 81) Sri Lanka (ratification 1956), ILO, 2007.

CEACR: Individual Direct Request concerning Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81) Zimbabwe (ratification 1993), ILO, 2008.

ILO, IPEC, SafeWork, IALI, 2002. [Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors, Geneva](#).

ILO, SafeWork, 2008. *Building Gender Equality Into OSH Governance: The right of women to safe work*, concept note, XVIII World Congress on Occupational Safety and Health, 29 June-2 July 2008, Seoul.

Constitutional Act 3/2007 of 22 March for effective equality between women and men (Spain). The Equal Pay Act of 1972 (New Zealand).

The Employment Contracts Act of 1991 (New Zealand). The Employment Equity Act (Canada).

ILO, 2008. *Forced Labour and Human Trafficking: Guidelines for labour officers in Zambia*. Special Action to Combat Forced Labour (SAP-FL), Geneva.

Forestieri, V., 2000. *Information note on Women Workers and Gender Issues on Occupational Safety and Health*, ILO, SafeWork, Geneva.

World Health Organization, 2004. *Gender, Health and Work*.

WHO, 2006. [Gender Equality, Work and Health: A Review of the Evidence](#), Geneva.

ILO, 2006. General Survey of the reports concerning: the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81); the Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention, 1947; the Labour Inspection Recommendation, 1947 (No. 81); the Labour Inspection (Mining and Transport) Recommendation, 1947 (No. 82), the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129), and the Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 (No. 133), International Labour Conference, Geneva.

ILO, 2005. "Global Challenges of Labour Inspection", *Labour Education* 2005/3-4, No. 140-141, Geneva.

GMB 1988. *Working well together: Health and safety for women*, United Kingdom.

Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), 2004. *Healthy beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work*, Geneva.

ILO, 2009. *ILO standards on occupational safety and health: Promoting a safe and healthy working environment*, Report III (Part IB), General Survey concerning the Occupational Safety and Health Convention 1981 (No. 155), the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164), and the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (Geneva, ILO, 2009).

The Labour Act, 2004 (Act No. 137/2004), Croatia. McCann, D., 2005. Sexual Harassment at Work: National and International Responses, Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL), Conditions of Work and Employment Series No. 2, ILO, Geneva Rice, A., ed., 2006. [A Tool Kit for Labour Inspectors](#), SRO Budapest, ILO.

Thomas, C. and Taylor, R., 1994. *Enforcement of equality provisions for women workers*, Working Paper No. 20, Equality for Women in Employment Interdepartmental Project, ILO, Geneva.

Tutoría de Inducción para la Inspección Laboral (in Spanish) ILO, 2005. *Unity Beyond Differences: The need for an integrated labour inspection system (ILIS)*, Final report of the conference organized by the Luxembourg Presidency of the Council of the European Union, Geneva.

Von Richthofen, Wolfgang, 2002. *Labour Inspection: A Guide to the Profession*, ILO, Geneva. Wirth, Linda, 2001. [Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management](#), ILO, Geneva.

