

Азбука прав працюючих жінок і ґендерної рівності

Друге видання

Міжнародне бюро праці - Женева

Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності

Авторське право © Міжнародна організація праці, 2010 р.

Уперше надруковано англійською мовою у 2000 р.

Уперше надруковано українською мовою у 2000 р.

Друге видання надруковано англійською мовою у 2007 р.

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

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

Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності
(друге видання) (українською мовою)

ISBN 978-92-2-819622-1 (друкована версія)

ISBN 978-92-2-819623-8 (веб-версія)

Наявні також іншомовні версії цієї публікації:

англійською: ABC of women workers' rights and gender equality (Second edition)
(ISBN 978-92-2-119622-8), Geneva, 2007;

іспанською: ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género
(Segunda edición) (ISBN 978-92-2-319622-1), Geneva, 2008.

Дані Каталогів публікацій МБП

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

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

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

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

Надруковано в Україні.



Проект спів-фінансується
Європейським Союзом



Проект спів-фінансується та виконується
Міжнародним бюро праці

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

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

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

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

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

Зміст

Передмова.....	xiii
----------------	------

Вступ Трудові норми, що сприяють дотриманню прав працюючих жінок і гендерній рівності.....	1
1. Як користуватися цим посібником	1
2. Гендерна рівність у мандаті МОП.....	3
3. Міжнародні конвенції та рекомендації у сфері праці.....	5
4. Гендерна рівність – одне з основних прав людини.....	7
5. Історія ухвалення норм, що забезпечують права працюючих жінок і гендерну рівність	8
6. Джерела права щодо гендерної рівності: міжнародні трудові норми, наднаціональне й національне законодавство	11
7. Застосування і забезпечення дотримання норм на національному рівні.....	12
8. Установлення норм МОП та інші дієві заходи.....	14

A

Адміністрація праці (labour administration).....	17
--	----

B

Баланс між роботою та власним життям (work-life balance).....	19
Баланс між роботою та сім'єю (work-family balance).....	19
Безпека та гігієна праці (occupational safety and health).....	21
Безробіття (unemployment).....	24
Бензол (benzene)	25
Біологічні ризики (biological risks).....	25

B

Випадкова робота (casual work).....	27
Віддалена праця (remote working).....	29
Відпустка оплачувана на навчання (paid educational leave).....	30
Відпустка по догляду за дитиною (parental leave)	31
Відпустка у зв'язку із батьківством (paternity leave).....	32
Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (maternity leave)	33
Відпустка через хворобу (sick leave).....	34
ВІЛ/СНІД (HIV/AIDS).....	37

Вчителі (teachers)	39
--------------------------	----

Г

Гігієна на робочому місці (hygiene in the workplace)	41
Гідна праця (decent work)	42
Гігієни праці служби (occupational health services)	43
Глобалізація (globalization)	43
Гнучкість робочої сили (flexibility of labour)	44

Г

Гендер (gender)	47
Гендер і розвиток (gender and development)	48
Гендерна рівність (gender equality)	48
Гендерна справедливість (gender equity)	49
Гендерний аналіз і планування (gender analysis and planning)	49

Д

Декларація основних принципів та прав у світі праці (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)	51
Державні служби зайнятості та приватні агентства зайнятості (public employment services and private employment agencies)	51
Дискримінація (discrimination)	52
Дискримінація непряма (indirect discrimination)	56
Дисциплінарний захід (disciplinary action)	56
Дитяча праця (child labour)	56
Дівчата, залучені до дитячої праці (girl child labourers)	59
Догляд за літніми людьми (elder care)	59
Домагання й тиск (harassment and pressure)	60
Домашні працівники (domestic workers)	61
Домашня робота (housework)	63
Домогосподарства, очолювані жінками (female-headed households)	64
Допомога грошова та медична у зв'язку з вагітністю та пологами (cash and medical benefits for maternity)	65
Допомога по безробіттю (unemployment benefit)	66
Допомога по інвалідності (invalidity benefit)	66
Допомога по старості (old-age benefit)	66
Допомога у випадку виробничої травми (employment injury benefit)	66
Допомога у зв'язку із втратою годувальника (survivors' benefit)	67

Достроковий вихід на пенсію (early retirement).....	68
Доступ до зайнятості (access to employment).....	68
Дотримання умов контракту (contract compliance).....	69
E _____	
Економічна активність (economic activity).....	71
Економічно активне населення (economically active population).....	71
Ж _____	
Жінки у розвитку (women in development).....	73
З _____	
Можливості зайнятості (employability).....	75
Залюкування (bullying).....	76
Засоби правового захисту і санкції (remedies and sanctions).....	76
Захист від радіоактивного впливу (radiation protection).....	77
Звільнення (dismissal).....	79
Зони переробки продукції для експорту (export processing zones).....	80
I _____	
Інвалідність: працівники з інвалідністю (disabilities, workers with).....	83
Інспекція праці (labour inspection).....	83
K _____	
Кабальна праця (bonded labour).....	87
Кар'єрного зростання можливості (career opportunities).....	87
Колективні переговори (collective bargaining).....	88
Кол центри (call centres).....	89
Комерційна сексуальна експлуатація (commercial sexual exploitation).....	90
Комп'ютери (computers).....	90
Компенсаційна дія (affirmative action).....	93
Комплексний гендерний підхід (gender mainstreaming).....	95
Кооперативи (cooperatives).....	96
Корінні та племенні народи (indigenous and tribal peoples).....	98
Культурна ідентичність: повага до культурної ідентичності (cultural identity, respect for).....	99

Л

Літні працівниці (older women workers).....	101
Людських ресурсів розвиток (human resources development).....	103

М

Малі та середні підприємства (small and medium-sized enterprises)	105
Маскулінність (masculinities).....	106
Медичне страхування (health insurance).....	106
Мінімальна заробітна плата (minimum wage).....	107
Молодіжна зайнятість (youth employment)	108

Н

Навчання впродовж усього життя (lifelong learning).....	111
Надомна праця (home work).....	111
Найманий працівник (employee)	113
Насильство на робочому місці: гендерно зумовлене насильство на робочому місці (violence at work, gender-based).....	114
Незаконна праця (clandestine work)	115
Нелегальна праця (illegal employment).....	117
Ненадійна робота (precarious work).....	117
Неоплачувана робота (unpaid work).....	117
Неповна зайнятість (underemployment).....	118
Нестандартна праця (non-standard work)	119
Нетипова праця (atypical work).....	119
Нетрадиційні види зайнятості (non-traditional occupations)	120
Неформальна економіка (informal economy).....	121
Нещасні випадки (accidents)	124
Нічна праця (night work)	124

О

Обовязкові/істинні вимоги роботи (inherent/genuine requirements of the job) 127	127
Оголошення про вакансії (advertising for workers).....	127
Освіта (education).....	128
Основні принципи та права у світі праці (fundamental principles and rights at work).....	129
Особи, які працюють за власний рахунок (own-account workers)	130
Охорона здоров'я жінки у період вагітності та годування груддю (health during maternity)	130
Охорона материнства (maternity protection).....	132

Оцінювання результатів праці (performance appraisal).....	135
Оцінювання та класифікація робіт (job evaluation and classification).....	136

П

Пенсії (pensions).....	139
Перерви у кар'єрі (career breaks).....	139
Підземні роботи (underground work).....	140
Підприємництво серед жінок (women's entrepreneurship).....	140
Побутові послуги та обладнання (facilities and equipment).....	142
Поділ праці (division of labour).....	143
Позитивні заходи (positive measures).....	144
Позмінна робота (shift work).....	144
Політика державних закупівель (public procurement policies).....	144
Політика у сфері зайнятості та службового просування (employment policy and promotion).....	145
Посадова інструкція (job description).....	146
Працівники за тимчасовими контрактами (workers on temporary contracts)....	146
Працівники, зайняті на плантаціях (plantation workers).....	147
Працівники, залежні від економічної діяльності роботодавця (dependent workers).....	147
Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу (part-time workers).....	148
Працівники-мігранти (migrant workers).....	150
Працівників організації (workers' organizations).....	153
Працівниці-годувальниці (breastfeeding workers).....	153
Праця у морському судноплаванні (maritime labour).....	154
Представництво і участь (representation and voice).....	154
Примусова праця (forced labour).....	156
Припинення трудових відносин (termination of employment).....	158
Програми робіт з інтенсивною зайнятістю (employment-intensive works programmes).....	158
Професійна орієнтація (vocational guidance).....	159
Професійна сегрегація (occupational segregation).....	160
Професійне навчання (vocational training).....	161
Профспілки: гендерна рівність у профспілках (trade unions, gender equality in).....	162
Процедури відбору (selection procedures).....	164
Процедури розгляду скарг (grievance procedures).....	164
Психологічний терор (mobbing).....	165

Р

Ринок праці (labour market).....	167
Рівне винагородження (equal remuneration).....	167
Рівність можливостей і ставлення у галузі праці та занять (equality of opportunity and treatment in employment and occupation).....	170
Різноманіття на робочому місці (diversity in the workplace).....	171
Робота вдома (teleworking).....	173
Робота по догляду (care work).....	173
Роботодавець (employer).....	175
Роботодавців організації (employers' organizations).....	176
Робоча сила (labour force).....	178
Робочий час (working time).....	180
Розширення можливостей жінок (women's empowerment).....	180

С

Самозайняті працівники (self-employed workers).....	181
Свинцеве білило (white lead (painting)).....	182
Свобода асоціації та захист права на організацію (freedom of association and the right to organize).....	182
Сезонна робота (seasonal work).....	183
Сексуальна орієнтація (sexual orientation).....	184
Сексуальні домагання (sexual harassment).....	184
Сестринський персонал (nursing personnel).....	186
Сільські працівники (rural workers).....	188
Сільськогосподарські та інші сільські працівники (agricultural and other rural workers).....	188
Сімейна допомога (family benefit).....	189
Сімейний стан (marital status).....	190
Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками (family responsibilities, workers with).....	191
Сімейні служби та установи (family services and facilities).....	192
«Скляна стеля» (glass ceiling).....	192
Служби омбудсменів (ombud's offices).....	194
Служби та установи з догляду за дітьми та сім'єю (childcare and family services and facilities).....	194
Соціальне забезпечення (social security).....	195
Соціальний діалог (social dialogue).....	197
Соціальний захист (social protection).....	199

Соціальні договори (social pacts)	201
Справедливість (equity)	201
Справедливість в оплаті праці (pay equity).....	201
Статистика праці (labour statistics).....	201
Страхування на випадок хвороби (sickness insurance).....	203
Стрес (stress)	203
Структурне безробіття (structural unemployment).....	203

Т

Торгівля людьми (trafficking in persons)	205
Тривалість робочого часу (hours of work).....	207
Трипартизм (tripartism)	209
Тристороння консультація (tripartite consultation).....	210
Трудові правовідносини (employment relationship).....	211
Тягар доведення (burden of proof)	213

У

Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею (conditions and benefits of employment).....	215
Утримання персоналу (retention of staff).....	216

Х

Хвороба члена сім'ї: відпустка по догляду за хворим членом сім'ї (illness in the family, leave for).....	217
Хімічні речовини (chemicals)	217

Ц

Цілі розвитку тисячоліття (Millennium Development Goals).....	219
---	-----

Ш

Шахти (mines).....	221
Бібліографія.....	223
Додаткові ресурси	227
Веб-сайти МОП.....	228
Ресурси на CD-ROM.....	229
Додаткова література.....	229

Передмова

Ця публікація доповнює попереднє видання *«Азбуки прав працюючих жінок і гендерної рівності»* та враховує важливі документи Міжнародної організації праці (МОП), які з'явилися після останнього перегляду цього посібника, зокрема Резолюцію про гендерну рівність, справедливу оплату праці та охорону материнства, ухвалену 92-ю сесією Міжнародної конференції праці 2004 року.

Запобігання дискримінації й заохочування рівності є засадовими принципами роботи МОП від моменту її створення у 1919 році. Ці принципи є невід'ємною складовою Програми гідної праці МОП, спрямованої на заохочення гідної та продуктивної праці за умов свободи, справедливості, безпеки й людської гідності, а також відповідають Цілям розвитку тисячоліття. Право на гідну працю мають всі трудівники – не лише ті, хто працює у формальній економіці, а й самозайняті особи, тимчасові працівники та працівники, зайняті в неформальній економіці, а також особи - переважно жінки, які працюють у сфері догляду й у приватних домогосподарствах.

Міжнародні трудові норми є одним із найдієвіших засобів МОП щодо поліпшення умов праці та життя жінок і чоловіків, сприяння рівності на робочому місці в інтересах усіх працівників. Практично всі норми МОП, за поодинокими винятками, спрямованими на розв'язання проблем материнства й репродуктивної ролі жінок, однаково застосовні до чоловіків і до жінок. Утім, зберігається розрив між правами, закріпленими в національних і міжнародних стандартах, і реальним становищем працівників. Ці права мають впроваджуватися на практиці. Головною перешкодою у здійсненні працівниками своїх прав є необізнаність стосовно існування цих прав. Отже, поширення інформації стосовно цих прав є найважливішим інструментом сприяння забезпеченню гендерної рівності. Пропонована публікація є одним із елементів розповсюдження поширення цієї інформації.

МОП сподівається, що інформація, вміщена у другому виданні *«Азбуки прав працюючих жінок і гендерної рівності»*, сприятиме виконанню зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності у світі праці та поглибленню знань із цим проблем, заохочуватиме і розширюватиме можливості тих, хто вважає себе дискримінованим, щодо захисту своїх прав.

Своїм існуванням *«Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності»* зобов'язана кількості чималому загалові відданих своїй справі колег, чий знання й розуміння проблематики забезпечили неоціненний внесок у попереднє й це видання. Попередні редакції готувалися під керівництвом

Євгенії Дейт-Ба і Джейн Чжан за технічного забезпечення та підтримки з боку Інгеборги Хайде, Симонетти Кавацца, Мари Стеккаціні та Петри Улсхефер. Друге й розширене видання вийшло завдяки знанням справи й наполегливим зусиллям Менді Макдональд. Слід подякувати багатьом технічним відділам і підрозділам МОП, які надали матеріали для різних статей. Особливу подяку варто висловити Джейн Ходжес, Шоні Олні, Карін Клотцбюхер, Наомі Кассирер та Енн Требілкок за їхні загальні коментарі та зауваження. Гейр Тонстол перебрав на себе ініціативу з перегляду матеріалів та координації процесу.

Мета цієї публікації – забезпечити доступний довідник із міжнародних трудових норм, що стосуються прав працюючих жінок і мають сприяти гендерній рівності в світі праці, ґрунтований на всебічному вивченні численних документів МОП і консультаціях із багатьма експертами з даної тематики. зауважимо, втім, що посібник не в усьому відображає узгоджені визначення чи офіційні погляди Організації.

Підготовку переглянутого видання здійснено за підтримки урядів Швеції та Данії.

***Еві Месселл,
директор Бюро з питань гендерної рівності
Міжнародного бюро праці***

Вступ

Трудові норми, що сприяють дотриманню прав працюючих жінок і гендерній рівності

1. Як користуватися цим посібником

МОП вважає надзвичайно важливою справою підвищення рівня знань із правових аспектів гендерної рівності у світі праці. Хоча правові інструменти зі сприяння гендерній рівності та захисту прав працюючих жінок невинно зростають кількісно й удосконалюються на національному та міжнародному рівні, й досі існує розрив між правами, закріпленими в національних і міжнародних стандартах, та втіленням їх у реальних ситуаціях. Навіть від найкращих правових норм мало користі, якщо вони невідомі й не впроваджені в практику. Люди мають знати юридичні права й механізми забезпечення цих прав, якщо прагнуть боротися з дискримінацією та виступати за справедливий баланс можливостей, ставлення, оплати праці й представництва чоловіків і жінок у всіх сферах оплачуваної та неоплачуваної зайнятості, а також у процесах ухвалення рішень, стосовно праці. На жаль, сила-силенна трудящих у всьому світі лише туманно знає про свої права, навіть багато хто взагалі нічого про них не знає, що, мабуть, є найбільшою перешкодою на шляху реалізації ними своїх прав.

Мета пропонованого практичного посібника – надолужити цей розрив у знаннях. Посібник, теми в якому розташовано за абеткою, зосереджений на зобов'язаннях держав та роботодавців і на правах працівників щодо рівності між чоловіками та жінками, закріплених у сукупності міжнародних трудових норм МОП (конвенцій та рекомендацій). Посібнику відображає висвітлено й інші важливі події й тенденції у міжнародному праві (наприклад, інструменти Організації Об'єднаних Націй), наднаціональному законодавстві (наприклад, у директивах Європейського Союзу), національному законодавстві та практиці.

Крім того, тут вміщено пояснення низки політичних, юридичних і соціально-економічних термінів, які широко вживаються і мають особливу значущість для працюючих жінок і гендерної рівності. Це, зокрема,

компенсаційна дія, зони переробки продукції для експорту, домогосподарства, очолювані жінками, неформальна економіка, «скляна стеля», баланс між роботою та сім'єю. Наведено також статті, що висвітлюють механізми забезпечення дотримання законів і процесуальних норм, зокрема тягар доведення та засоби правового захисту і санкції. Терміни та поняття, що стосуються гендерної рівності та сприяння їй – *гендерний аналіз і планування, комплексний гендерний підхід тощо* – роз'яснюються із особливим наголосом на сферу праці. До нового видання також включено кілька нових тем, котрі висвітлюють питання, які останнім часом дедалі частіше викликають занепокоєність МОП; деякі з них стали предметом нових і переглянутих норм уже після публікації попереднього видання «Азбуки», як, приміром, *примусова праця, розвиток людських ресурсів, трудові відносини, торгівля людьми тощо*.

Кожна стаття посібника має опис відповідних положень основних документів за темою статті. Ці документи перелічено наприкінці кожної статті разом із перехресними посиланнями на відповідні теми, розглядувані у посібнику. Перелік документів наприкінці кожної статті не є вичерпним, тож коли ми посилаємося на певні норми в конкретній статті, ми не виключаємо причетності до цієї теми інших норм і не обмежуємо застосування вказаних норм лишень цією темою.

Приміром, сфера застосування Конвенції 1958 року про дискримінацію у галузі праці та занять (№ 111) є настільки широкою, що згадувати її після кожної теми, якої вона стосується, недоречно. Зазначимо, що посилання на конвенції й рекомендації наведено скорочено, наприклад: «*K.88: Служба зайнятості, 1948*» означає «Конвенція 1948 року щодо організації служби зайнятості (№ 88)», «*P.150: Розвиток людських ресурсів, 1975*» означає «Рекомендація 1975 року щодо професійної орієнтації та професійної підготовки у сфері розвитку людських ресурсів (№ 150)».

В одному-двох випадках зазначені норми спільно розроблені й ухвалені МОП та іншими агенціями ООН, як, наприклад, Рекомендація МОП/ЮНЕСКО щодо становища вчителів (1966), тоді як посилань на документи, ухвалені ООН у ширших рамках, наприклад на Загальну декларацію прав людини чи Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок немає, позаяк сфера застосування їх є всеосяжною.

Статус норм МОП

Адміністративна рада МОП вирішила, що близько 70 конвенцій і 76 рекомендацій відповідають сучасним вимогам. Це – основні інструменти, що популяризуються. Деякі інші норми залишаються на папері, але якщо йдеться про конвенції, є обов'язковими для країн, котрі їх ратифікували. Тому ми посилаємося переважно на ті норми МОП, класифіковані як такі, що відповідають сучасним вимогам. Виняток становлять Конвенція

1952 року (переглянута) щодо охорони материнства (№ 103) та Конвенція 1957 року стосовно корінних та племінних народів (№ 107), які залишаються важливими у країнах, де ще не ратифіковано новітніх норм.

Термінологія

Конкретні слова і фрази вживаються у формулюваннях міжнародних трудових норм, щоб відобразити обов'язковий характер того чи того положення. Побудови із використанням таких формулювань, як, приміром, «кожен член Організації зобов'язаний...» або «кожен працівник має отримати...», утворюють юридичне зобов'язання та (або) юридичне право. Такий правовий ефект зазвичай виникає тільки за умови ратифікації, хоча є певні засадові принципи, котрі можна розглядати як такі, що потрапляють у сферу дії права незалежно від факту ратифікації їх.

Для держав, які не пов'язані зобов'язаннями, через нератифікацію певного документа, цілі та зміст цих документів все одно мають слугувати політичним орієнтиром. Аби показати, що зазначені положення можуть бути обов'язковими для країн, які ратифікували їх, і необов'язковими для інших країн, у цьому посібнику вживають такі слова «слід» і «доцільно». Винятками є такі основні принципи та права у сфері праці, що їх мають поважати та заохочувати всі держави-члени МОП (див. *розділ 4*).

чимало нинішніх чинних трудових норм з'явилися до того, як відносно нещодавно постало питання про гендерно нейтральний стиль мови, тобто про термінологію, яка не передбачає, що типовий працівник – чоловік. Подеколи такі формулювання в переглянутих нормах змінено, але в деяких нормах, як і раніше, посилаються на «працівників» і вживають слово «він» як загальний займенник. Коли займенник чоловічого роду використовують безвідносно до конкретного гендеру, назагал це слід розуміти, що йдеться про працівників обох статей. У «Посібнику зі складання проектів документів МОП», розробленому Управлінням юрисконсульта МОП (JUR), наведено пояснення щодо застосування гендерно нейтральних формулювань при розробленні проектів норм (ILO, 2005a, paras 254 ff.), а в «Керівних принципах трудового законодавства» є додаткові роз'яснення щодо розроблення проектів національного законодавства з урахуванням гендеру (див. розділ «Додаткові ресурси»).

2. Гендерна рівність у мандаті МОП

Суцільний і міцний мир може ґрунтуватися лише на соціальній справедливості. Цей принцип проголошено в преамбулі Статуту МОП 1919 року. Навіть у той час, одразу після Першої світової війни, захист жінок і принцип рівної винагороди за рівноцінну працю розглядали як сфери, що вимагали негайних дій. 1944 року у Філадельфії на Міжнарод-

ній конференції праці було ухвалено Декларацію, котра зараз є додатком до Статуту й проголошує, що «всі люди незалежно від раси, віри або статі мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної стабільності та рівних можливостей». Далі в Декларації наголошено, що «бідність в одній країні загрожує процвітанню в усьому світі».

Права працюючих жінок становлять невід'ємну складову цінностей, принципів і завдань, що визначають сутність мандату МОП, спрямованого на заохочення соціальної справедливості та гідної праці – справедливо оплачуваної продуктивної роботи, виконуваної в умовах свободи, справедливості, безпеки та гідності. Ця мета постійно залишається в центрі уваги МО, але у відповідь на еволюцію ролей жінок і чоловіків у суспільстві вдібно змінився підхід щодо її досягнення. Сприйняття «традиційного» розподілу оплачуваної праці та неоплачуваної роботи по дому чи по догляду за дітьми зазнало й далі зазнає глибоких змін. МОП не лише відреагувала на ці зміни в суспільстві, а й перебрала на себе провідну роль у формуванні майбутнього, де буде більше рівності у сфері праці. Це завдання вирішується такими засобами:

- сприянням гендерній рівності за допомогою міжнародних трудових норм;
- підтриманням вимірюваного прогресу в досягненні гендерної рівності разом з учасниками МОП (урядами, організаціями роботодавців і організаціями працівників), а також у рамках власних структур і процесів;
- заохоченням гендерної рівності шляхом технічної співпраці в усьому світі;
- сприянням гендерній рівності координацією використання відповідних знань, поширення цих знань та обміну ними.

Останніми роками МОП прийняла два важливі інструменти, спрямовані на забезпечення відповідальності за гендерну рівність. Це – найостанніша Резолюція стосовно гендерної рівності, справедливої оплати праці та охорони материнства, ухвалена 2004 року Міжнародною конференцією праці, що закликає до активнішої участі у викоріненні гендерної дискримінації та сприянні гендерній рівності¹, а також Рішення, ухвалене Адміністративною радою МОП у березні 2005 року, згідно з яким комплексний гендерний підхід є обов'язковим у всіх заходах МОП із технічної співпраці. Акцент на гендерній рівності в технічній співпраці вкотре зроблено у Резолюції та Висновках МОП про технічну співпрацю (2006 р.), де наголошено, що МОП має «активно заохочувати включення питання про гендерну рівність в угоди про партнерство із донорами» (ILO, 2006d, para. 22).

¹ Попередні резолюції з приводу гендерної рівності МОП ухвалювала у 1975, 1985 і 1991 роках.

Соціальний діалог, що унаочнює всеосяжний підхід МОП до її діяльності, також покладено в основу гендерної рівності завдяки визнанню необхідності забезпечення права рівного голосу жінок і чоловіків у світі праці.

3. Міжнародні конвенції та рекомендації у сфері праці

Міжнародні трудові норми – це передусім інструменти для урядів, які прагнуть розробляти та впроваджувати трудове законодавство й соціальну політику, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників згідно із міжнародними нормами. Вони передбачають, серед іншого, мінімально необхідні умови праці та принцип недискримінації у багатьох його аспектах і зазвичай поширюються на всіх працівників незалежно від статі, етнічної належності, фізичних даних чи інших характеристик.

Конвенції є міжнародними договорами, відкритими для ратифікації державами-членами МОП. Ратифікація означає, що країна зобов'язується застосовувати положення ратифікованої конвенції в законодавстві й на практиці, а також піддаватися регулярному міжнародному нагляду щодо обсягу її застосування. Країни, які ратифікували конвенцію, зобов'язані регулярно подавати до МОП доповіді про заходи, вжиті з метою реалізації конвенції, а також погодитися на спостереження за її виконанням з боку МОП. Якщо конвенцію державою-членом не ратифіковано, таку мету треба поставити. Власне, національні закони, розроблені під впливом конвенцій МОП, приносять користь мільйонам працівників, навіть якщо країна поки не ратифікувала цих конвенцій.

Рекомендації містять не обов'язкові керівні принципи щодо орієнтації національної політики та практики, що їх можуть застосовувати як джерело мотивації чи тлумачення; вони можуть доповнювати положення, що містяться в паралельній конвенції з цього самого питання.

Конвенції й рекомендації МОП ухвалюють щорічні Міжнародні конференції праці. Національні урядові делегації, представники працівників і роботодавців щорічно зустрічаються в Женеві для обговорення, прийняття та нагляду за дотриманням норм з регулювання сфери праці, .

Країни, які ратифікували конвенцію, мають упроваджувати її, зокрема анулювати будь-які законодавчі норми та внести зміни до тих адміністративних інструкцій чи процедур, які не відповідають цій конвенції. Уряди держав, які ратифікували конвенцію, регулярно звітують перед Комітетом експертів з питань застосування конвенцій і рекомендацій (КЕЗКР) стосовно застосування її в законодавстві й у практиці. Організації працівників і роботодавців також мають право подавати інформацію. У країнах, які ратифікували Конвенцію 1976 року з приводу трис-

торонніх консультацій (№ 144), необхідно провести консультації з усіма соціальними партнерами, перш ніж пропозиції чи доповіді уряду будуть направлені до КЕЗКР. Звіт КЕЗКР як незалежного органу обговорюють у тристоронньому Комітеті із застосування норм на Міжнародній конференції праці, відзначають недоліки, після чого урядам пропонується технічна допомога з виправлення цих недоліків.

Сприяння ратифікації й належному застосуванню конвенцій і рекомендацій – ключовий напрям діяльності МОП. Просування основних норм щодо гендерної рівності взагалі є головним обов'язком Бюро з питань гендерної рівності МОП.

Гендерна рівність у трудових нормах

Трудові норми розв'язують проблему забезпечення гендерної рівності в різні способи. Деякі з них є гендерно чіткими, конкретно вказують на необхідність забезпечення гендерної рівності або на недопущення дискримінації щодо жінок або чоловіків, як, наприклад, конвенції про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (1951 р., № 100), про охорону материнства (2000 р., № 183), про припинення трудових відносин (1982 р., № 158), про політику у сфері зайнятості (1964 р., № 122). Інші норми є гендерно чутливими – це норми, положення яких за характером ураховують потреби жінок і чоловіків, але прямо не вказують на чоловіків і жінок, як, скажімо, конвенції щодо працівників із сімейними обов'язками (1981 р., № 156), щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці (1999 р., № 182), стосовно роботи на умовах неповного робочого часу (1994 р., № 175), щодо надомної праці (1996 р., № 177), а також низка норм, що стосуються таких умов праці, як безпека, захист і транспорт. Засадова Конвенція № 111 охоплює ці дві групи, оскільки спрямована на запобігання дискримінації та забезпечення гендерної рівності, але стосується не лише гендерної дискримінації. Третя група конвенцій містить технічні норми, сформульовані доволі нейтрально, але при застосуванні їх виявляється гендерна специфіка, наприклад при збиранні й використанні статистичних даних конвенції цієї групи охоплюють як проблеми з виплатою заробітної плати, нещасні випадки на виробництві та професійні травми, робочий час і соціальне забезпечення.

Чотири конвенції МОП визначено ключовими інструментами в плані досягнення гендерної рівності в світі праці:

- Конвенція 1951 року щодо рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№ 100);
- Конвенція 1958 року стосовно дискримінації у галузі праці та занять (№ 111);
- Конвенція 1981 року щодо працівників із сімейними обов'язками (№ 156);

- Конвенція 2000 року з приводу охорони материнства (№ 183).

Важлива стратегія, що її МОП використовує для досягнення глобальної мети, – забезпечення гідної праці – полягає у сприянні ратифікації та застосуванню трудових норм щодо рівності. Конче важливу роль тут відіграють чотири ключові конвенції про рівність, і водночас просуваються інші конвенції та рекомендації, що стосуються гендерної рівності, наприклад ті з них, що проголошують сприяння зайнятості, поліпшення умов праці, зокрема працівників-мігрантів. Наголосимо, що просування норм, які містять очевидні аспекти гендерної рівності, жодним чином не перешкоджає принципам загальнолюдської рівності при застосуванні норм, що не мають специфічної гендерної спрямованості.

Декларація основних принципів та прав у світі праці та механізм її реалізації – важливий елемент підґрунтя просування прав працюючих жінок і гендерної рівності (див.: *«Основні принципи та права у світі праці»*).

4. Гендерна рівність – одне з основних прав людини

Від 1990-х років неабиякого значення набула концепція ґрунтованого на правах людини підходу щодо розвитку, який передбачає подолання всіх форм дискримінації людини.

Декларація основних принципів і прав у світі праці та механізм її реалізації, ухвалені Міжнародною конференцією праці 1998 року, визначає головні напрями роботиз їх реалізації:

- а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;
- б) ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- в) реальна заборона дитячої праці;
- г) недопущення дискримінації у галузі праці та занять.

Це означає, що всі держави–члени МОП зобов'язані, з огляду на факт свого членства, поважати, просувати й реалізовувати ці принципи права.

МОП визначила вісім конвенцій як такі, що втілюють ці основні принципи та права. Дві з них мають за конкретну мету сприяння гендерній рівності: це конвенції № 100 і № 111.

Захист і сприяння рівності між жінками та чоловіками визнаються засадовими поняттями у найважливіших міжнародних інструментах стосовно прав людини: в Загальній декларації прав людини (1948); Міжнародному пакті з громадянських та політичних прав (МПГПП) та Міжна-

родному пакті з економічних, соціальних і культурних прав (МПЕСКП) (1966); Конвенції щодо ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) (1979) Факультативному протоколі до неї 1999 року; в Конвенції з прав дитини (1989); у Міжнародній конвенції із захисту прав усіх працівників-мігрантів і членів їхніх сімей (1990); у Декларації ООН стосовно викоренення насильства щодо жінок (1993); у Пекінській декларації та платформі дій (1995) та заходах з її упровадження; у Цілях розвитку тисячоліття; і в Конвенції ООН з прав інвалідів, прийнятій 13 грудня 2006 року, на пленарному засіданні Генеральної Асамблеї. Такі положення також є зобов'язувальними для держав, котрі не ратифікували конкретних документів МОП, але ратифікували узагальнені міжнародні стандарти. Численні договірні органи, створені з метою моніторингу дотримання інструментів ООН, у своїх регулярних звітах особливу увагу приділяли гендерним питанням, а в рекомендаціях державам-членам обов'язково проблему наголошували необхідність забезпечення гендерної рівності.

Поряд із міжнародними документами цінними інструментами виборювання й захисту рівних прав у світі праці є національні механізми забезпечення прав людини, зокрема діяльність комісій з питань рівності та рівних можливостей, які існують у багатьох країнах. Так, у Південно-Африканській Республіці створено Південноафриканську комісію з прав людини (ПАКПЛ), яка згідно зі статтею 189 Конституції країни, посідає непримиренну позицію з проблем дискримінації. До того ж у ПАР відповідно до статті 187 Конституції засновано Національну комісію з гендерної рівності. Існувала думка, що паралельне існування двох аналогічних органів може призвести до маргіналізації прав жінок, тому в країні докладають неабияких зусиль для координації їхньої діяльності. У розвиток цієї тенденції у Великій Британії 2006 року було ухвалено Закон про рівноправність – (його вважають попередником об'єднаного Єдиного закону про рівність, спрямованого на об'єднання всіх чинних у Великій Британії нормативних актів про рівність незалежно від раси, гендеру, інвалідності тощо. У рамках цього Закону створено комплексну Комісію з рівності та прав людини.

5. Історія ухвалення норм, що забезпечують права працюючих жінок і гендерну рівність

Дискримінація за ознакою статі, що є однією із основних форм дискримінації, перебуває в центрі уваги міжнародної спільноти з часів Другої Світової війни.

Захист і заохочення прав працюючих жінок завжди були складовою мандату МОП. Зайнятість жінок до й після народження дитини стала

предметом однієї з перших конвенцій МОП, ухвалених у 1919 році – першому році існування Організації. Охорона материнства залишається ключовим питанням у сприянні гендерній рівності, про що свідчить третя конвенція з цієї теми – Конвенція № 183. Конвенція № 100, гарантуючи рівну винагороду за рівноцінну працю, ініціювала вивчення структурних гендерних упереджень на ринку праці. Відтоді спостерігається поступове зміщення акценту із захисту жінок на просування рівності й поліпшення умов життя і праці трудівників обох статей на рівних засадах, як можна бачити, приміром, у заміні Рекомендації (№ 123) 1965 року щодо праці жінок із сімейними обов'язками Конвенцією № 156. У новому тисячолітті ухвалено нові й переглянуто попередні трудові норми, що відображають всеосяжну мету – забезпечення людині гідної праці. Саме це сьогодні є підґрунтям діяльності МОП. Гендерна рівність, своєю чергою є найважливішим елементом досягнення цієї великої мети.

У перші десятиріччя ХХ століття домінувало сприйняття жінок як тендітніших за чоловіків і фізично, і за соціальним статусом, а відтак, їх вважали непристосованими до певних форм праці, зокрема до тих різновидів діяльності, що загрожували їхньому здоров'ю і передовсім – дітородній функції. З огляду на це, мінімальні норми щодо відпустки та допомоги з вагітності та пологів були серед перших інструментів, ухвалених МОП. На початку 1950-х років акцент було перенесено на сприяння рівності між чоловіками й жінками у сфері праці та винагородження. Ухвалені 1951 року Конвенція № 100 і Рекомендація щодо рівного винагородження (№ 90), на її доповнення, заклали підмурок рівного винагородження за рівноцінну працю незалежно від статі. 1958 року було ухвалено Конвенцію № 111 та Рекомендацію щодо дискримінації у галузі праці та занять (№ 111), якими було сформульовано принцип недопущення дискримінації за кількома ознаками, зокрема й за ознакою статі в плані доступу до професійної підготовки та зайнятості, а також стосовно умов зайнятості. Конвенції № 100 і 111, що їх ратифіковано найбільшою кількістю країн порівняно з іншими конвенціями МОП², вплинули на розроблення наступних і супутніх конвенцій ООН і регіональних документів.

Низка раніше ухвалених норм, стосовно безпеки та гігієни праці (Рекомендація 1919 року про сатурнізм у жінок і дітей (№ 4), Рекомендація 1919 року про білий фосфор (№ 6), Конвенція 1921 року про свинцеві білила в малярній справі (№ 13) містили конкретні положення, якими заборонялася праця жінок у певних галузях і на певних виробничих процесах, що відображало прагнення не піддавати небезпеці репродуктивне здоров'я працюючих жінок. Хоча ці інструменти, а також Конвенція 1971 року про бензол (№ 136) і відповідна Рекомендація того ж року (№ 144)

² Станом на 17 лютого 2007 року Конвенцію № 100 ратифікували 163 держави, а Конвенцію № 111 – 165 держав. Докладнішу інформацію див. на сайті <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>.

мають переглядатися, аналогічні положення стосовно жінок містяться й у сучасних інструментах, зокрема ухвалених 2001 року, Конвенції № 184 і Рекомендації № 192 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві. Конвенція № 89, що забороняє нічну працю жінок у промисловості, замінила Конвенцію 1919 року (№ 4) стосовно праці жінок у нічний час і Конвенцію (№ 41) (переглянуту) 1934 року про працю жінок у нічний час, стала гнучкішою завдяки ухваленому Протоколу 1990 року, того ж року було ухвалено Конвенцію № 171 та Рекомендацію № 178 про нічну працю, які зараз захищають і чоловіків, і жінок від небезпечних наслідків праці у нічний час. Разом із тим, положення, які стосуються конкретно жінок, досі є предметом спорів, оскільки чимало держав-членів МОП вважають їх дискримінаційними.

Від 1960-х років норми, що сприяють рівності, здебільше ґрунтувалися на визнанні того, що рівність передбачає розподіл сімейних обов'язків між чоловіками та жінками. Оскільки жінки завойовували дедалі більшу частку ринку праці, хоча й не завжди працюючи на умовах повного робочого часу, чоловік-годувальник, який працював на умовах повного робочого часу, дедалі менше нагадував зразок «типового» працівника. Трудові норми починають відображати цю зміну від 1965 року, коли було ухвалено Рекомендацію № 123 стосовно жінок із сімейними обов'язками, яка містила заходи, необхідні для подолання дискримінації, а також щоб жінки мали змогу виконувати різні обов'язки гармонійно і без дискримінації. Від початку 1980-х років, коли головна увага в аналітичних дослідженнях стосовно рівності загалом була переорієнтована з вивчення жінок на вивчення відносин між жінками та чоловіками (див.: «Гендерний аналіз і планування»), зросла переконаність в тому, що будь-яка зміна ролі жінок має супроводжуватися зміною ролі чоловіків і їхній виявлятися в активнішій участі їх у виконанні сімейних і господарських обов'язків. З урахуванням цієї точки зору 1981 року було ухвалено Конвенцію № 156 і на додаток до неї Рекомендацію № 165 стосовно працівників із сімейними обов'язками. Ці документи стосуються і чоловіків, і жінок з обов'язками щодо дітей-утриманців чи інших членів їхніх сімей і зайнятості мають запобіжний характер щодо дискримінації внаслідок такого розподілу сімейних обов'язків.

Деякі норми, запроваджені останнім часом є відповіддю на швидкі зміни на ринку праці й у формах роботи перед загрозою зростання глобалізації починаючи із 1980-х років. Так, Конвенція № 175 щодо роботи на умовах неповного робочого часу й відповідна Рекомендація № 182, ухвалені 1994 року, котрі передбачають рівне ставлення до тих, хто працює на умовах повного і неповного робочого часу, є важливими для гендерної рівності, позаяк більшість тих, хто працює неповний робочий час становлять жінки. Конвенція № 177 щодо надомної праці і відповідна Рекомендація № 184, ухвалені 1996 року, сприяють поліпшенню становища міль-

йонів надомних працівників, серед яких переважають жінки. Конвенція № 182 і Рекомендація № 190, що мають на меті заборону й ліквідацію найгірших форм дитячої праці, також містять гендерний компонент, бо закликають враховувати особливе становище дівчат. Нагадаємо, Конвенція № 183 – це одна із чотирьох ключових конвенцій МОП з приводу рівності.

Конвенція 2006 року стосовно праці в морському судноплаванні узгоджена із Конвенціями № 100 і № 111 щодо дискримінації взагалі та щодо рівного винагородження за рівноцінну працю зокрема; до того ж вона покладає на держави-члени МОП обов'язок забезпечити морякам рівні побутові умови незалежно від статі чи інших особистісних характеристик. Деякі рекомендації останніх років містять положення стосовно важливої ролі дотримання і заохочення гендерної рівності; це, зокрема Рекомендація № 193 2002 року щодо сприяння розвитку кооперативів, Рекомендація № 195 від 2004 року стосовно розвитку людських ресурсів, а також Рекомендація № 198 2006 року про трудові правовідносини. Остання має на меті спонукати держави-члени до впровадження національної політики з регулювання трудових правовідносин, зокрема у разі «вразливих працівників», у тому числі працюючих жінок. Це особливо важливо для працюючих жінок, зайнятих на нетипових роботах і роботах із високим рівнем фемінізації.

6. Джерела права щодо гендерної рівності: міжнародні трудові норми, наднаціональне й національне законодавство

Цей посібник зосереджений на правах працюючих жінок і правах щодо гендерної рівності, що впливають із міжнародного права, тобто з масиву погоджених на міжнародному рівні інструментів, який складається з власних конвенцій і рекомендацій МОП та інших згадуваних вище відповідних інструментів. Міжнародні трудові норми можуть описувати такі загальні принципи, як рівне винагородження, рівні можливості та рівне ставлення щодо чоловіків і жінок, котрі розроблено як мінімальні норми. Деякі країни можуть піти далі й забезпечити вищий рівень захищеності, зокрема тривалішу відпустку з вагітності та пологів чи інші вигідніші умови. Отже, закон, застосовний у конкретному випадку, може впливати з міжнародного й національного законодавства.

Крім того, можна використовувати наднаціональне законодавство у Європейському Співтоваристві ухвалено низку директив, що стосуються рівної оплати праці, рівного ставлення до чоловіків і жінок на робочому місці, соціального забезпечення, передбаченого законами, систем професійних пенсій, охорони материнства, відпустки з догляду за дитиною, ро-

боти на умовах неповного робочого часу та тягаря доведення у випадках дискримінації за ознакою статі. Європейське законодавство щодо рівності має вищий статус за національне і є чинним на території всіх держав – членів Європейського Союзу. Це стосується також великої кількості рішень Європейського суду в світі рівності між чоловіками та жінками. Отже, має місце взаємодія між законом про рівність на трьох рівнях.

Крім юридично обов'язкових інструментів на правовий розвиток на національному рівні можуть впливати інші регіональні та субрегіональні ініціативи. У країнах Карибського басейну, наприклад, Карибське співтовариство (КАРИКОМ) ухвалило в рамках проекту гармонізації трудового законодавства типове законодавство щодо рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері праці як посібник із законодавства в державах-членах цього співтовариства. У Південній Азії у 2002 році Південноазійською асоціацією з регіональної співпраці (СААРК) було підписано Конвенцію щодо запобігання й боротьби з торгівлею жінками та дітьми з метою проституції (СААРК, 2002). У 1994 році країни Співдружності сформулювали Декларацію стосовно принципів заохочення прав жінок у регіоні водоспаду Вікторія, після чого було ухвалено додаткові документи. Конвенція Белем до Панама, ухвалена Організацією американських держав 1994 року, стосується запобігання, покарання та викоренення насильства щодо жінок. Подібно до Доповнення 1998 року до Декларації стосовно гендерних проблем та розвитку Співтовариства розвитку Півдня Африки (1997 р.).

7. Застосування і забезпечення дотримання норм на національному рівні

Комплексний гендерний підхід у разі застосування міжнародних трудових норм вельми важливий, адже це сприяє забезпеченню рівного доступу чоловіків і жінок до пільг, що випливають із цих норм. Такий підхід передбачає рівне визнання потреб, досвіду та інтересів жінок і чоловіків, хоч би якими різними вони були. В урядових доповідях, що їх подають до МОП згідно зі статтями 19 і 22 Статуту МОП, котрі слугують підґрунтям розроблення державами-членами процедур регулярної звітності, наводяться випадки дискримінації у сфері зайнятості за низкою ознак, які не згадуються в Конвенції № 111, зокрема за сімейним станом, сексуальною орієнтацією та ВІЛ-статусом. МОП також бере до уваги передбачені Статутом процедури розв'язання спорів, що стосуються дотримання державами-членами норм відповідно до ратифікованих конвенцій.

У багатьох країнах ухвалено спеціальне законодавство, що забороняє гендерну дискримінацію й заохочує рівність статей у сфері зайнятості, у багатьох національних конституціях містяться статті, що гарантують таку

рівність. Останнім часом особливу увагу зосереджено на позитивному обов'язку урядів щодо запобігання дискримінації та заохочення рівності статей, однак нерідко законодавство застосовують непослідовно, відтак гендерна нерівність зберігається. Зараз у світі дедалі більшого значення надають забезпеченню дотримання законів за допомогою правових, адміністративних і заохочувальних заходів, спрямованих на подолання розриву між законодавством і його застосуванням, для цього широко залучають спеціальні установи.

У результаті вочевидь «нейтральних» положень у законах чи колективних договорах працюючі жінки де-факто часто опиняються в невідгідному становищі. Це можна віднести до випадків непрямой дискримінації. Дискримінація може бути «прямою», коли проводять *чітку* різницю між статтями, або *очевидно нейтральною*, але фактично такою, що призводить до нерівності й тому є «непрямою» дискримінацією. Обидва прояви дискримінації входять до сфери дії відповідних конвенцій. Утім, їх важливо розрізнити, бо якщо поширеність форм прямої дискримінації нібито зменшується, то випадки непрямой дискримінації, яку складніше виявити чи довести, трапляються дедалі частіше. Крім того, існує інституціональна дискримінація, що виникає внаслідок дії сил ринку праці або структурної нерівності у світі праці та занять.

У більшості країн нагляд за дотриманням законодавства про гендерну рівність у формі трудових кодексів, законів про рівні можливості та загальних положень про зайнятість здійснює інспекція праці. Шляхом огляду приміщень і вивчення документації інспекція перевіряє, як підприємства, що звітують, дотримуються вимог законодавства. Сучасні служби інспекції праці дедалі рідше сприймають як «виробничу поліцію», їхню роль сьогодні вбачають у наданні інформації й рекомендацій роботодавцям і працівникам стосовно найефективніших способів дотримання правових норм. Інспектори праці можуть мати повноваження передавати скаргу на розгляд відповідних органів або порушувати справу в суді чи трибуналі.

У рамках національних механізмів з поліпшення становища жінок і сприяння рівності низка країн і наднаціональних органів створили комісії з прав людини та (або) з питань рівності, які можуть розглядати скарги з приводу випадків дискримінації й здійснювати моніторинг упровадження заходів боротьби з дискримінацією. Ці органи можуть сприяти поданню та розв'язанню індивідуальних чи колективних позовів. У деяких країнах подання скарги до комісії з рівних можливостей є процесуальною передумовою порушення справи за скаргою про дискримінацію у сфері праці.

Залежно від національної системи може виникнути потреба в дотриманні міжнародних і національних норм трудовими судами чи іншими компетентними органами. Після того як міжнародний закон трансфор-

мовано в національний закон або допомогою набирає чинності в перебігу колективних переговорів, зазвичай посиляються на відповідне національне положення.

Назагал упродовж останнього десятиліття судді трудових судів, юристи та інші спеціалісти, які беруть участь у процедурах судового розгляду, стали значно обізнанішими стосовно наслідків дискримінації за ознакою статі. Деякі важливі справи продемонстрували значущість просування рівності на робочому місці за допомогою судових засобів. Разом із тим лунає критика і є докази того, що у правових системах домінують чоловіки, які не розуміють проблеми рівності, що може стати перешкодою для процесу забезпечення дотримання законів. Судовому розгляду справ щодо дискримінації за ознакою статі можуть посприяти правова допомога, модифікація тягаря доведення і захист від репресалій.

8. Установлення норм МОП та інші дієві заходи

Міжнародні конвенції й рекомендації у сфері праці відіграють важливу роль у сприянні рівності, бо представляють міжнародний і тристоронній консенсус щодо мінімальних норм. Хоча ці норми зазвичай застосовують і до працівників обох статей, деякі з них стосуються конкретно прав працюючих жінок і права на гендерну рівність, причому ці норми мають дотримуватися та забезпечуватися в усіх програмах МОП. Нагадаймо, що ці норми стосуються рівної оплати праці, рівності можливостей та ставлення до чоловіків і жінок у сфері праці, охорони материнства, працівників із сімейними обов'язками, роботи на умовах неповного робочого часу і надомної праці.

Концепція рівності у сфері праці не передбачає того, що чоловіки та жінки однакові (див. «Гендерна рівність») або що в них однакові ролі чи потреби. Насправді концепція рівності, тим паче гендерної рівноправності прагне надання рівної цінності та рівного визнання специфічних особливостей, ролей та потреб жінок і чоловіків. Ролі і статуси чоловіків і жінок великою мірою відрізняються в комплексному суспільстві й зумовлені історичним контекстом і поточною ситуацією. Відповідно можуть відрізнятися й їхні потреби. У більшості суспільств – якщо не в усіх – жінкам відводять конкретні ролі матері, господині та особи, яка задовольняє основні потреби. Зазвичай це означає, що вони мають слабші позиції в плані доступу до роботи та професійної підготовки, рівної оплати праці, права на володіння землею та іншим нерухомим майном, права на вільне пересування тощо. Щоби забезпечити прогрес на шляху досягнення гендерної рівноправності, на такі невідповідності треба зважати в процесі розроблення політики, програм і проектів, аби якомога повніше запобігати їм.

Установлення норм і технічна співпраця є важливими та взаємодоповняльними засобами, що ними МОП сприяє досягненню соціальної справедливості та забезпеченню гідної праці.

Міжнародні трудові норми визначають цілі, засоби й підходи в соціальній політиці, тоді як технічна співпраця сприяє досягненню соціального прогресу на практиці. Тому на прохання держав-членів МОП технічну співпрацю узгоджують із просуванням міжнародних трудових норм і прав людини в рамках всеосяжного і комплементарного підходу.

І визначення норм, і технічна співпраця мають ґрунтуватися на систематичних дослідженнях і документуванні, тому МОП бере участь у численних дослідницьких програмах, у діяльності мереж наукових установ і пропагандистсько-роз'яснювальній практиці, а також у збиранні й аналізі даних із гендерних проблем. Цю інформацію доводять до відома держав-членів МОП і громадськості за допомогою публікацій, електронних баз даних, зустрічей, семінарів і практикумів.

Важливими заходами сприяння рівності між чоловіками та жінками у світі праці є також дорадчі послуги і правове озброєння держав-членів МОП.

A

Адміністрація праці (labour administration)

Адміністрація праці – це інституціональна структура, в якій розробляється, реалізується, координується, перевіряється та переглядається національна політика у світі праці. Національна політика у світі праці охоплює такі сфери, як зайнятість і професійне навчання, охорона праці, соціально-трудові відносини, дослідження, інформування та інспектування ринку праці.

Головні функції адміністрації праці полягають у забезпеченні захисту працівників шляхом підготовки, розроблення, прийняття, застосування й перегляду трудових норм, зокрема відповідних законів і нормативних актів щодо сприяння рівності та соціальної справедливості у світі праці. Ще однією важливою функцією адміністрації праці є захист працівників у плані посилення безпеки й поліпшення гігієни праці як чоловіків, так і жінок.

Система адміністрації праці має відігравати ключову роль в запобігання дискримінації, забезпечуючи обізнаність усіх зацікавлених сторін про концепцію гендерної рівності та створюючи сприятливе середовище для просування гендерної рівності. Вона може розв'язувати це завдання, забезпечуючи забезпечуватиме інтегрування прав працюючих жінок і питань гендерної рівності в процеси:

- розроблення та перегляду національних трудових норм;
- надання допомоги працівникам, роботодавцям та їхнім відповідним організаціям у перемовинах на предмет прийняття нових трудових норм шляхом колективних переговорів;
- участі соціальних партнерів у підготовці й застосуванні стандартів на умови праці, умови зайнятості та безпеку і гігієну праці;
- ефективне застосування трудових норм за допомогою інспекції праці.

К.150 та Р.158: Адміністрація праці, 1978

→ Див. також: **Державні служби зайнятості та приватні агентства за-
йнятості; Інспекція праці**

Баланс між роботою та власним життям **(work-life balance)**

Термін «баланс між роботою та власним життям» стосується не лише догляду за родичами, які перебувають на утриманні, а й «факультативних» обов'язків або життєво важливих пріоритетів. Умови роботи мають бути достатньо гнучкими, щоби працівники обох статей могли навчатися впродовж усього життя і здійснювати подальший професійний і особистий розвиток, що не завжди прямо пов'язано зі службовими обов'язками працівника.

Проте для виконання положень Конвенції та обов'язків держав у цій доволі неясній сфері баланс між роботою та сімейним життям є підґрунтям принципу й завдань сприяння рівним можливостям. Питання стосовно розширення можливостей кар'єрного зростання, навчання впродовж усього життя та іншої діяльності в плані особистого та професійного розвитку вважаються другорядними порівняно із завданням сприяння рівному розподілу між чоловіками та жінками обов'язків у сім'ї та домашньому господарстві, а також на робочому місці.

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981
Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

→ Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Освіта; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Баланс між роботою та сім'єю **(work-family balance)**

Материнство і гендерно чутливий поділ праці, які покладають на жінку головну відповідальність за ведення домашнього господарства й піклування про сім'ю, є важливими визначальними чинниками гендерно зумовленої нерівності між статями та нерівності серед жінок. Суперечності між цими сімейними обов'язками та вимогами роботи значно загострює невідгідне становище жінок на ринку праці й гальмує прогрес у напрямі рівних можливостей жінок і чоловіків та рівного ставлення у сфері праці. У той час коли жінки вимушено чи з власної волі обирають низь-

кооплачувану, негарантовану роботу, роботу на умовах неповного робочого часу, надомну або неформальну роботу, щоб поєднати свої сімейні обов'язки з оплачуваною зайнятістю, у чоловіків труднощі з поєднанням вимог роботи з сімейними обов'язками загострюють їхнє не вигідне становище їх сім'ї й обмежують їхню здатність брати участь у владнанні сімейних справ.

Графіки роботи, які не враховують сімейних обов'язків працівників, можуть полегшувати непрямую дискримінацію, примушуючи таких працівників показувати нижчі результати щодо діяльності на робочому місці, що може стати на заваді перспективам їхнього кар'єрного зростання. Зокрема, кар'єрне зростання жінки може постраждати, якщо «перерва в кар'єрі» для догляду за сім'єю у неї буде довшою, ніж передбачена законом відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами або якщо вона скористається відпусткою по догляду за дитиною одразу після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Проте останнім часом поглиблюється усвідомлення важливості розроблення заходів, які б допомогли узгоджувати сімейні обов'язки працівників з їхньою роботою, що є ключовою стратегією сприяння ширшій участі жінок у гідній праці. Після того, як вочевиднювалися зв'язки між забезпеченням рівності між жінками та чоловіками вдома і на робочому місці, питання гармонізації зайнятості та сімейних зобов'язань як жінок, так і чоловіків стало в багатьох країнах важливою темою у сфері праці та соціальної політики.

Конвенція № 156 вбачає у рівності можливостей загальну мету заходів із забезпечення балансу між роботою та сім'єю. Проте не всі такі заходи сприяють рівності. У нещодавній Глобальній доповіді МОП, зокрема, зазначено: «Існує небезпека того, що політика балансу між роботою та сім'єю, котра часто прямо або непрямом спрямована конкретно на жінок, може зрештою зміцнити образ жінок як «вторинних джерел доходу» та збільшити подвійний тягар, що лежить на працюючих жінках» (ILO, 2003, p. 77).

Перелік рекомендованих заходів, яких слід уживати для сприяння балансу між роботою та сім'єю, наведено у статті «Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками».

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Відпустка по догляду за дитиною; Відпустка у зв'язку з батьківством; Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; Доступ до зайнятості; Неоплачувана робота; Поділ праці; Сімейний стан;**

Безпека та гігієна праці **(occupational safety and health)**

Безпека та гігієна праці (БГП) – профілактика та зменшення кількості професійних і виробничих нещасних випадків, травм і захворювань шляхом поліпшення умов праці та виробничого середовища – є предметом особливої турботи МОП від моменту її заснування.

Довгостроковими цілями діяльності МОП у сфері БГП є:

- зменшення кількості й тяжкості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;
- адаптація виробничого середовища, умов праці, обладнання й технологічних процесів згідно з фізичними та психічними можливостями всіх працівників;
- поліпшення фізичного, психічного та соціального благополуччя працівників і працівниць усіх професій;
- заохочення національної політики щодо БГП та програм профілактичних заходів, а також надання відповідної допомоги партнерам МОП в їх реалізації.

У контексті розширення участі жінок у робочій силі було визнано існування гендерно специфічних аспектів нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Наприклад, сільське господарство залишається сектором високого ризику як для жінок, так і для чоловіків, але багато жінок, які працюють у сільському господарстві, опиняються на найбільш шкідливих роботах, пов'язаних, наприклад, із пестицидами, хімічними чи біологічними речовинами, без хімічного захисту, або на важких роботах із культивування ґрунту чи збирання врожаю без використання техніки.

Сегрегація за професією веде до ризиків і небезпек для здоров'я, характерних для таких професій, що сильніше вражає представників статі, яка переважає у цих професіях. У промисловості фабричні робітниці, які працюють в зонах переробки продукції для експорту (де вони становлять більшість), проводять багато часу на неергономічних робочих місцях, причому часто на верстатах без захисних пристосувань. Промислове обладнання розраховане, як правило, на чоловіків, і жінкам (та низьким на зріст чоловікам) працювати на ньому часто буває незручно і важко. У мікроелектроніці, ще одній галузі, де переважають жінки, вони зазнають дії хімічних речовин, котрі можуть мати канцерогенні ефекти. З іншого боку, робота у секторах, де переважають чоловіки, наприклад у будівництві чи нафтовій промисловості, створює свій набір небезпек і ризиків для здоров'я.

Із роками центр уваги щодо гендерних питань у БГП перемістився із захисту жінок на основі уявної відмінності між усіма жінками та всіма

чоловіками в бік зрівняння прав і захисту всіх працівників (і чоловіків, і жінок) та ідеї про забезпечення безпеки робочого місця для кожного окремого працівника незалежно від статі чи інших особистих характеристик. Було встановлено, що законодавство, зорієнтоване на захист жінок як матерів і дружин (виходячи з того, що це – їхня головна функція), може спричиняти дискримінаційні ефекти для можливостей жінок щодо зайнятості. Зараз наголос ставлять на усуненні ризику з робочого місця в інтересах захисту здоров'я всіх працівників, а не на виключенні певної соціальної групи зі шкідливих професій. Ця нова орієнтація зумовила перегляд чи заміну низки норм, що стосуються БГП, наприклад, пов'язаних із нічною працею (див.: «Нічна праця»).

Стрес, пов'язаний із роботою, дедалі більше визнають проблемою БГП. Від стресу потерпають і чоловіки, і жінки, але з різних причин, що може вимагати різних заходів із охорони здоров'я. Утім, безліч ролей, що їх жінки виконують на роботі й у сім'ї, означає, що вони, як правило, сильніше потерпають від стресу та втоми.

Виходячи з посилання у Резолюції про рівні можливості та рівне ставлення, ухваленій Міжнародною конференцією праці 1985 року, на необхідність захисту чоловіків і жінок від ризиків, властивих їхній роботі, Конференція 2003 року прямо вказала у своїх висновках на зв'язок між безпечною роботою та гідною працею і порушила питання про «необхідність урахувувати гендерно специфічні чинники в контексті норм БГП, інших інструментів, систем управління і практики».

Далі наведено деякі способи можливого розв'язання питань гендерної рівності у сфері БГП:

- політика сприяння охороні здоров'я має ґрунтуватися на точнішій інформації про зв'язок між БГП та гендерними питаннями;
- результати епідеміологічних досліджень про вплив чинників ризику на групи населення, визначені за професійною ознакою, слід критично оцінити на предмет упередженості, щоб уникнути припущень, ґрунтованих на гендерних стереотипах;
- служби охорони праці, що виконують профілактичну функцію, мають додати аналіз різних ситуацій щодо охорони здоров'я і аналіз потреб працівників і працівниць до своїх досліджень методів роботи, умов праці і чинників виробничого середовища, які можуть спричиняти захворювання чи травми;
- програми сприяння охороні здоров'я працюючих жінок і чоловіків мають враховувати їхні різні ролі на робочому місці, вдома та у громаді, вивчаючи впливи на стан їхнього здоров'я кожної ролі та можливу взаємодію чи накопичення цих впливів;
- національна політика щодо БГП має передбачати широку стратегію поліпшення безпеки та гігієни праці працюючих жінок, особливо у

- тих галузях, де спостерігається висока концентрація жінок;
- спеціальні профілактичні програми слід проводити на рівні організацій та підприємств;
 - при консультуванні роботодавців із питань БГП служби охорони праці варто висвітлювати відповідні гендерні питання й пропонувати гендерно чутливі відповіді;
 - ергономічні міркування (максимальна вага, національні норми ручної обробки тощо) слід спрямовувати не на встановлення різних лімітів для працівників і працівниць, а на систему, ґрунтовану на індивідуальній варіативності людини незалежно від статі, віку чи етнічних ознак;
 - слід уникати широких узагальнень щодо фізичних можливостей жінок (і чоловіків). На національному рівні слід ухвалити стандарти, які забезпечать належний захист від будь-якої небезпеки найбільш уразливих або сприйнятливих працівників незалежно від статі та інших характеристик;
 - спеціальний правовий захист жінок-працівниць замість скасовувати слід поширити на чоловіків-працівників, де це необхідно, наприклад у разі захисту від радіації й репродуктивного здоров'я;
 - слід забезпечити рівність представництва жінок в усіх процесах прийняття рішень щодо охорони їхнього здоров'я;
 - рівний захист від небезпек на робочому місці для всіх працівників має супроводжуватися заохоченням рівного розподілу робочого навантаження між жінками й чоловіками як на роботі, так і в побутовій сфері.

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.110: Планації, 1958

К.115 та Р.114: Захист від радіації, 1960

К.118: Рівноправність у сфері соціального забезпечення,

К.139 та Р.147: Професійні ракові захворювання, 1974

К.158: Виробниче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація), 1977

К.149 та Р.157: Сестринський персонал, 1977

К.155 та Р.164: Безпека та гігієна праці, 1981

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

Протокол 2002 року до Конвенції про безпеку та гігієну праці, 1981 (№ 155)

К.161 та Р.155: Служби гігієни праці, 1985

К.162 та Р.172: Азбест, 1986

К.167 та Р.175: Будівництво, 1988

К.170 та Р.177: Хімічні речовини, 1990

К.171 та Р.178: Нічна праця, 1990

Протокол 1990 року до Конвенції (переглянутої) про нічну працю жінок, 1948 (№ 89)

К.174 та Р.181: Запобігання великим промисловим аваріям, 1993

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

К.184 та Р.192: Безпека та гігієна праці у сільському господарстві, 2001

К.187 та Р.197: Основи, що сприяють безпеці та гігієні праці, 2006

Р.97: Охорона здоров'я працівників, 1953

Р.102: Побутове обслуговування, 1956

Р.116: Скорочення тривалості робочого часу, 1962

Р.194: Перелік професійних захворювань, 2002

- Див. також: **Гігієна на робочому місці; Захист від радіоактивного впливу; Охорона материнства; Сільськогосподарські та інші сільські працівники; Соціальний захист; Хімічні речовини**

Безробіття (unemployment)

Безробітні – це всі особи, старші певного віку, які впродовж останнього короткого звітного періоду (зазвичай впродовж одного-двох тижнів) не мали роботи і які на даний момент готові стати до роботи та шукають роботу тривалістю не менше однієї години (ІЛО, 2006а, р. ix, note 3). Це визначення не охоплює неповну зайнятість, яка є ендемічною в неформальній економіці в багатьох країнах, особливо в тих, що розвиваються.

Хоча за останні десятиліття рівень зайнятості серед жінок у більшості країн суттєво збільшився, майже повсюдно жінки частіше за чоловіків опиняються безробітними та неповністю зайнятими. До того ж, оскільки на жінок традиційно припадає переважна частина обов'язків по догляду за дітьми та веденню домашнього господарства, жінкам вжаче негайно вийти на роботу, і в отриманні доходів вони більше покладаються на нетипові та гнучкі форми роботи.

Допомога по безробіттю – це періодична виплата, яка має здійснюватися у разі перерви в заробітках через те, що для людини, здатної та готової працювати, немає належної роботи. Тривалість виплати допомоги має варіювати згідно із категорією зайнятості й терміном сплати внесків.

Сімейний стан жінки (у тому числі цивільні шлюби) жодним чином

не має впливати на її право щодо отримання допомоги по безробіттю.

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.168: Сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988

→ Див. також: **Сімейний стан; Соціальне забезпечення; Соціальний захист**

Бензол (benzene)

→ Див.: **Хімічні речовини**

Біологічні ризики (biological risks)

Біологічні ризики є наслідком дії токсичних, інфекційних або алергенних біологічних речовин і відходів або наслідком поводження з ними. Як і хімікати, деякі речовини цього типу особливо шкідливі для вагітних, матерів-годувальниць і молоді. У Рекомендації 2000 року щодо охорони материнства (№ 191) конкретно зазначено (п. 6 (3) (b)), що слід уживати заходів для надання альтернативної роботи вагітним жінкам або матерям-годувальницям, якщо їхня робота піддає жінку впливу біологічних, хімічних або фізичних речовин, що ставлять під загрозу її репродуктивні функції. У загальній формі, без зазначення будь-якої групи населення, кілька норм стосуються захисту від біологічних ризиків (див., наприклад, п. 8 Рекомендації № 192).

К.155: Безпека та гігієна праці, 1981

Р.155: Служби гігієни праці, 1985

К.167 та Р.175: Безпека та гігієна праці у будівництві, 1988

К.176: Безпека та гігієна праці на шахтах, 1995

Р.191: Охорона материнства, 2000

К.184 та Р.192: Безпека та гігієна праці у сільському господарстві, 2001

Р.194: Перелік професійних захворювань, 2002

КПМС: Конвенція про працю в морському суднопластві, 2006

→ Див. також: **Безпека та гігієна праці; Гігієна на робочому місці; Охорона материнства; Хімічні речовини**

Випадкова робота (casual work)

Випадкова робота – це робота без фіксованого терміну, виконувана працівниками, яких запрошують на роботу лише у випадку, якщо вони потрібні роботодавцеві, та тільки тоді, коли вони йому потрібні. Вони можуть працювати на умовах повного чи неповного робочого часу впродовж періодів різної тривалості. Випадкова робота суттєво залежить від рівня робочого навантаження та його коливань, і випадкові працівники можуть працювати лише кілька днів або кілька тижнів поспіль. Трудові договори випадкових працівників – якщо вони існують – можуть передбачати мінімальну та максимальну тривалість їхнього робочого часу й термін повідомлення, якого треба дотримуватися, щоб можна було вимагати від них роботи. Проте за договорами із «нульовим часом» працівники не мають права на мінімальну тривалість робочого часу, але повинні бути досяжними для роботодавця без жодних гарантій того, що їх запросять працювати (ILO, 2004с).

Випадкові працівники відрізняються від інших непостійних працівників тим, що часто вони можуть мати менше прав і гірший захист. Відсутність тривалих стабільних відносин із певним роботодавцем може призвести до того, що випадкових працівників узагалі не розглядатимуть як найманих працівників, навіть якщо є договір. В інших випадках вони можуть зазнати невдачі за трудовими правами, якщо вони прив'язані до випробувального терміну наймання, який зазвичай довший за період роботи випадкового працівника. Законні та договірні права випадкових працівників зазвичай обмежені або відсутні. Наприклад, випадкових працівників можуть виключати зі сфери застосування умов Конвенції 1982 року про припинення трудових відносин (№ 158) за рішенням окремих держав-членів МОП на підставі застережень про право відмови після консультацій із соціальними партнерами. Проте п. 3 ст. 2 Конвенції № 158 забороняє постійне застосування короткострокових договорів, мета яких – ухилитися від передбаченого для роботодавця зобов'язання про надання працівникам певних прав.

Багатьох тимчасових працівників можна вважати випадковими працівниками. Хоча деякі тимчасові працівники, особливо ті, хто працює на приватні агентства зайнятості, можуть мати триваліші строкові договори; вони, як правило, отримують низьку заробітну плату й мають нижчу якість зайнятості.

Випадкова робота, й особливо сезонна, виконується людьми обох статей та віків будь-якого віку, у тому числі багатьма дітьми, але, як і в багатьох інших формах ненадійної роботи тут переважають жінки. На сільськогосподарських роботах жінки та діти часто супроводжують чоловіка – главу домогосподарства як неоплачувані сімейні помічники.

Пункт 2(а) Рекомендації № 131 щодо допомог за інвалідністю, за старістю та у зв'язку із втратою годувальника рекомендує поступово поширювати застосування допомог за інвалідністю та за старістю на осіб, робота яких має випадковий характер.

За умовами Конвенції 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві (№ 129) випадкові або сезонні сільськогосподарські працівники непрямом підпадають під поняття «найманий працівник», завдяки чому їм надається таке саме право користуватися інспекцією праці, що й постійним працівникам, які працюють на умовах повного робочого часу. У п. 3 ст. 20 Конвенції № 169, що стосується прав корінних і племінних народів, згадуються випадкові працівники:

Вжиті заходи включають ті, що забезпечують: (а) щоб працівники, які належать до відповідних народів, у тому числі сезонні працівники, випадкові працівники та працівники-мігранти, зайняті сільськогосподарською та іншою роботою, а також ті, хто найнятий вербувальниками, користувалися захистом, передбаченим національним законодавством і практикою для інших таких працівників у цих самих галузях, і щоб вони були повністю поінформовані про свої права за трудовим законодавством та про засоби захисту, передбачені для них.

Рекомендація № 165 щодо працівників із сімейними обов'язками хоча й не містить прямої згадки про випадкових працівників, також стосується працівників, які працюють тимчасово, та надомних працівників, чимало яких мають сімейні обов'язки. Зокрема, встановлено, що їхні умови зайнятості, у тому числі соціальне забезпечення, мають бути максимально еквівалентними (на пропорційних засадах) умовам зайнятості працівників, які працюють відповідно повний робочий час і постійно (п. 21(2)).

Р.131: Допомоги за інвалідністю, за старістю та у зв'язку із втратою годувальника, 1967

К.129 та Р.133: Інспекція праці в сільському господарстві, 1969

Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.169: Корінні та племінні народи, 1989

- Див. також: **Дискримінація; Ненадійна робота; Нетипова праця; Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу; Соціальний захист**

Віддалена праця (remote working)

Віддалену працю жодним чином не можна прирівнювати до роботи у сфері ІКТ, але вона виникла як важлива сфера завдяки розвитку ІКТ, бо саме інновації в електровз'язку нечувано пришвидшили й здешевили передання даних крізь кордони, до того ж, ця робота суттєво залежить від використання комп'ютерів. Віддалена праця – складова невпинної флексибілізації ринку праці, позаяк робочі місця із повною зайнятістю, втрачені внаслідок комп'ютеризації й автоматизації у деяких галузях, замінюються гнучкими, часто надомними роботами на умовах неповного робочого часу, котрі можна виконувати де завгодно – навіть необов'язково в країні проживання клієнта – та цілодобово. Віддалена праця є сектором, що дуже швидко зростає, й віддалені робочі місця виявилися привабливими для працівниць як у промислово розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються.

Віддалена праця відкриває освіченим мешканкам країн, що розвиваються, та країн, віддалених від держав із розвинутою ринковою економікою, чудові можливості щодо зайнятості у центрах опрацювання даних, центрах фактурування кредитних карток і колцентрах. Роботи, пов'язані з «інформаційною економікою», вважалися вікном можливостей для рівного ставлення та рівних можливостей для жінок, бо з'явилися без багажу історично сформованих гендерних стереотипів. Та попри це працюючі жінки й досі недостатньо представлені в інформаційній економіці і працюють, як правило, на посадах, що не потребують високої кваліфікації, наприклад операторами оброблення даних і колцентрів, а не комп'ютерними програмістами.

Віддалену працю можна визначити як «дистанційну роботу, що виконується за допомогою інформаційних і комунікаційних технологій». Віддалені працівники можуть працювати вдома або в складі групи, яка територіально перебуває в одному віддаленому пункті, наприклад у колцентрі. Такі умови мають низку очевидних переваг для жінок, тож на такій роботі працюють переважно жінки (ILO, 2002b, p. 127). Наприклад, в Індії, де ринок віддаленої праці нечуваними темпами зростає, деякі жінки працюють із дому, особливо якщо дитячих закладів бракує або ж вони незадовільні; інші жінки, втім, воліють працювати в колцентрі та вважають, що така робота розширяє їхні права і можливості. Робота в колцентрі дещо зменшила економічний гендерний розрив і дала змогу молодим жінкам відтермінувати заміжжя (Basi, 2006; Coyle, 2006). Але все одно є побоювання, що монотонна робота в напружених робочих середовищах має шкідливі наслідки для здоров'я й спричиняє стреси. Крім того, існують очевидні перешкоди для асоціацій та організацій віддалених працівників, особливо тих, хто працює вдома.

Хоча у МОП поки відсутні норми, які б прямо стосувалися віддале-

ної праці, норми, які стосуються надомної праці, нічної праці та роботи на умовах неповного робочого часу, застосовні до різних видів віддаленої роботи. Слід уживати заходів, аби віддалені працівники користувалися перевагами рівного ставлення і рівних умов із працівниками, які працюють повний робочий час і перебувають у порівнянних ситуаціях щодо:

- захисту від дискримінації;
- охорони материнства;
- винагородження;
- передбаченого законом соціального забезпечення;
- доступу до навчання;
- безпеки та гігієни праці (особливо щодо роботи на комп'ютерах);
- оплачуваної щорічної відпустки та оплачуваних офіційних вихідних;
- права на організацію;
- припинення трудових відносин.

У Європейському Союзі соціальні партнери 2002 року підписали рамкову угоду про регулювання віддаленої праці, яка охоплює такі аспекти, як умови зайнятості віддалених працівників, безпеку та гігієну праці, професійне навчання і колективні права (Eurofound, 2007).

К.171 та Р.178: Нічна праця, 1990

Протокол 1990 року до К.89 про нічну працю жінок (1948)

К.175 та Р.182: Робота на умовах неповного робочого часу, 1994

К.177 та Р.184: Надомна праця, 1996

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

- Див.: Баланс між роботою та власним життям; Комп'ютери; Надомна праця; Нетипова праця; Нічна праця; Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу

Відпустка оплачувана на навчання **(paid educational leave)**

Оплачувана відпустка на навчання надається працівникам із метою навчання на визначений період у робочий час із виплатою відповідної грошової допомоги. Така відпустка має надаватися всім працівникам на рівних засадах без дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного походження чи соціальної належності.

Оплачувана відпустка на навчання надається для:

- професійної підготовки на будь-якому рівні;
- загальної, соціальної або цивільної освіти;
- профспілкового навчання.

Вона має сприяти, без жодної дискримінації:

- виробленню, вдосконаленню та адаптації професійних і функціональних навичок;
- компетентній та активній участі працівників і їхніх представників у житті суспільства;
- розвитку людської гідності, соціальному та культурному зростанню працівників;
- розвитку постійного процесу освіти і підготовки (навчання впродовж усього життя).

Період оплачуваної відпустки на навчання прирівнюється до періоду фактичної роботи з метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав.

К.140: Оплачувана відпустка на навчання, 1974

→ Див. також: **Освіта; Професійне навчання**

Відпустка по догляду за дитиною (parental leave)

Відпустка по догляду за дитиною надається будь-кому з батьків для догляду за дитиною. Зазвичай вона йде після періоду відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, на яку має право тільки матір. У деяких країнах відпустку по догляду за дитиною надають також у разі всиновлення (удочеріння). Її можна об'єднувати з домовленостями щодо роботи на умовах неповного робочого часу.

Відпустка по догляду за дитиною відрізняється від відпустки у зв'язку з батьківством, яку надають батькові, котрий відбуває термін ув'язнення.

Кожен із батьків повинен мати можливість бути відсутнім на роботі задля догляду за дитиною:

- у період, що безпосередньо йде за відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами;
- у випадку хвороби дитини, яка перебуває на утриманні;
- з інших причин, пов'язаних із вихованням дитини.

Заради сприяння гендерній рівності дедалі більша кількість країн ухвалює закони про відпустку по догляду за дитиною в різних формах і на різних умовах, причому в деяких країнах передбачено виплату грошової допомоги в період такої відпустки. Наприклад, у Європейському Союзі 1996 року було ухвалено новий наднаціональний документ щодо відпустки по догляду за дитиною.

Відпустка по догляду за дитиною, зазвичай неоплачувана, стає дедалі поширеним явищем, хоча тривалість і умови цієї дозволеної відсутності на роботі сильно різняться в різних країнах і на різних підприємствах. Проте, як правило, переважну більшість тих, хто користується нормами щодо такої відпустки, становлять матері, а не батьки. У деяких країнах упроваджено спеціальні правила, які заохочують батька брати відпустку по догляду за дитиною, наприклад резервування частки відпустки, яку може взяти тільки батько (норма «бери або втрапиш»), продовження оплачуваної відпустки, якщо батько використовує частку своєї звичайної відпустки для догляду за дитиною, а також неможливість передання відпустки (ЕС, EU-EGGSIE, 2005, р. 60).

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

- Див. також: **Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; Вчителі; Гнучкість робочої сили; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Хвороба члена сім'ї: відпустка у зв'язку з хворобою члена сім'ї**

Відпустка у зв'язку із батьківством **(paternity leave)**

Відпустка у зв'язку із батьківством – це короткострокова відпустка, яку бере батько під час народження в нього дитини. У деяких країнах передбачено спеціальні положення щодо цієї відпустки. Відпустка у зв'язку з батьківством ще не набула необхідного поширення у міжнародних нормах, але стає дедалі звичнішим явищем у національному законодавстві та практиці підприємств, особливо в колективних договорах і угодах. Тривалість відпустки у зв'язку з батьківством коливається від 2 до 15 днів, до того ж зазвичай вона оплачується.

У деяких країнах, де спеціальної відпустки у зв'язку з батьківством не передбачено, новоспечені батьки можуть брати позачергову відпустку або відпустку за сімейними обставинами, гарантовану загальними положеннями.

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

→ Див. також: **Відпустка по догляду за дитиною; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (maternity leave)

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами – це період відсутності на роботі, на який жінка має право впродовж безперервного терміну до та після пологів. Конвенція № 183 2000 року про охорону материнства розширює положення Конвенції № 103 1952 року, передбачаючи, що всі жінки, які працюють за наймом, у тому числі зайняті нетиповими формами залежної праці, мають право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю не менше як 14 тижнів (ст. 4.1), причому принаймні шість із них повинні надаватися після народження дитини, якщо на національному рівні між урядом і представницькими організаціями роботодавців і працівників не погоджені інші терміни (ст. 4.4). Частина відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що передує пологам, продовжується на час, дорівнює періоду передбачуваним терміном пологів і фактичною датою пологів, без зменшення тривалості будь-якої частини обов'язкової післяпологової відпустки (ст. 4.5).

У разі захворювання, ускладнень чи небезпеки ускладнень, причиною яких є вагітність або пологи, після пред'явлення медичного свідчення надається додаткова відпустка до або після періоду, на який припадає відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами. Характер і максимальна тривалість такої відпустки може встановлюватися відповідно до національного законодавства і практики (ст. 5).

Рекомендація № 191 рекомендує, щоб держави-члени намагалися збільшувати тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами щонайменше до 18 тижнів (п. 1(1)), а також передбачили можливість збільшення тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у разі багатоплідних пологів. Багато країн поширили захист від звільнення на певний період після повернення працівниці на роботу після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Істотним елементом права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами є право на повернення після такої відпустки на своє місце роботи або на місце роботи з еквівалентною оплатою праці. У ст. 8 Конвенції № 183 передбачено, що звільнення жінки в період відсутності на роботі через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або в період після її повернення на роботу, встановлений національним законодавством, є незаконним, за винятком звільнення з причин, не пов'язаних із вагіт-

ністю або народженням дитини й наслідками цього або з годуванням немовляти, причому тягар доведення в таких випадках покладається на роботодавця.

У більшості країн передбачено грошову допомогу для часткової компенсації доходу, втраченого за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Ця допомога є частиною ширшого «пакета» з охорони материнства (див.: «Охорона материнства»). Без цієї допомоги багато жінок не змогли б брати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або мусили повернутися до роботи до відновлення нормального стану здоров'я.

Щоб сприяти гендерній рівності та врахувати потреби працюючих сімей, Європейський Союз і багато окремих країн ухвалили законодавство, за яким відпустка після народження дитини надається будь-кому із батьків.

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р.95: Охорона материнства, 1952

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

К.110: Плантації, 1958 (та Протокол, 1982)

К.171: Нічна праця, 1990

П.89: Протокол 1990 р. до Конвенції (переглянутої) про нічну працю жінок, 1948

К.149 та Р.157: Сестринський персонал, 1977

К.158: Припинення трудових відносин, 1982

Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

- Див. також: **Відпустка по догляду за дитиною; Вчителі; Гнучкість робочої сили; Грошова та медична допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; Звільнення; Охорона материнства; Сестринський персонал; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Відпустка через хворобу (sick leave)

Дослідження дають підстави вважати, що відмінності в освіті, соціалізації та вихованні породжують відмінності в тому, як чоловіки та жінки долають хвороби і, зрештою, як вони використовують право на відпустку через хворобу (Messing and Ostlin, 2006, р. 20). На тенденції використання відпустки через хворобу впливають типи трудових правовідносин, в яких переважають відповідно жінки та чоловіки. Оскільки жінки широко представлені в нетиповій праці, важливо, що низкою трудових норм МОП (наприклад, Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу, Рекомендація № 184 про надомну працю) передбачено,

що відпустка через хворобу для різних категорій нетипових працівників не має бути меншою, ніж відповідна пропорційна тривалість відпустки для постійних працівників, які працюють на умовах повного робочого часу, причому розмір грошової допомоги визначається пропорційно відпрацьованому часу та заробіткам. Відпустка через хворобу не має також тягти за собою зниження гарантій зайнятості будь-якого працівника. Роботодавці, консультуючись із працівниками та їхніми представниками, мають вживати заходів з надання доречної підтримки працівникам із захворюваннями, пов'язаними зі СНІД, зокрема надавати їм гнучку відпустку через хворобу (ILO, 2001a, p. 8).

З цією нормою пов'язана норма щодо допомоги у разі хвороби. Згідно із Конвенцією 1969 року про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби (№ 130), допомога через хворобу надається працівникам у разі непрацездатності внаслідок хвороби, пов'язаної з призупиненням виплати заробітку згідно з тим, як вона визначена національним законодавством. Період, упродовж якого виплачується допомога у випадку хвороби, зазвичай становить 26 тижнів від першого дня призупинення виплати заробітку.

Коли йдеться про жінок, відпустку через хворобу та відповідну допомогу плутають із відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами і відповідною допомогою. Проте прирівнювати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами до відпустки через хворобу недоречно, якщо тільки вагітність або народження дитини не спричинили ускладнень, що ведуть до хвороби. У деяких країнах закони про соціальне забезпечення не передбачають спеціальної допомоги з вагітності та пологів, але в період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами працівниця має право на допомогу по хворобі чи безробіттю. Проте трактування вагітності та пологів як непрацездатності, а відпустки – як періоду безробіття можна було б вважати нерівним ставленням, бо назагал така допомога надається протягом певного періоду, а жінки, які нею користуються у зв'язку з материнством, можуть побачити, що в них залишилося недостатньо відпустки або допомоги, щоб пізніше покрити періоди фактичної хвороби чи безробіття. Коли у 1992 році розробляли проект Європейської директиви про вагітних працівниць, зазначали, що з точки зору рівного ставлення до чоловіків і жінок вагітність і пологи необхідно вважати окремою підставою для отримання допомоги (Seguret, 1997).

З іншого боку, жінкам конче важливо мати можливість брати відпустку через хворобу на додаток до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами в ситуації, коли у них виникли медичні ускладнення та проблеми зі здоров'ям унаслідок вагітності або народження дитини. Деякі важливі рішення Європейського суду підтвердили, що відмова у наданні жінці відпустки з хвороби через те, що її хвороба пов'язана з вагітністю, становить незаконну дискримінацію за ознакою статі. Європейська ди-

ректива про вагітних працівниць дозволяє жінці у випадку хвороби відкласти своє повернення на роботу на термін до чотирьох тижнів від дати завершення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Менструація та менопауза входять до інших пов'язаних зі статтю проблем для працюючих жінок, котрі можуть викликати питання щодо відпустки через хворобу. Самі по собі вони не є хворобами, але можуть бути обтяжливими та серйозно (хоча й тимчасово) знизити працездатність жінки. Менструальний цикл може порушуватися через різні стани (аменорея, менорагія, дисменорея, передменструальний синдром і менопауза), що може викликати у працівниці дискомфорт чи занепокоєння. Це може спонукати жінку взяти звичайну відпустку через хворобу, причому вона називає якесь інше незначне нездужання, а не менструальну проблему, особливо якщо довідку про причину відсутності треба подати керівнику-чоловіку. Цю проблему може швидко розв'язати направлення до кваліфікованого медичного спеціаліста (Last, 1997).

Якщо немає положень для працівників щодо випадків крайньої необхідності, наприклад щодо відпустки по догляду за хворою дитиною, то працівники часто пояснюють свою відсутність більш прийнятними підставами, такими як відпустка через хворобу; позаяк основний обсяг цього догляду забезпечують жінки, інтенсивне використання ними відпустки через хворобу може потлумачуватися як посилення негативних стереотипів про надійність жінок як працівників. Утім, таке приховане використання відпусток через хворобу вельми поширене. В Австралії це визнано впровадженням правила про сімейну відпустку або відпустку для доглядача, що дозволяє працівникам використовувати свою відпустку через хворобу для догляду за хворими членами сім'ї (подружжям, дітьми, батьками, дідусями, бабусями, онуками) (ILO, 2004b). Таке положення є потенційно значущим для тих, хто доглядає людей із ВІЛ/СНІД.

Р.84: Трудові статті (договори державних органів влади), 1949

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

Р.112: Служби охорони здоров'я на підприємстві, 1959

К.149 та Р.157: Сестринський персонал, 1977

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.157: Робота на умовах неповного робочого часу, 1994

Р.184: Надомна праця, 1996

- Див. також: **Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; ВІЛ/СНІД; Домашні працівники; Надомна праця; Робота на умовах неповного робочого часу; Сестринський персонал; Хвороба члена сім'ї: відпустка по догляду за хворим членом сім'ї**

ВІЛ/СНІД (HIV/AIDS)

ВІЛ – скорочення від терміна «вірус імунодефіциту людини». Це вірус, який ослаблює імунну систему організму й зрештою викликає СНІД (синдром набутого імунодефіциту), сукупність медичних станів (які часто називають опортуністичними інфекціями) і ракових захворювань. Поки що цей вірус невиліковний. ВІЛ/СНІД – пандемія, що жахливими темпами поширилася світом і, як така, є проблемою трудових відносин, що має розглядатися, подібно до будь-якої іншої серйозної хвороби чи стану на робочому місці (ILO, 2001a, pp. 1, 3).

Статус ВІЛ/СНІД – один із групи станів і характеристик, нещодавно визнаних забороненими ознаками для дискримінації у галузі праці та занять. МОП виявляє особливий інтерес до цього питання вже кілька років, позаяк дискримінація на робочому місці за ознакою ВІЛ-статусу поширюється в усьому світі так само швидко, як і сама пандемія ВІЛ, а також тому, що прискорення темпів інфікування знищує працівників, їхні сім'ї, робочі місця й усю соціальну структуру.

У 1998 році, за підсумками Консультації щодо СНІД на робочому місці МОП і ВООЗ ухвалили спільну Декларацію про боротьбу з ВІЛ/СНІД, яка містить положення про дискримінацію на робочому місці. У 2001 році Спеціальна сесія Генеральної Асамблеї ООН з цього питання ухвалила Звід практичних правил МОП «ВІЛ/СНІД і сфера праці». У зводі наголошується необхідність боротьби з дискримінацією працівників, які мають реальний чи гаданий ВІЛ-позитивний статус або живуть зі СНІД, а також обговорюється гендерний аспект пандемії (ILO, 2001a, pp. 21–22).

Дискримінація, якої зазнають жінки, робить їх уразливішими перед ВІЛ/СНІД, що вочевиднюється зі зростання темпів інфікування жінок, особливо молодих – віком від 15 до 24 років. Проте чоловіки та хлопці також стикаються з дискримінацією на підставі реального або гаданого ВІЛ-позитивного статусу. Цю дискримінацію живлять страх і незнання. Колеги бояться контактів з інфікованою людиною, а роботодавці вважають наймання ВІЛ-позитивних людей надмірною витратою коштів через вартість догляду й лікування або через можливість зменшення продуктивності праці в майбутньому. Дискримінація щодо осіб із установленим або підозрюваним ВІЛ-позитивним діагнозом може набувати форми тестування перед прийняттям на роботу (що зараз є обов'язковим для іноземних працівників і студентів у 60 країнах), а також порушення медичної конфіденційності, яка призводить до звільнення або відставки працівника, відмови у виплати страхової допомоги, пониження на посаді, урізання зарплати та всіляких переслідувань.

Хоча міжнародної трудової норми, яка б конкретно стосувалася проблеми ВІЛ/СНІД на робочому місці, немає, до питань трудових відносин,

пов'язаних із ВІЛ/СНІД, може застосуватися ціла низка інструментів, які охоплюють як захист від дискримінації, так і профілактику інфікування ВІЛ (Hodges-Aeberhard, 1999).

Ті країни, де є законодавство і нормативні акти з цього питання, вважають, що визначення забороненої дискримінації за ознакою ВІЛ-статусу працівника має бути якомога широким і загальним, охоплювати дискримінацію осіб, заражених вірусом, як із клінічними проявами, так і без них, а також дискримінацію лише за підозрою в тому, що особа може бути інфікованою, бо вона належить до так званої групи високого ризику, або через її зв'язки з інфікованою особою.

ВІЛ/СНІД також посилює тенденції гендерної нерівності через свій вплив на жінок—членів сімей ВІЛ-позитивних людей, адже тягар догляду за особами, котрі мають хвороби, пов'язані зі СНІД, та компенсування втрати їхнього доходу здебільше лягає на їхні плечі. Чим сильніше гендерна дискримінація в суспільствах, тим негативніший вплив ВІЛ справляє на жінок. Тому посилення рівності гендерних відносин і розширення прав і можливостей жінок – ключові передумови успішного запобігання поширенню ВІЛ-інфекції та сприяння жінкам у боротьбі проти ВІЛ/СНІД (Hodges-Aeberhard, 1999, р. 3).

Наголошування ролі чоловіків і хлопців у сприянні гендерній рівності також почали визнавати як важливий спосіб допомоги в запобіганні поширенню ВІЛ. У жовтні 2003 року МОП провела семінар з цієї теми у м. Бразилія (UNDAW, 2003).

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.121: Допомоги у випадках виробничого травматизму, 1964

К.97: Працівники-мігранти (переглянута), 1949

К.143: Працівники-мігранти (додаткові положення), 1975

К.149: Сестринський персонал, 1977

К.154: Колективні переговори, 1981

К.155 та Р.160: Безпека та гігієна праці, 1981

К.158: Припинення трудових відносин, 1982

К.159: Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів, 1983

К.161 та Р.155: Служби гігієни праці, 1985

К.175: Робота на умовах неповного робочого часу, 1994

К.182: Найгірші форми дитячої праці, 1999

Декларація основних принципів та прав у світі праці, 1998

Спільна декларація МОП/ВООЗ про боротьбу із ВІЛ/СНІД, 1998

- Див. також: **Дискримінація; Маскулінність; Різноманіття на робочому місці; Сестринський персонал; Соціальний захист; Хвороба члена сім'ї: відпустка по догляду за хворим членом сім'ї**

Вчителі (teachers)

Професія вчителя є однією з професій, в якій традиційно працювали жінки, які, тим не менш, як правило, обіймали невисокі посади. Спільна Рекомендація МОП і ЮНЕСКО щодо становища вчителів, ухвалена 1966 року, залишається авторитетним документом, що сприяє позитивній практиці у викладацькій діяльності. У ній наголошено, що всі аспекти підготовки і зайнятості вчителів мають бути вільними від жодної форми дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного або соціального походження чи економічного становища (п. III.7). Згідно з цією рекомендацією:

- шлюб не має вважатися перешкодою до призначення на роботу жінок-вчителів або до продовження ними роботи, а також не має позначатися на винагороді або інших умовах праці;
- працівникам має бути заборонено припиняти контракти через вагітність або відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами;
- там, де це бажано, слід передбачати створення таких дитячих закладів, як ясла та дитячі садочки, для догляду за дітьми вчителів із сімейними обов'язками;
- слід уживати заходів, що дають змогу вчителькам, які мають сім'ю, отримувати призначення в школі за місцем їхнього проживання й надають можливість чоловіку та дружині, якщо подружжя працює вчителями, викладати у найближчих школах або в одній школі;
- за відповідних обставин слід заохочувати вчительок, які мають сім'ю та припинили роботу до виходу на пенсію, повертатися до педагогічної діяльності;
- слід сприяти роботі на неповну ставку: вчителі, які працюють на неповну ставку, мають отримувати пропорційно таку саму винагороду і користуватися в основному такими самими умовами праці, що й учителі, які працюють повний робочий день, мати відповідні права, зокрема право на задовільне забезпечення із соціального страхування, в тому числі за системою пенсій, оснований на внесках роботодавців;
- слід надати чинності нормам, викладеним у Конвенції № 3 та Конвенції № 103 про охорону материнства³;

³Конвенція 2000 року про охорону материнства (№ 183) є оновленим варіантом цих документів.

- жінок-учителів, які мають дітей, слід заохочувати до продовження педагогічної роботи, пропонуючи їм брати на їхнє прохання додаткові неоплачувані відпустки на термін до одного року після народження дитини зі збереженням посади та повністю гарантувати їхні права, що випливають із роботи на цій посаді.

Для контролю виконання Рекомендації було створено Об'єднаний комітет експертів МОП і ЮНЕСКО із застосування Рекомендацій щодо викладацьких кадрів (SEART). Серед його завдань – розгляд скарг організацій учителів на недотримання положень Рекомендації у державах-членах МОП. Після розгляду скарги по суті Комітет видає свої висновки й рекомендації щодо розв'язання проблем або конфлікту. У звіті SEART за 2006 рік є розділ щодо гендеру в освіті⁴.

Рекомендація ЮНЕСКО щодо статусу викладацьких кадрів вищих навчальних закладів доповнює Рекомендацію 1966 року. Вона була ухвалена 1997 року після кількох років підготовчої роботи ЮНЕСКО і МОП і стосується норм МОП щодо свободи асоціації та захисту права на організацію, колективних переговорів і рівності можливостей та ставлення.

Спільна Рекомендація МОП і ЮНЕСКО щодо становища вчителів, 1966

Рекомендація ЮНЕСКО щодо статусу викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, 1997

- Див. також: **Охорона материнства; Професійна сегрегація; Професійне навчання; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

⁴ Докладнішу інформацію наведено в документі: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/ceart-10.pdf>.



Гігієна на робочому місці **(hygiene in the workplace)**

На всіх комерційних підприємствах і в адміністративних установах (державних і приватних) необхідно дотримуватися таких правил щодо гігієни на робочому місці та забезпечувати їх виконання:

- робочі місця та обладнання їх слід утримувати у належному стані й чистоті;
- бажано, щоб освітлення було природним; штучне освітлення має бути належним чином розподілене;
- температуру слід підтримувати на належних рівнях, на всіх робочих місцях треба забезпечити природну чи штучну вентиляцію;
- санітарно-технічні вузли мають бути в достатній кількості, зручними, підтримуватися в належному стані. Бажано передбачити душові для працівників. Для чоловіків і жінок слід передбачити відокремлені зручності та обладнання, за винятком установ, де працює не більше п'яти осіб або в яких працюють тільки члени сім'ї роботодавця;
- за відсутності альтернативних приміщень треба передбачити місця для тимчасового відпочинку в робочий час, зокрема для потреб працюючих жінок, наприклад для годування груддю;
- працівники мають бути захищені відповідними заходами від небезпечних речовин, від впливу технологічних процесів і технічних засобів, шкідливих для здоров'я, токсичних або небезпечних. Особливу увагу слід приділяти вагітним жінкам.

К.120 та Р.120: Гігієна в торгівлі та установах, 1964

К.148 та Р.156: Виробниче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація), 1977

Р.95: Охорона материнства, 1952 та Р.191: Охорона материнства, 2000

- Див. також: **Безпека та гігієна праці; Біологічні ризики; Побутові послуги та обладнання; Працівниці-годувальниці; Служби гігієни праці; Хімічні речовини**

Гідна праця (decent work)

Подолання дискримінації й досягнення реальної рівності лежать в основі концепції гідної праці, мета якої полягає в забезпеченні продуктивної праці для жінок і чоловіків, здійснюваної за умов свободи, справедливості, безпеки та людської гідності (Herple, 2001). Гідна праця сьогодні є найголовнішим завданням усієї діяльності МОП. Термін «гідна праця» вперше був використаний Генеральним директором МОП Хуаном Сомавіа у назві його доповіді на 87-й сесії Міжнародної конференції праці 1999 року. Як наголосив Генеральний директор на святкуванні Міжнародного жіночого дня 8 березня 2006 року, «гідна праця будується на повазі до основних принципів і прав у світі праці – зокрема свободи від дискримінації». Вона неодмінно ґрунтується на концепції прав і обов'язків на роботі, яка заохочує взаємоповагу та діалог, обмежує примус і дискримінацію та запобігає їм.

МОП розглядає гідну працю як істотний чинник досягнення Цілей розвитку тисячоліття та викоренення бідності. У преамбулах деяких із найостанніших конвенцій та рекомендацій (після 2002 року) гідну працю названо найважливішим завданням МОП.

Центральне місце у нормі «гідна праця» належить гендерній рівності. За оцінками МОП, у всьому світі знадобиться щонайменше 400 мільйонів гідних робочих місць для задоволення попиту жінок на гідну працю (Elder, 2004, р. 3). Програма гідної праці є міжгалузевою за характером і тому ефективно реалізується за допомогою комплексної й узгодженої політики та інституціональних втручань, що охоплюють стратегічні завдання МОП – заохочення основних прав, створення робочих місць, соціальний захист і соціальний діалог. Комплексний підхід щодо гендерної рівності та гідної праці є частиною концептуального підґрунтя. Це означає, наприклад, розширення рівних можливостей щодо зайнятості заходами, спрямованими також на розширення доступу жінок до освіти, професійного навчання і охорони здоров'я, з одночасним сприянням більш справедливому поділу праці при неоплачуваній роботі та заохоченням заходів, спрямованих на забезпечення балансу між роботою та сім'єю, які стосуються робочого часу, практики надання відпусток, догляду за дітьми та інших сімейних служб і установ для працівників і працівниць із сімейними обов'язками.

→ Див. також: **Гендерна рівність; Цілі розвитку тисячоліття**

Гігієни праці служби **(occupational health services)**

→ Див.: Безпека та гігієна праці; див. Також: Адміністрація праці; Інспекція праці

Глобалізація (globalization)

Глобалізація є складним явищем, серед основних характеристик якого – лібералізація міжнародної торгівлі, збільшення прямих іноземних інвестицій та виникнення величезних транскордонних фінансових потоків, чому сприяє швидкий розвиток нових технологій, особливо інформаційних та комунікаційних (ILO, 2004h, p. 24, para. 132).

Вплив глобалізації та реструктуризації зайнятості мав важливі наслідки для політики, пов'язаної з гендером і рівністю в усьому світі. Інвестори та багатонаціональні компанії почали користуватися значно більшою свободою в переміщенні капіталів з однієї країни до іншої, створюючи цим вакансії у країнах із нижчим рівнем витрат на робочу силу та скасовуючи робочі місця у країнах із дорожчою робочою силою.

Жінки часто першими відчувають на собі як позитивні, так і негативні ефекти, бо міжнародний капітал, як правило, інвестується у більш трудомістке виробництво, в якому зазвичай переважають жінки, враховуючи нижчу зарплату в цих галузях. У процесі глобалізації участь жінок у найманій праці значно зросла, але жінки не всюди виграли рівною мірою від інтеграції в ринок праці, який залишається вкрай сегрегованим за ознакою статі. У багатьох країнах, що розвиваються, глибоко вкорінена гендерна нерівність означає, що соціальні витрати глобалізації лягають непропорційно великим тягарем на жінок. У сільському господарстві лібералізація торгівлі зруйнувала джерела існування багатьох фермерш або зігнала їх з їхньої землі, створюючи при цьому великі перешкоди для переходу на нові види економічної діяльності, що виникли внаслідок глобалізації. Крім того, жінок у багатьох країнах сильніше вразили фінансові кризи, які є результатом глобалізації (ILO, 2004h, pp. 47-8, paras 214–217).

Багато країн відреагували на цей економічний процес законодавчими й адміністративними змінами, спрямованими на лібералізацію національних трудових норм і умов праці та підвищення їхньої гнучкості. Негативні наслідки глобалізації дуже серйозні, і на міжнародному рівні посилюється стурбованість тим, що економічну глобалізацію має супроводжувати набір мінімальних стандартів у соціальній сфері. Найсерйозніші занепокоєння зумовлені побоюванням виникнення нових форм при-

мусової праці через посилення наявних тенденцій глобалізації. Тенденцію щодо зниження соціальних і трудових стандартів у процесі глобалізації необхідно зупинити. Політичні, бізнесові та профспілкові лідери мають перебрати на себе спільну відповідальність і приділити увагу міжнародним трудовим нормам, щоб посприяти поліпшенню умов праці як жінок, так і чоловіків.

- Див. також: **Зони переробки продукції для експорту; Гнучкість робочої сили; Нетипова праця; Неформальна економіка; Основні принципи та права у світі праці; Працівники-мігранти; Ринок праці; Соціальний захист; Торгівля людьми**

Гнучкість робочої сили (flexibility of labour)

Гнучкість ринку праці визначається його здатністю швидко пристосуватися до нових умов. Таке пристосування відбувається у кількох аспектах ринку праці, наприклад коригуванням кількості робочої сили шляхом наймання та звільнення чи повернення до тимчасових контрактів (зовнішня гнучкість) або змінами у тривалості робочого часу, способі організації праці та коригування заробітної плати у відповідь на економічні потрясіння та інші події (внутрішня гнучкість). Гнучкі форми роботи та переведення постійних працівників до категорії тимчасових, зокрема на строкові й короткотермінові договори, посередницьку роботу, роботу за проектами, роботу за сумісництвом, самозайнятість тощо, часто пов'язують із ненадійністю доступу до схем соціального забезпечення або з ненадійністю охоплення такими схемами, включно з пенсіями, охороною здоров'я та іншими формами соціальної допомоги. Приміром, гнучкість є проблематичною, коли набуває форми низькооплачуваної роботи із поганими умовами або розглядається як така, що неминуче призводить до дерегуляції. Крім низького рівня надійності, гнучкі ринки праці також пов'язуються з менш вигідними юридичними правами, пільгами та умовами праці, передбаченими контрактом або надаваними роботодавцем.

Одна із характеристик флексибілізації робочої сили – суттєве збільшення частки жінок на ринку праці як працюючих на умовах неповного робочого часу, працівників за непостійними угодами, надомних працівників, працівників, зайятих віддаленою працею або роботою вдома, а також у неформальній економіці. Проте не всі аспекти гнучкості рівною мірою сприятливі для жінок. Гнучкість робочого часу, наприклад, не повертається автоматично у привабливішу роботу для батьків, якщо її контролює тільки роботодавець. До того ж, хоча флексибілізація відкрила ринки праці для жінок, ці можливості не обов'язково супроводжуються захищеністю трудових ресурсів. У профспілок також зменшується потенціал для забезпечення жінкам (чоловікам) належного представництва

й можливостей для колективних дій поза межами структур формальної зайнятості на умовах повного робочого часу.

Щоб забезпечити захищеність за умов гнучкості, держави-члени МОП мають розробляти або підсилювати політику щодо ринку праці, яка захистить працівників у процесі переходу з однієї роботи на іншу, наприклад страхування від безробіття, активну політику щодо ринку праці та системи соціальної допомоги. Водночас слід заохочувати створення робочих місць за допомогою систем оподаткування, сприятливих для роботодавців, і задовольняти особливі проблеми шляхом урахування в бюджетах гендерного аспекту.

Найважливішим є те, що гнучкі й короткотермінові договори не мають спричинювати посилення дискримінації у сфері праці або надаватися як спосіб уникнення виконання роботодавцем своїх зобов'язань щодо соціального захисту, рівності можливостей, ставлення і винагороди. Необхідно вживати заходів, щоби працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу, тимчасові працівники та інші працівники, які працюють на гнучких умовах, користувалися правами за принципом пропорційності, тобто правами, еквівалентними правам постійних працівників, які працюють неповний робочий час, незалежно від статі.

Для відображення зростання важливості зв'язку між гнучкістю ринку праці та гарантією зайнятості з'явився термін «флексик'юріті». Як стратегія політичного рівня, флексик'юріті спрямована на узгодження флексибілізації ринків праці, що зростає, із достатньою гарантованістю зайнятості та соціальним забезпеченням, особливо для уразливіших груп працівників. Конче важливе значення має гендерний вимір флексик'юріті, бо участь жінок на ринку праці впродовж усього життєвого циклу видрізняється від участі чоловіків меншою прямолінійністю та меншою безперервністю. Однією із важливих сфер флексик'юріті із сильним гендерним аспектом є розвиток соціальних прав, таких як відпустки з вагітності та пологів і відпустки по догляду за дитиною, які передбачають тимчасову відсутність на ринку праці (гнучкість), але гарантують повернення (гарантованість). Ця концепція виявилася вельми корисним підходом щодо управління змінами на ринку праці в Західній Європі, але вона цілком застосовна також до країн постперехідного періоду Східної та Центральної Європи.

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

- Див. також: **Випадкова робота; Надомна праця; Нетипова праця; Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу; Соціальне забезпечення; Трудові правовідносини**



Ґендер⁵ (gender)

Ґендер означає соціально зумовлені відмінності та відносини між чоловіками та жінками. Вони є дуже різними в різних суспільствах і змінюються із плином часу. Термін «ґендер» не еквівалентний терміну «стать», який означає виключно біологічні відмінності між чоловіками та жінками, котрі мають загальний характер і не змінюються. Статистичні дані розбивають за статтю, тоді як ґендер характеризує різні ролі, обов'язки, обмеження, можливості та потреби жінок і чоловіків у всіх сферах і в будь-якому соціальному контексті.

Ґендерні ролі – це звичні форми поведінки в певному суспільстві, спільноті чи іншій соціальній групі. Вони зумовлюють те, які види діяльності, завдання й обов'язки сприймаються як притаманні відповідно чоловікам і жінкам. На ґендерні ролі впливають вік, соціально-економічний статус, раса, етнічна належність, релігія, а також географічне, економічне, політичне та культурне середовище. Ґендерні відносини є також владними відносинами, які впливають на те, хто може отримувати доступ до матеріальних і нематеріальних ресурсів і контролювати їх.

Зміни в ґендерних ролях часто відбуваються у відповідь на зміни економічних, природних або політичних умов, зокрема на заходи з розвитку чи структурну перебудову або на інші чинники національного чи міжнародного масштабу. Ґендерні ролі у цьому соціальному контексті можуть бути гнучкими чи жорсткими, схожими чи різними, взаємодоповняльними чи суперечливими. І жінки, і чоловіки різною мірою та в різні способи задіяні в репродуктивній та виробничій діяльності, в управлінні громадами та відіграють певні ролі у соціальних і політичних групах. Участь їх у кожному виді діяльності відображає ґендерний поділ праці в конкретному місці в конкретний час. Ґендерний поділ праці має відображатися в ґендерному аналізі.

Ґендерні відносини справляють вплив на кожен аспект зайнятості, умов праці, соціального захисту, представництва та участі на роботі; ось чому ґендер називають багатопредметним питанням у сфері праці. Нерівність у будь-якій сфері між жінками та чоловіками щодо рівнів їхньої участі, доступу до ресурсів, прав, влади та впливу, винагороджен-

⁵ Ця та наступні статті є взаємопов'язаною групою концептуальних тем, які стосуються ґендеру, тому не містять перехресних посилань одна на одну. Перехресні посилання, наведені наприкінці кожної статті, вказують на інші теми.

ня та пільг часто називають гендерним розривом. Особливу важливість для гендерної рівності у сфері праці має гендерний розрив в оплаті праці, різниця в середніх заробітках чоловіків і жінок; водночас гендерні розриви також очевидні в доступі до зайнятості, освіти та професійного навчання, змістовій участі в представницьких інституціях соціального діалогу.

- Див. також: **Доступ до зайнятості; Освіта; Поділ праці; Професійне навчання; Рівне винагородження; «Скляна стеля»**

Гендер і розвиток (gender and development)

- Див.: **Гендерний аналіз і планування**

Гендерна рівність (gender equality)

Гендерна рівність означає, що чоловіки та жінки, хлопці та дівчата користуються рівними правами, можливостями та ставленням в усіх сферах життя. Декларується, що права, обов'язки, соціальний статус людей та доступ їх до ресурсів не залежать від того, були вони народжені чоловіками чи жінками. Це не означає, втім, що чоловіки та жінки є однаковими чи мають бути однаковими або що всі заходи на ринку праці давати мають забезпечувати однакові результати. Гендерна рівність передбачає, що всі чоловіки та всі жінки можуть вільно розвивати особисті здібності та приймати життєві рішення без обмежень, зумовлюваних стереотипами чи упередженнями щодо гендерних ролей або характеристик чоловіків і жінок.

У контексті гідної праці гендерна рівність охоплює рівність можливостей та ставлення, рівність винагородження й доступу до безпечного і здорового виробничого середовища, рівність в асоціаціях та колективних переговорах, рівність у досягненні відчутного кар'єрного зростання, охороні материнства, а також у справедливому і для чоловіків, і для жінок балансі між роботою та сім'єю. МОП розуміє гендерну рівність як питання прав людини, соціальної справедливості та сталого розвитку.

- Див. також: **Гідна праця; Дискримінація; Охорона материнства; Представництво і участь; Рівне винагородження; Рівність можливостей і ставлення у галузі праці та занять; Сімейні обов'язки; Працівники із сімейними обов'язками; Цілі розвитку тисячоліття**

Гендерна справедливість (gender equity)

Гендерна справедливість означає справедливе ставлення до жінок і чоловіків згідно з їхніми відповідними потребами та інтересами. Це може включати рівне ставлення або ставлення, яке є різним, але вважається еквівалентним у плані прав, пільг, зобов'язань і можливостей.

Гендерний аналіз і планування (gender analysis and planning)

Гендерний аналіз – це засіб діагностики відмінностей між жінками й чоловіками щодо їхньої конкретної діяльності, умов, потреб, доступу до ресурсів і контролю над ресурсами, а також доступу до вигід у сфері розвитку та до процесів прийняття рішень. У гендерному аналізі вивчають зв'язки між цими та іншими чинниками в ширшому соціальному, економічному, політичному та екологічному контексті.

Гендерний аналіз – перший крок у гендерно чутливому стратегічному плануванні та плануванні розвитку. Він передбачає:

- збирання даних, розбитих за статтю, та гендерно чутливої інформації про відповідне населення;
- визначення поділу праці за статтю, доступу до ресурсів та вигід і контролю над ресурсами та вигодами відповідно з боку чоловіків і жінок;
- розуміння потреб, обмежень і можливостей дівчат, хлопців, жінок і чоловіків;
- визначення обмежень і можливостей у ширшому контексті;
- вивчення спроможності відповідних організацій щодо сприяння гендерній рівності.

Гендерний аналіз бере початок від концепції «гендер і розвиток» (ГР), яка з'явилася 1980-ми роками у відповідь на критику підходу «жінки у розвитку» (ЖУР), запропонованому на початку 1970-х років, коли дослідники почали аналізувати поділ праці за статтю та конкретний вплив розвитку на жінок. Метод ЖУР передбачав інтеграцію жінок у поточні стратегії розвитку, акцентування уваги на невивігдному становищі жінок і ліквідації дискримінації щодо них. Підхід ГР, на відміну від ЖУР, зосереджений не лише на жінках, а й на соціальних відмінностях і нерівноправних відносинах між чоловіками та жінками. Він наголошує внесок і жінок, і чоловіків у формування гендерносправедливого розвитку.

У гендерному аналізі та плануванні часто застосовують таку концепцію, як розширення прав і можливостей жінок. Загалом вона стосується

ідеї про те, що перерозподіл нерівноправних владних відносин між чоловіками та жінками можна забезпечити шляхом зміцнення жінками впевненості в собі та своєї внутрішньої сили підвищенням рівня обізнаності та розбудови спроможності, що веде до ширшої участі, більших повноважень щодо прийняття рішень і контролю над ухваленням рішень і, зрештою, до перетворювальних дій. Розширення економічних прав і можливостей жінок означає вихід за межі сфери низькооплачуваної роботи з неповною зайнятістю, яка часто зміцнює гендерні нерівності. Понад те, змістова участь в офіційних директивних структурах (урядах, організаціях роботодавців, профспілках) розглядається як ключовий аспект розширення прав і можливостей жінок (ОЕСД, 1998). Акцент на маскулінізм – ще один корисний спосіб аналізу змін гендерних відносин, який передбачає вивчення ролей чоловіків і жінок. Серед іншого він може допомогти підвищити рівень обізнаності та прийняття ролей чоловіків у догляді.

Гендерне планування можна широко визначити як планування, в якому аспекти гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок поєднуються на всіх етапах розроблення, впровадження, моніторингу й оцінювання програми або проекту, в тому числі на етапі постановки цілей та завдань, визначення стратегій та показників, вибору методик і засобів інтеграції гендерного чинника, діяльності, пов'язаної з гендером, і розподілу ресурсів для її проведення.

Було розроблено кілька підходів і концепцій гендерного планування, серед яких одними із найширше використовуваних є концепції Гарварда і Мозера. Додаткову інформацію про концепції гендерного планування див. у розділі «Додаткові джерела».

→ Див. також: **Маскулінізм; Поділ праці; Представництво і участь; Статистика праці**

| Д

Декларація основних принципів а прав у світі праці (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

→ Див.: Основні принципи та права у світі праці

Державні служби зайнятості та приватні агентства зайнятості (public employment services and private employment agencies)

Доступ до можливостей працевлаштування контролюється широким колом установ, зокрема державними службами зайнятості, приватними кадровими агентствами, приватними або державними консультативними службами чи службами працевлаштування, центрами професійної орієнтації. Ці посередницькі агентства можуть відігравати важливу роль у сприянні неупередженості або в увічненні дискримінації на ринку праці.

Усі державні служби зайнятості та приватні агентства зайнятості мають сприяти рівності можливостей та ставлення у доступі до зайнятості взагалі та до роботи за спеціальністю. Зокрема, у запитаннях, що їх ставлять шукачам роботи, не має бути спроб отримати інформацію, здатну вможливити ставлення чи обмеження доступу до зайнятості. Держави забезпечити мають дбати про те, щоби приватні агентства зайнятості ставилися до працівників без дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження та будь-яких інших форм дискримінації, охоплених національним законодавством чи практикою, таких як дискримінація за ознакою віку чи інвалідності.

У Конвенції № 181 1997 року про приватні агентства зайнятості та відповідній Рекомендації № 188 встановлено принцип недискримінації у ставленні таких агентств до працівників і шукачів роботи, а також у тому, як вони складають і публікують оголошення про вакансії або пропозиції роботи. Ці інструменти заохочують приватні агентства сприяти рівності

у світі праці за допомогою програм компенсаційних дій. Конвенція також передбачає (у ст. 11), що держави—члени МОП мають вживати відповідно до національного законодавства і практики необхідних заходів із відповідного захисту працівників, найнятих приватними агентствами зайнятості, щодо охорони материнства та допомоги по вагітності та пологах, а також пільг і видів допомоги батькам. Стаття 3(е) Конвенції № 111 стосується недискримінації у наданні громадських послуг.

Корисним засобом поліпшення доступу жінок до кваліфікованих робочих місць можуть бути спеціальні модулі консультування з питань зайнятості, адаптовані до особливих потреб жінок, які працюють.

К.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.181 та Р.188: Приватні агентства зайнятості, 1997

К.160 та Р.170: Статистика праці, 1985

→ Див. також: **Адміністрація праці; Доступ до зайнятості; Оголошення про вакансії**

Дискримінація (discrimination)

Дискримінацію визначено у Конвенції № 111 як:

будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження, що призводить до знищення чи порушення рівності можливостей чи ставлення у світі праці та занять (ст. 1(1а)).

Дискримінація не є чимось новим, а деякі її форми, головним чином дискримінація за ознакою раси або етнічної належності та статі, мають тривалу історію. Останнім часом зміни в структурі й динаміці ринків праці, котрі самі реагують на ширші політичні, економічні та соціально-культурні процеси, спричинили появу нових форм дискримінації за такими ознаками, як ВІЛ-позитивний статус, сексуальна орієнтація, трудовий стаж або релігія. Боротьба із дискримінацією ускладнюється тим, що дискримінація залежить від сприйняття та суб'єктивної думки чи упереджень стосовно здібностей або ставлень, приписуваних людям, які належать до конкретних груп, а не від об'єктивних фактів, причому часто вона є невидимою або прихованою. Утім, ліквідація дискримінації на роботі є конче необхідною для будь-якої стратегії забезпечення гідної праці, зменшення бідності та забезпечення сталого розвитку. Уряди, роботодавці та їхні організації, а також організації працівників – усі вони зобов'язані боротися з нею, властивими їм методами.

Дискримінація може бути де-юре (це означає, що дискримінація існує в законодавстві) або де-факто, тобто реальною. Трудовий кодекс,

який передбачає, що жінки через свою стать мають отримувати меншу платню, ніж чоловіки, розглядався б як дискримінація де-юре, а фактична практика нижчої оплати праці жінок – як дискримінація де-факто.

Хоча кількість випадків прямої дискримінації та дискримінації де-юре за ознакою статі із часом зменшилася, дискримінація де-факто й далі існує або виявляється у нових формах. Щоб виявляти дискримінацію за ознакою статі, рекомендується розглядати не лише намір чи мету, відображені у правилах або діях, а й фактичний отриманий ефект.

Тут корисним буде розуміння відмінності між прямою та непрямую дискримінацією. Пряма дискримінація за ознакою статі має місце, коли нерівне ставлення до жінок і чоловіків впливає безпосередньо із законів, правил або практики, де прямо розрізняються жінки та чоловіки (наприклад, із законів, які не дозволяють підписувати контракти жінкам, але дозволяють робити це чоловікам). Непряма дискримінація за ознакою статі має місце, коли правила і практика, що виглядають ґендерно нейтральними, на практиці призводять до того, що через невідповідне становище потерпають першою чергою особи однієї зі статей. Часто це вочевидноється не одразу, а лише після аналізу фактичних ефектів політики або правових норм, тобто того, що відбувається в реальності у результаті таких норм і практики.

Поняття «непряма дискримінація» показує, що однакове ставлення чи рівні вимоги до всіх на практиці може спричинити нерівні результати. Закон, нормативний акт, політика або практика можуть виглядати «нейтральними», не проводячи чіткої різниці між жінками та чоловіками, але фактично можуть призводити до нерівного ставлення до людей із певними характеристиками. Будь-яке ставлення, яке на практиці ставить у невідповідне становище представників лише однієї статі, є непрямую дискримінацією, якщо негативний ефект не є тісно пов'язаним зі специфічними вимогами даної роботи. Як приклад можна навести вимоги щодо роботи або критерії оплати праці, які виглядають нейтральними (приміром, мінімальний зріст або вага), але на практиці виключають чималий відсоток працівниць. Намір дискримінувати не є визначальним чинником непрямой дискримінації. Разом із тим практика зайнятості або прийняття на роботу не вважається дискримінаційною, якщо ґрунтується на фактичних і реальних потребах роботи (наприклад, політичні або релігійні переконання можуть становити добросовісну кваліфікаційну вимогу для певних посад або занять; відмінності за ознакою статі можуть бути корисні для певних робіт, наприклад у виконавському мистецтві) або якщо повинна зайнятість має сприяти рівності за допомогою позитивних дій чи захищати жінок з особливих причин, таких як охорона материнства. Та попри це треба послідовно визначати винятки такого штибу разом із вимогами роботи, та захищати їх правовою експертизою. Відмінності за особистими перевагами також не вважаються дискримінацією у галузі

праці та занять, але такі відмінності важко визначити, тож на практиці тут можлива упередженість.

Непряма дискримінація можлива також за диференційованого ставлення до конкретних категорій працівників, наприклад до тих, хто працює на умовах неповного робочого часу. У багатьох країнах виключення за законом домашніх працівників, сільськогосподарських і сезонних робітників зі сфери дії соціального захисту також може становити дискримінацію щодо жінок.

Стереотипні уявлення про розподіл завдань і можливостей на «чоловічі» та «жіночі» веде до непрямой дискримінації щодо жінок у доступі до зайнятості та професійного навчання, особливо у технічних галузях і в кар'єрному зростанні. Хоча культурну ідентичність працівників слід поважати (див. статтю «Культурна ідентичність: повага до культурної ідентичності»), треба також визнати, що деякі культурні переконання й норми щодо ролей статей і відносин між ними (наприклад, щодо права жінок заробляти або володіти землею) все одно дискримінують жінок і ведуть до створення згубного кола несприятливих умов у сфері праці, занять і оплати праці.

Виявлення непрямой дискримінації дає змогу критично переоцінити усталену практику та правила, які за очевидної нейтральності дають різні результати для жінок і чоловіків на робочому місці. До важливих стратегій боротьби із непрямою дискримінацією належать:

- зміни в організації праці та розподілі завдань, спрямовані на уникнення негативних наслідків для ставлення до жінок і службового просування їх;
- вжиття заходів (соціальні послуги, доступні всім працівникам), які забезпечують баланс у розподілі між статтями сімейних і професійних обов'язків;
- кампанії активізації з боротьби зі стереотипними уявленнями про «чоловічі» та «жіночі» завдання і ролі.

У більшості країн дискримінацією за ознакою статі заборонено законом. Утім на практиці і в країнах, що розвиваються, і в промислово розвинених країнах жінки у своєму трудовому житті й досі наражаються на дискримінацію в тій чи іншій формі. До законів чи нормативних актів країни можна включати інші ознаки, дискримінацію за якими заборонено. Наприклад, у деяких країнах дискримінацію у сфері праці заборонено також за ознакою раси або етнічної належності, фізичних або розумових вад, віку, сімейного стану, материнства, сексуальної орієнтації, релігії, матеріального добробуту або ВІЛ-позитивного статусу. На практиці дискримінація за ознакою статі може поєднуватися з дискримінацією за будь-якою із цих ознак.

Ключову роль у подоланні дискримінації відіграє держава. Законо-

давство може сприяти цьому безпосередньо, передбачаючи розв'язання проблеми дискримінації на роботі, чи опосередковано, гарантуючи рівність в інших аспектах, ніж робота (таких як успадкування, майнові права, освіта). Посилюються, особливо в Європі, закони щодо дискримінації на робочому місці, збільшуються заходи щодо боротьби із непрямою дискримінацією за ознакою статі, розширюється створення органів, які сприяють рівним можливостям у сфері праці. Процес законотворчості й реформування можна зробити більш гендерно чутливим, якщо сприяти більшому залученню і жінок, і чоловіків до груп з розроблення законопроектів та дотримуватися гендерно зорієнтованих правил розроблення їх, наприклад уникаючи застарілої концепції, згідно з якою чоловічий рід (скажімо, займенник «він») у юридичному тексті потлумачується як такий, що включає й жіночий рід (тобто займенник «вона»).

Соціальний діалог в усіх його формах (переговори, консультації та обмін інформацією) довів свою дієвість у боротьбі з дискримінацією, що впливає з уваги, яку приділяють цій темі в національних договорах, рамкових і галузевих угодах та результатах переговорів на рівні підприємств. Важко переконливіше наголосити важливість гендерного балансу в переговорних групах – не лише як можливість продемонструвати, що питання рівності не є невидимими за столом переговорів, а й для того, щоб привнести у сам процес переговорні навички, що їх мають і жінки, і чоловіки.

Дискримінація, особливо у непрямих формах, повільно піддається змінню, бо вона віддзеркалює панівні соціальні цінності, які самі можуть змінюватися лише повільно. Та коли на робочому місці існує дискримінація за ознакою статі, жінки та їхні представники мають зажадати втручання державної служби інспекції праці або подати позов до відповідного компетентного органу чи до суду.

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.117: Основні цілі та норми соціальної політики, 1962

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.169: Корінні та племенні народи, 1989

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці та механізм її реалізації, 1998

- Див. також: **Адміністрація праці; Доступ до зайнятості; Інспекція праці; Корінні та племенні народи; Основні принципи та права у світі праці; Політика у сфері зайнятості та службового; Тягар доведення;**

Дискримінація непряма (indirect discrimination)

→ Див.: Дискримінація; Компенсаційна дія; Нетрадиційні види зайнятості; Професійна сегрегація

Дисциплінарний захід (disciplinary action)

Дисциплінарні заходи – це дії роботодавця стосовно працівника у відповідь на невиконання ним або нею своїх обов'язків. Дисциплінарні заходи можуть включати попередження, тимчасове відсторонення від посади, переведення на іншу роботу або пониження у посаді.

Слід розробити правила та процедури, які унеможливають довільне чи дискримінаційне застосування дисциплінарних заходів. Необхідно зазначати підстави, на яких може бути вжито дисциплінарного заходу, на підставі об'єктивних критеріїв, узгоджених у процесі соціального діалогу, та з урахуванням конкретної до даної роботи.

Правила та процедури стосовно дисциплінарних заходів мають застосовуватися за принципом рівності: жоден працівник не може бути підданий дисциплінарному заходу за виконану роботу чи поведінку, які водночас були визнані прийнятними щодо інших працівників.

К.158 та Р.166: Припинення трудових відносин, 1982

Р.130: Розгляд скарг, 1967

К.151 та Р.159: Трудові відносини на державній службі, 1978

→ Див. також: Звільнення

Дитяча праця (child labour)

Дитяча праця як форма праці, що має бути ліквідована, не означає всіх форм наймання та роботи, виконуваної дітьми віком до 18 років. Дитяча праця – це робота, яка завдає шкоди здоров'ю, освіті, благополуччю або розвитку дитини. Загальні критерії визначення дитячої праці – вік дитини та характер роботи. Засадовий принцип полягає в тому, що робота не має заважати освіті та якнайповнішому розумовому й фізичному розвитку дитини. Вирішальним чинником є вік, адже до певного віку головним заняттям дітей має бути здобуття освіти та участь в інших видах діяльності, корисних для їхнього здорового розвитку, зокрема в іграх. Робота впливає на дітей інакше й сильніше, ніж на дорослих – і чим молодшою є дитина, тим вона вразливіша. Важливими критеріями також є шкідливий характер роботи та умови, в яких її виконують.

За оцінкою МОП дитячою працею зайнято близько 218 мільйонів дітей, з-поміж яких 127 мільйонів займаються шкідливою роботою, а понад 8 мільйонів працюють примусово, бо є жертвами торгівлі дітьми, дітьми-солдатами чи закабаленими працівниками або використовуються в нелегальній діяльності, якою є, зокрема, незаконний обіг наркотиків чи сексуальна експлуатація (ILO, 2006с, table 1.1).

Дитяча праця зазвичай асоціюється з бідністю й дискримінацією. Вона є проблемою, котра не просто стосується прав дитини як людини, а й безпосередньо пов'язана з гендерною дискримінацією – як через нерівну роль батьків і матерів як годувальників і домашніх господарів, так і через різницю в очікуваннях від дівчат і хлопців щодо освіти та перспектив у кар'єрі. Дитяча праця також є проблемою розвитку людських ресурсів, бо позбавляє жінок і чоловіків роботи, яку вони могли б виконати краще за дітей, і не дозволяє майбутнім дорослим жінкам і чоловікам набувати навичок і втілювати свої права у сфері праці. Зрештою, вона перешкоджає розробленню справедливої політики та програм зайнятості.

МОП працює над проблемою ліквідації дитячої праці від самого виникнення у 1919 році. З цією метою ухвалено низку конвенцій і рекомендацій. Конвенція № 138 (1973 р.) передбачає, що жодна дитина, яка не досягла віку закінчення обов'язкової освіти (зазвичай 15 років), не може бути прийнята на роботу в жодному секторі економіки, а Конвенція № 182 (1999 р.) закликає вжити негайних заходів проти застосування найгірших форм дитячої праці, якими, зокрема, є використання дівчат і хлопців, молодших 18 років, у примусовій праці, у збройних конфліктах, проституції, порнографії й на шкідливих роботах, визначених на національному рівні.

Національні дії проти дитячої праці мають спрямовуватися на те, щоб узагалі не допускати її або принаймні вилучати якомога більше дітей зі сфери дитячої праці й надавати їм альтернативні можливості. Можна застосовувати поетапну, обмежену в часі, багатогалузеву та комплексну стратегію, яка передбачає такі заходи:

- забезпечення обізнаності населення стосовно цієї проблеми в загальнонаціональному масштабі, у спільнотах і на підприємствах;
- аналіз ситуації з метою визначення проблем дитячої праці в країні;
- розроблення і впровадження національної політики щодо запобігання та ліквідації дитячої праці;
- зміцнення наявних організацій і створення необхідних інституціональних механізмів;
- заохочування широкого альянсу партнерів для визнання проблеми дитячої праці та вжиття запобіжних дій;
- сприяння розробленню й застосуванню запобіжного законодавства;

- підтримка безпосередньої взаємодії з дітьми-працівниками (потенційними);
- звільнення дітей від найгірших форм дитячої праці;
- тиражування та розширення успішних проєктів;
- інтеграція питань дитячої праці в національну політику розвитку, в соціально-економічну політику, зокрема в плані зниження рівня бідності та забезпечення загальної освіти, та в програми й бюджети.

Дитяча праця по-різному впливає на дівчат і на хлопців. Дівчата зазвичай привертають особливу увагу, позаяк дискримінація щодо них незрідка призводить до особливої незахищеності їх від експлуатації, насильства та ігнорування їхніх прав. Для дівчат імовірніше:

- почати працювати в більш ранньому віці;
- отримувати меншу, ніж у хлопців, плату за такий самий вид роботи;
- переважати в секторах і регіонах, що характеризуються низькою оплатою праці й тривалим робочим часом;
- працювати у прихованих і нерегульованих секторах, якими є неоплачувана сімейна робота чи побутове обслуговування, що робить їх уразливішими до експлуатації й насильства;
- стати об'єктом сексуального, фізичного та емоційного насильства;
- стати об'єктом торгівлі людьми, особливо з метою комерційної сексуальної експлуатації;
- бути виключеними зі сфери освіти взагалі або після здобуття базової освіти;
- відповідати за хатню роботу;
- нести потрійний тягар: хатня робота, навчання у школі, економічна діяльність.

У Конвенції 1999 року (№ 182) про заборону й негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці та відповідній Рекомендації № 190 особливо наголошується необхідність «врахування особливостей становища дівчат». З цією метою можна:

- приділяти особливу увагу дівчатам як цільовій групі в усіх планах дій або програмах прямої дії, спрямованих на ліквідацію дитячої праці;
- зосереджуватися на тих економічних секторах, де працює багато дівчат (наприклад, проституція, домашня робота, сільське господарство, промислове виробництво);
- намагатися, щоб за можливості, проєкти, розраховані на «видимих

працюючих хлопців», були також зорієнтовані на «невидимих працюючих дівчат»;

- спрямовувати зусилля на представників найбідніших верств (наприклад, на домогосподарства, главою яких є самотні жінки) та залучати матерів разом із батьками до проєктів, що стосуються працюючих дітей;
- пов'язати вищезазначену роботу з діяльністю зі сприяння освіти для дівчат;
- мобілізувати жіночі організації та активістів.

У певних ситуаціях дискримінації зазнають і хлопці, котрі становлять незначну більшість дітей, зайнятих на небезпечній роботі, та дітей-солдат. Дівчат під час збройних конфліктів часто примушують надавати сексуальні послуги. Не можна ігнорувати й ті нечасті випадки, коли хлопці мусять займатися діяльністю, в якій переважають жінки, наприклад, хатньою роботою або у сфері сексуальної експлуатації.

Отже, в ідеалі питання гендерної рівності слід включати в аналіз дитячої праці та реалізацію заходів щодо її ліквідації. Це означає виявлення й оцінювання різних наслідків запланованих дій для дівчат і хлопців, а також вироблення дій (політики, законодавства та програм) у цьому аспекті.

К.29: Примусова праця, 1930

К.138 та Р.146: Мінімальний вік, 1973

К.143: Працівники-мігранти (додаткові положення), 1975

К.182 та Р.190: Найгірші форми дитячої праці, 1999

Декларація основних принципів та прав у світі праці та механізм її реалізації, 1998

- Див. також: **Комерційна сексуальна експлуатація; Основні принципи та права у світі праці; Примусова праця; Працівники-мігранти; Торівля людьми**

Дівчата, залучені до дитячої праці **(girl child labourers)**

- Див.: Дитяча праця

Догляд за літніми людьми (elder care)

Мірою збільшення середньої тривалості життя та старіння населення світу більше працює працівників, які піклуються про літніх або непрацездат-

них батьків чи родичів, причому це явище спостерігається в усіх регіонах. Уряди дійшли розуміння того, що зростання кількості літніх людей, які потребують догляду, може виявитися величезним фінансовим тягарем для держави. Організація догляду за літніми людьми та розподіл його між державною та приватною сферами є предметом дедалі ширших дебатів.

Догляд за літніми людьми непрямо висвітлюється у Конвенції № 156 та Рекомендації № 165, і деякі держави впроваджують заходи щодо догляду за літніми людьми згідно із положеннями цих документів. У деяких промислово розвинених країнах, наприклад, у США, Канаді й Австралії, упроваджено різноманітні програми допомоги працюючим членам сім'ї, які піклуються про літніх родичів. В інших країнах програми здебільше спрямовані на самих літніх людей, ніж на потреби працівників, пов'язані з допомогою в догляді за такими людьми, але наявність таких програм можнорозглядати як відправну точку поширення програм, спрямованих радше на потреби працівників, які доглядають літніх людей. У кількох країнах роботодавці беруть участь у фінансуванні механізмів, які забезпечують задоволення потреб працівників у такому догляді (ILO, 1993b, Ch. 5).

На догляд за літніми людьми поширюються такі само проблеми стосовно гендерної рівності, що й на інші сімейні обов'язки. Жінкам і чоловікам мають надаватися рівні можливості для задоволення потреб літніх родичів, і там, де жінки на практиці залишаються головними доглядачами, це не має закривати доступ до зайнятості, оплати праці або професійного зростання.

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

- Див. також: **Робота по догляду; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Служби та установи з догляду за дітьми та сім'єю; Хвороба члена сім'ї: відпустка по догляду за хворим членом сім'ї**

Домагання й тиск (harassment and pressure)

Домагання й тиск (також відомі як залякування або психологічний терор) на робочому місці можуть набувати різних форм агресивної поведінки. Вони характеризуються постійними ворожими нападками фізичного чи психологічного характеру, зазвичай непередбачуваними, ірраціональними та несправедливими, на окрему особу або на групу працівників. Особлива форма домагань – сексуальні домагання.

За певних обставин електронне спостереження за працівниками також може бути розцінене як домагання.

Жоден працівник, як жінка, так і чоловік, не має піддаватися домаганням або тиску за будь-яких умов наймання, моральному знуцанню, переслідуванню або гнобленню на роботі. Зокрема, неприпустимі сексуальні домагання. Робочі завдання слід розподіляти в рівних обсягах і за об'єктивними критеріями. Продуктивність праці всіх працівників слід оцінювати об'єктивно. Працівники не мають наражатися на перешкоди у виконанні своїх робочих функцій, до того ж від них не можна вимагати виконання додаткових робочих обов'язків або завдань на підставі їхньої статі. Жертви домагань і тиску мають захищатися від репресивних або дисциплінарних дій адекватними превентивними заходами та засобами відшкодування.

Невпинно поглиблюється усвідомлення того, що домагання й тиск на робочому місці – це не просто окрема проблема людського чинника, а проблема, що сягає корінням ширшого соціального, економічного, організаційного та культурного контексту, що включає глибоку нерівність у гендерних відносинах. Як свідчать дослідження, наслідки домагань є важким тягарем для працівника, підприємства і суспільства в плані витрат. Тому домаганням слід протиставити належні запобіжні заходи.

Відділ з питань умов праці МОП має спеціальну програму щодо насильства й домагань на робочому місці, яка зорієнтована на запобігання всім формам насильства на роботі, таким як залякування, психологічний терор і домагання за ознакою статі, раси або етнічного походження, релігії чи сексуальної орієнтації. У рамках програми проводять дослідження з цих проблем, розробляють практичні інструменти, надають рекомендації урядам і організаціям працівників і роботодавців щодо того, як запобігати домаганням і реагувати на них.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.169: Корінні та племінні народи, 1989

→ Див. також: **Комп'ютери; Насильство на робочому місці: гендерно зумовлене насильство на робочому місці; Процедури розгляду скарг; Сексуальні домагання**

Домашні працівники (domestic workers)

Домашня (або хатня) робота – це робота по дому і саду, виконувана найманими працівниками, які можуть бути або не бути членами сім'ї, з метою полегшення ведення домашнього господарства й задоволення особистих потреб. Переважна більшість домашніх працівників – жінки, причому серед них збільшується частка жінок-мігранток. Серед них чимало дівчат; наприклад, у Танзанії наймання дівчат, молодших 14 років, із сільських районів на роботу як хатніх робітниць у містах спричинило

занепокоєність МОП/ШПЕК (ILO, SEARAT, 1998).

Працівники, на яких покладається прибирання громадських і приватних будівель, домашніми працівниками не вважаються. Помічниці й няні, наймані через агентства, підпадають під Конвенцію № 181 і Рекомендацію № 188 про приватні агентства зайнятості.

Домашня робота може виконуватися на умовах повного робочого часу (із проживанням або без проживання), на умовах неповного робочого часу або як випадкова погодинна робота. Хоча виконувані завдання у багатьох випадках не відрізняються від тих, що виконують у процесі роботи по дому члени сім'ї, ці відносини є трудовими, й усі країни, за незначними винятками, мають нормативну базу щодо домашньої роботи. У багатьох країнах є спеціальне трудове законодавство і схеми соціального забезпечення для домашніх працівників. У принципі оплата праці та соціальні пільги, зокрема пенсійні внески, відпустка з вагітності та пологів і відпустка через хворобу, щотижневий відпочинок і оплачувані свята, мають надаватися їм згідно із національним законодавством. Винагорода має бути пропорційною обсягу й типу роботи, може виплачуватися щомісячно, щотижнево або щоденно; оплата праці працівників-мігрантів має бути такою самою, що й у місцевих працівників. На практиці спеціальне трудове законодавство містить низку винятків, які є менш сприятливими для домашніх працівників. Невидимість домашньої роботи ускладнює її регулювання, хоча багато інспекцій з праці поширюють сферу своєї компетенції і на цей бік царини праці.

Домашні працівники, як правило, стикаються із безліччю проблем: надмірною тривалістю робочого часу; значним навантаженням; низькими зарплатами; виключенням зі схем охорони здоров'я та грошової допомоги, а також захисту від звільнення у разі вагітності та пологів; відсутністю контролю з боку органів влади, відповідальних за інспекцію праці за забезпечення дотримання законів; слабкою позицією на колективних переговорах; високим рівнем контролю з боку роботодавця. Домашні працівники, які живуть у роботодавця, наражаються на додаткові проблеми: ізоляцію, труднощі організації, регламентований спосіб життя, погані житлові умови, недостатнє харчування, відсутність таємниці приватного життя. Ще однією вельми поширеною небезпекою для домашніх працівників, є насильство на роботі – фізичне або психологічне.

Кілька конвенцій МОП містять статті, що прямо включають або виключають домашніх працівників зі сфери своєї дії, але жодна конвенція конкретно не стосується домашніх працівників. Як правило, норми МОП, застосовні до інших категорій працівників, поширюються і на домашніх працівників. Це стосується, зокрема, їхніх прав на рівні можливості та рівне ставлення, на організацію та ведення колективних переговорів, на медичне страхування й на дотримання мінімального віку трудової діяльності. Певні конвенції містять застереження з приводу відхилення,

що дозволяють країнам, котрі їх ратифікують, виключати деякі категорії працівників або установ зі сфери їхньої дії; це стосується, приміром, положення про безробіття серед домашніх працівників і обмежень на виконання молодими особами роботи в нічний час.

Домашню роботу слід відрізнити від надомної праці; домашня робота не підпадає під дію Конвенції 1996 року про надомну працю (№ 177).

К.95 та Р.85: Захист заробітної плати, 1949

К.100 та Р.90: Рівне винагородження, 1951

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р.95: Охорона материнства, 1952

К.175: Робота на умовах неповного робочого часу, 1994

К.181 та Р.188: Приватні агентства зайнятості

С. 183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

- Див. також: **Насильство на робочому місці: гендерно зумовлене насильство на робочому місці; Основні принципи та права у світі праці; Охорона материнства; Працівники-мігранти; Соціальне забезпечення; Соціальний захист; Тривалість робочого часу**

Домашня робота (housework)

Домашня (або хатня) робота (на відміну від оплачуваної роботи домашніх працівників) – це робота з ведення домашнього господарства, яку члени сім'ї виконують без винагородження. У всіх куточках світу відповідальність за домашню роботу досі несуть жінки. Хоча частка домашньої роботи, виконувана чоловіками, поступово збільшується, головним чином у розвинених країнах, цей внесок усе одно становить незначну частку загального часу, який витрачається на домашню роботу. Навіть коли жінки та дівчата виконують господарські обов'язки вдома і за межами дому, їм зазвичай доводиться виконувати переважну більшість обов'язків з ведення домашнього господарства, що зумовлено традиційною роллю, відведеною їм у суспільстві. Ця робота включає догляд за дітьми та літніми людьми і як правило не регулюється і не захищається законом. У більшості країн домогосподарка не має особистого права на пенсію, хоча в деяких країнах можна робити добровільні пенсійні внески. Якщо домогосподарка заміжня, вона зазвичай має право на соціальні пільги свого працюючого чоловіка (оборотну пенсію, допомогу багатодітним сім'ям, медичну допомогу). Зростання кількості домогосподарств, очолюваних жінками, поряд із обмеженим доступом до вигідної роботи та програм соціального забезпечення, є головним чинником «фемінізації бідності».

- Див. також: **Догляд за літніми людьми; Домашні працівники; Домогосподарства, очолювані жінками; Економічна активність; Неоплачувана робота; Поділ праці; Робота по догляду; Соціальне забезпечення; Соціальний захист**

Домогосподарства, очолювані жінками **(female-headed households)**

Домогосподарства, очолювані жінками, – це домогосподарства, в яких або немає дорослих чоловіків через розлучення, окреме проживання, міграцію, відсутність шлюбу чи вдівство, або в яких присутні чоловіки не беруть участі в забезпеченні доходу домогосподарства через хворобу, інвалідність, старість, алкоголізм або іншу аналогічну непрацездатність (але не через безробіття).

Сьогодні у багатьох країнах дохід, що його забезпечують жінки, має вирішальне значення для виживання сім'ї. Жінки є головним джерелом доходу в мільйонах домогосподарств у всьому світі – це є викликом традиційному припущенню, за яким роль «глави домогосподарства» має виконувати чоловік. Цю нову реальність треба мати на увазі, зокрема при зміні умов соціального забезпечення (щодо пенсій, допомоги по безробіттю та допомоги багатодітним сім'ям), щоб домогтися задоволення потреб цієї групи, наприклад подальшим поширенням на жінок особистих прав на соціальне забезпечення⁶. Концепцію домогосподарств, очолюваних жінками, також треба включати у звичайну національну статистику праці, що дасть змогу чітко визначати кількість і частку домогосподарств цього типу.

Домогосподарства, очолювані жінками, наражаються на більший ризик бідності, ніж домогосподарства, очолювані чоловіками, бо вони мають не такий широкий доступ до добре оплачуваної роботи, активів і кредитів. Їхня одноосібна відповідальність за роботу по домогосподарству залишає жінкам, які очолюють домогосподарства, обмаль часу для активної профспілкової діяльності, здобуття подальшої освіти чи професійного навчання або взагалі позбавляє їх такої можливості. Відтак ще одним важливим чинником є відсутність сприятливого середовища, на-

⁶ Термін «особисте право» вживають для позначення права особи на соціальні пільги на своє ім'я. Це право може виникати із власної професійної діяльності особи або з того факту, що людина мешкає у даній країні. Воно не залежить від сімейного стану чи сімейної ситуації, за винятком того, що в деяких випадках пільги можуть бути збільшені, коли є утриманці. Похідне право – це право особи отримувати соціальні пільги через те, що вона перебуває на реальному чи ймовірному утриманні особи, забезпеченої соціальним страхуванням. Це право зазвичай залежить від сімейного стану особи, котрий часто використовують як доказ існування чи відсутності утримання. Похідні права дають змогу чоловіку/дружині, який (яка) перебуває на утриманні, користуватися послугами з охорони здоров'я (пільгами натурою) та пенсією по старості у формі допомоги у зв'язку із втратою годувальника (одночасної виплати або пенсії) (ILO-EUROPE, 2000, p. 6).

приклад достатніх дитячих закладів.

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.160 та Р.170: Статистика праці, 1985

- Див. також: **Домашня робота; Неформальна економіка; Підприємництво серед жінок; Поділ праці; Сільськогосподарські та інші сільські працівники; Соціальне забезпечення; Соціальний захист; Статистика праці**

Допомога грошова та медична у зв'язку з вагітністю та пологами **(cash and medical benefits for maternity)**

Конвенція № 183, якою була переглянута Конвенція № 103 (1952 р.), передбачає, що в період відсутності на роботі через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами жінка має право на грошову допомогу на такому рівні, щоб жінка могла утримувати себе та свою дитину в гідних із санітарно-гігієнічної точки зору умовах і мати належний рівень життя. Жінка, крім того, має право на медичну допомогу, зокрема на допомогу в період до, під час і після пологів, а також, якщо знадобиться, на госпіталізацію. Згідно із Конвенцією № 103 жінка повинна мати можливість вільно обирати лікаря, а також вибирати між державною та приватною лікарнею.

Грошова допомога має надаватися із фондів обов'язкового соціального страхування або із громадських фондів. Якщо грошова допомога надається через систему обов'язкового соціального страхування і залежить від рівня заробітків, то її розмір встановлюється на рівні не менше двох третин від попередніх заробітків жінки або тих її заробітків, які беруть до уваги при обчисленні допомоги (Конвенція № 183, стаття 6 (3)). Рекомендація № 191 передбачає, що мірою можливості та після консультацій із представницькими організаціями роботодавців і працівників грошова допомога має підвищуватися до розміру повної суми попередніх заробітків жінки або до розміру частини, яку беруть до уваги при обчисленні допомоги. Роботодавець не має нести індивідуальної відповідальності за витрати на виплату цієї допомоги.

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р.95: Охорона материнства, 1952

К.110: Платації, 1958 (і Протокол, 1982)

К.165: Соціальне забезпечення моряків (переглянута), 1987

К.181: Приватні агентства зайнятості, 1997

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

- Див. також: Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; Захист від радіоактивного впливу; Охорона здоров'я жінки у період вагітності та годування груддю; Охорона материнства

Допомога по безробіттю (unemployment benefit)

- Див.: Безробіття

Допомога по інвалідності (invalidity benefit)

- Див.: Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею; див. Також: Допомога у випадку виробничої травми; Соціальне забезпечення; Соціальний захист

Допомога по старості (old-age benefit)

- Див.: Пенсії

Допомога у випадку виробничої травми (employment injury benefit)

Усі працівники, незалежно від статі та інших особистих характеристик, мають бути застраховані від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання. У Конвенції № 121 (ст. 4) зазначено, що національне законодавство, яке стосується допомоги у випадку виробничого травматизму, охоплює всіх громадян, які працюють за наймом, у тому числі учнів, у суспільному та приватному секторах, зокрема тих, хто працює в кооперативах, а в разі смерті годувальника встановлено категорії отримувачів допомоги.

Системою допомоги у випадку виробничого травматизму охоплено такі сфери:

- медичний догляд для збереження, відновлення або підвищення працездатності;
- непрацездатність із призупиненням виплати заробітної плати;
- повна або часткова постійна втрата здатності заробляти;

- втрата засобів існування утриманцями годувальника у зв'язку з його смертю.

У разі непрацездатності, загальної втрати здатності заробляти або в разі смерті годувальника виплата допомоги здійснюється періодично.

Ця допомога рівною мірою поширюється на жінок і чоловіків, але на практиці часто трапляється по-іншому. Національна політика й інституціональні механізми в цьому напрямі мають спрямовуватися на забезпечення реальної рівності ставлення до працюючих чоловіків і жінок. Деякі уряди (наприклад, в Індії) створили структури, які забезпечують виплату різноманітних видів допомоги із соціального забезпечення, в тому числі допомоги у випадку виробничої травми, працівникам, зокрема жінкам, які не є членами профспілок.

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.121 та Р.121: Допомоги у випадку виробничого травматизму, 1964

Р.194: Перелік професійних захворювань, 2002

- Див. також: **Соціальне забезпечення; Соціальний захист; Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею**

Допомога у зв'язку із втратою годувальника (survivors' benefit)

Усі особи, захищені системами соціального забезпечення, повинні мати право на допомогу у зв'язку із втратою годувальника. Цю допомогу нараховують як удовам, так і вдівцям. Жінка або чоловік, яка (який) на момент смерті перебував (ла) на утриманні чоловіка (дружини), або діти, які втратили підтримку після смерті застрахованого працівника, повинні мати право на періодичну виплату. Це право вдови чи вдівця може бути обумовлено її (його) неспроможністю утримувати себе, й допомога може виплачуватися у зменшеному розмірі або призупинятися, якщо дана особа зайнята оплачуваною діяльністю. Ця допомога також може залежати від накопичення мінімального стажу сплати внесків або роботи. Якщо особа, яка втратила годувальника, не має дітей та вважається неспроможною, може знадобитися підтверження мінімальної тривалості шлюбу.

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.128 та Р.131: Допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку із втратою годувальника, 1967

- Див. також: **Домогосподарства, очоловані жінками; Політика у сфері зайнятості та службового просування**

Достроковий вихід на пенсію (early retirement)

→ Див.: Літні працівниці; Пенсії

Доступ до зайнятості (access to employment)

До і в перебігу прийняття на роботу працівникам обох статей мають гарантуватися рівні можливості в плані доступу до зайнятості. Державні і приватні агентства зайнятості мають сприяти рівним можливостям щодо зайнятості, зокрема:

- пропонувати всім потенційним працівникам – як чоловікам, так і жінкам – подавати заяви та розглядати відомості про попередній досвід роботи представників обох статей;
- відхиляти дискримінаційні заявки з боку майбутніх роботодавців та інформувати їх про законодавство й національну політику щодо рівних можливостей;
- інформувати заявників про їхнє право на рівні можливості щодо зайнятості;
- інформувати заявників про політику та практику стосовно заходів, спрямованих на досягнення балансу між роботою та сім'єю.

Згідно із Конвенцією № 183 вагітність або материнство не мають бути причиною дискримінації у доступі до зайнятості; держави-члени МОП зобов'язані вжити необхідних заходів для забезпечення виконання цієї вимоги. Від жінки, що поступає на роботу, не можна вимагати проходження тестів на вагітність або довідки про відсутність вагітності, крім випадків, коли національні закони чи нормативні акти обмежують прийняття на роботу вагітних жінок або жінок, які годують груддю, в особливих ситуаціях, наприклад коли робота вважається шкідливою для матері або дитини. Аналогічним чином відомий або підозрюваний ВІЛ-позитивний статус не має бути єдиною підставою для відмови у прийнятті на роботу заявника будь-якої статі, якщо тільки об'єктивно і добросовісно не доведено, що серонегативна реакція є обов'язковою виробничою вимогою.

Що стосується доступу до зайнятості працівників із сімейними обов'язками, то Конвенція № 156 передбачає для таких працівників право виконувати оплачувану роботу, право на вільний вибір роботи, а також право на професійну підготовку та професійну орієнтацію зі сприяння доступу таких працівників до зайнятості. Ці принципи деталізовано в Рекомендації № 165.

Малі та мікропідприємства у різних секторах економіки є важливими джерелами зайнятості та самозайнятості жінок як у розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються, до того ж чисельність жінок

підприємниць значно зростає. Малі та середні підприємства забезпечують зручний канал доступу жінок до зайнятості; проте політичне, регуляторне й інституціональне середовище часто виявляється несприятливим для жінок і (або) малих підприємств, тож доступ жінок до кредитів, технологій, активів (таких як земля чи приміщення) і можливостей щодо навчання нерідко більш обмежений, ніж для чоловіків. Доступ до такої зайнятості можна заохочувати конкретними заходами і стимулами для жінок, які прагнуть здійснювати підприємницьку діяльність.

К.111 та Р.111: Дискримінація в галузі праці та занять, 1958

К.122: Політика в галузі зайнятості, 1964

Р.169: Політика в галузі зайнятості (додаткові положення), 1984

К.88: Служба зайнятості, 1948

К.142: Розвиток людських ресурсів, 1975

К.156 та Р.165: Працівники з сімейними обов'язками, 1981

Р.189: Створення робочих місць на малих та середніх підприємствах, 1998

К.181 та Р.188: Приватні агентства зайнятості, 1997

К.183: Охорона материнства, 2000

Р.193: Сприяння розвитку кооперативів, 2002

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Кооперативи; Оголошення про вакансії; Підприємництво серед жінок; Процедури відбору; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Дотримання умов контракту **(contract compliance)**

- Див.: **Компенсаційна дія; Політика державних закупівель**

Економічна активність (economic activity)

Статистики використовують термін «економічна активність», а не «робота». Із роками визначення економічної активності розширилося й зараз охоплює пропозицію робочої сили для виробництва економічних товарів і послуг – як визначено у Системі національних рахунків (СНС) ООН. Економічно активне населення охоплює осіб, які фактично виробляють товари та послуги, а також людей, які бажають і готові це робити, але не займаються цим. СНС охоплює виробництво товарів і послуг для ринку та виробництво товарів у домогосподарствах для власного споживання, але не включає неоплачуваних послуг для споживання домогосподарством, яке їх виробляє. Ці послуги загальновідомі як «домашня (хатня) робота», що включає такі види діяльності, як приготування їжі, прибирання й догляд за дітьми та іншими членами сім'ї.

МОП визначає економічну активність як «усю роботу за плату або в очікуванні прибутку» й зазначає, що виробництво економічних товарів і послуг включає виробництво й переробку сільськогосподарської продукції та виробництво інших товарів для внутрішнього споживання.

Хоча частка економічно активних жінок останніми десятиліттями зростає, участь жінок в економічній активності відчутно недооцінювалася – й досі недооцінюється – в усіх регіонах світу, навіть якщо не враховувати економічний внесок неоплачуваної домашньої роботи.

→ Див. також: **Домашня робота; Ринок праці; Робоча сила; Статистика праці**

Економічно активне населення (economically active population)

→ Див.: **Робоча сила**



Жінки у розвитку (women in development)

→ Див.: Гендерний аналіз і планування

Можливості зайнятості (employability)

Термін «можливості зайнятості» стосується мобільних навичок, компетенцій та кваліфікації, які збільшують здатність людини використовувати наявні освітні й навчальні можливості отримання гідної роботи, досягнення успіху на підприємстві та при переході на іншу роботу, а також долати проблеми, пов'язані зі зміною умов у технологіях і на ринку праці загалом. Ці знання та компетенції теж необхідно вдосконалювати або оновлювати впродовж усього трудового життя.

Через Департамент розвитку професійних навичок, компетентності та підвищення здатності до зайнятості МОП сприяє вдосконаленню методик і програм навчання в усьому світі та інвестиціям у них, приділяючи особливу увагу стратегіям навчання, спрямованим на підтримку інтеграції груп, які можуть опинитися в невідгідному становищі на ринку праці. Ці групи включають жінок, людей з інвалідністю, літніх і молодих працівників.

Серед аспектів політики, в яких гендерно чутливі підходи є корисними, слід назвати такі:

- інвестування в освіту та підготовку кадрів, особливо у країнах, що розвиваються, і передовсім для жінок і груп з особливими потребами, наприклад осіб з інвалідністю;
- початкова освіта, грамотність і базові навички, особливо в найбільш розвинених країнах, з акцентом на освіту і професійну підготовку дівчат;
- системи професійно-технічної освіти та підготовки кадрів з особливою увагою до уникнення гендерних стереотипів і професійної сегрегації у професійному навчанні;
- визнання навичок, набутих із широкого кола джерел, деякі з яких можуть бути нетрадиційними. Концепція навчання впродовж усього життя означає, що всі види навчання – формальне, неформальне і неофіційне – мають визнаватися й бути доступними. Це важливо для жінок, які, найімовірніше, набували навичок поза межами офіційних навчальних закладів;
- сприяння соціальному діалогу щодо гендерної рівності у підготовці кадрів, розвитку людських ресурсів і навчання впродовж усього життя;

- активні програми ринку праці, що включають ефективні методики набуття кваліфікації та професійного зростання у формальних і неформальних установах для людей, які перебувають у невігідному становищі на ринку праці, зокрема жінок і дівчат;
- реформування служб зайнятості та сприяння спільним зусиллям державних і приватних агентств зайнятості щодо впровадження рівності можливостей та ставлення у доступі до зайнятості й до конкретних видів занять, а також узгодженому підходу до запобігання дискримінації.

К.181 та Р.188: Приватні агентства зайнятості, 1997

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Доступ до зайнятості; Освіта; Професійна орієнтація; Професійне навчання**

Залякування (bullying)

- Див.: **Домагання й тиск**

Засоби правового захисту і санкції (remedies and sanctions)

Засіб правового захисту – це спосіб запобігання або компенсації жертві завданої їй шкоди чи збитків; санкція – це кримінальне покарання або штраф, накладений у цивільно-адміністративному порядку як покарання за неприпустиму поведінку. І засоби правового захисту, і санкції – це інструменти забезпечення ефективності правових систем, стримувальні чинники протиправної поведінки. Засоби правового захисту і санкції застосовують на національному рівні, часто у відповідь на заклики, що містяться в міжнародних трудових нормах щодо вжиття стримувальних заходів стосовно найогидніших форм поганого поводження з працівниками, як наприклад, у ст. 25 Конвенції № 29 1930 року про примусову працю або у ст. 7(1) та ст. 8 Конвенції № 182 1999 року про найгірші форми дитячої праці.

Національне законодавство про рівну оплату праці, рівні можливості та рівне ставлення відіграє важливу роль, але само по собі воно не є достатнім для забезпечення застосування цих принципів у законодавстві та на практиці. Дискримінації слід запобігати ефективними засобами стримування, а жертвам дискримінації має виплачуватися справедлива компенсація. У випадках несправедливого припинення трудових відносин

грошова компенсація, як правило, визнається недостатньою. Щоб забезпечити прийнятність такого закону, важливо мати набір засобів правового захисту та (або) санкцій. Мірою змінення характеру дискримінації й дедалі більшого перетворення її на непрямую ускладнюється боротьба з нею самими лише кримінальними санкціями; необхідним доповненням до санкцій за прояви дискримінації дедалі частіше стають профілактичні заходи.

Спостерігається поступова тенденція щодо посилення засобів правового захисту і санкцій. Більшість країн створили спеціалізовані й доступні органи для боротьби з дискримінацією та сприяння рівності у сфері праці, однак чимало країн більше покладаються на санкції, ніж на засоби судового захисту. У деяких країнах задля підвищення ефективності правозастосування правові санкції поєднують із засобами правового захисту. Засоби правового захисту і санкції також стають дедалі важливішим методом запобігання й боротьби із сексуальними домаганнями на робочому місці.

Ще один спосіб розслідування скарг і надання засобів судового захисту – омбудсмени або служби омбудсменів. Як правило, вони формують рекомендації, роблять оцінки і надають річні доповіді до парламенту. Ці служби можуть створюватися спеціально для розв'язання питань рівності й таких делікатних питань, як сексуальні домагання. У Швеції, наприклад, є Омбудсмен із рівних можливостей та Комісія з рівних можливостей; на запит Омбудсмена Комісія може приписати роботодавцеві вжити конкретних заходів щодо сприяння гендерній рівності на робочому місці під загрозою покарання у вигляді штрафу за невиконання цього припису.

→ Див. також: **Дискримінація; Дисциплінарний захід; Домагання й тиск; Процедури розгляду скарг; Сексуальні домагання**

Захист від радіоактивного впливу (radiation protection)

Для жінок загалом не існує окремої гранично припустимої дози професійного радіоактивного опромінення, але, враховуючи особливі ризики для здоров'я жінок дітородного віку й можливу підвищену чутливість плоду до радіації, мабуть, слід передбачити певні додаткові заходи контролю та безпеки для вагітних працівниць.

У положеннях Конвенції № 115 1960 року про захист від радіації немає розрізнення за ознакою статі. Проте «Кодекс практики МОП щодо радіологічного захисту працівників (іонізуючі випромінювання)», опублікований у 1986 році, відносить вагітних жінок, зайнятих на роботах із

радіацією, а також працівників, студентів, учнів і практикантів віком від 16 до 18 років до категорій осіб, які можуть працювати тільки в умовах, «де вкрай малою є ймовірність, що річна доза опромінення перевищить величину, рівну трьом десятим максимально припустимої дози».

Рекомендації Міжнародної комісії з радіологічного захисту (МКРЗ), видані 1990 року, пояснюють застосування Конвенції № 115 у цьому аспекті, оскільки посилаються на «знання, що змінюються» і на «нові знання» (відповідно ст. 3(1) та ст. 6(2) Конвенції). Як наголошує МКРЗ, характер зайнятості вагітних жінок не має створювати значної ймовірності отримання великої дози випадкового опромінення або поглинання організмом радіоактивних ізотопів. Що стосується захисту ненародженої дитини, МКРЗ рекомендує, щоб у випадках зайнятості жінок дітородного віку на роботах, пов'язаних із професійним опроміненням, стандарт захисту, передбаченого для ненародженої дитини, був загалом зіставним зі стандартом, встановленим для широкого загалу, а захист матері має відповідати цій нормі (ILO, 1992)⁷. Відтак роботодавці мають докладати усіх розумних зусиль, щоб надавати працівникам належну альтернативну роботу, якщо встановлено, що працівник за станом здоров'я далі не може працювати в умовах, пов'язаних із професійним опроміненням.

Щойно працівниця дізнається про свою вагітність, вона має негайно повідомити про це роботодавця, щоб умови її роботи за потреби були змінені. Повідомлення про вагітність не має вважатися причиною для дискримінації чи відсторонення від роботи.

Вплив радіоактивних джерел також може шкодити репродуктивній функції чоловіків, зумовлюючи стерильність та мутагенні ефекти. Отже, охоронне законодавство, яке враховує репродуктивні функції жінок, слід поширити також на репродуктивні функції чоловіків.

Тривають дебати з приводу того, чи є випромінювання екранів комп'ютерних моніторів і принтерів джерелом значного ризику для тих працівників, які інтенсивно користуються комп'ютерами.

К.115 та Р.114: Захист від радіації, 1960

Р.157: Сестринський персонал, 1977

Р.194: Перелік професійних захворювань, 2002

*Міжнародні основні норми безпеки для захисту від іонізуючих випромінювань і безпечного поводження з джерелами випромінювання, 1994*⁸

→ Див. також: **Безпека та гігієна праці; Комп'ютери; Охорона здоров'я жінки у період вагітності та годування груддю**

⁷ Див.: CEACR, General Observation concerning Convention. – 1992. – № 115

⁸ Додаткову інформацію див. у: International Atomic Energy Agency (IAEA). 2003. International Basic Safety Standards for protection against ionizing radiation and for the safety of radiation sources (CD-ROM edition). Safety Series No. 115-1 (Vienna).

Звільнення (dismissal)

Звільнення – це припинення трудових відносин, ініційоване роботодавцем. Трудові відносини не мають припинитися без поважної причини (пов'язаної із професійною придатністю або поведінкою працівника, на підставі вимог щодо функціонування підприємства, установи чи служби або в результаті технічного й економічного структурування) та без відповідної процедури, яка включає гарантоване право на оскарження. Трудові відносини можуть бути припинені, якщо має місце серйозна провина з боку працівника, якщо підприємство закривається або якщо добіг кінця термін договору про найм. У таких випадках, однак, слід проконсультуватися у представника працівників.

Працівників не можна звільняти за участь у профспілковій діяльності або через їхню расу, колір шкіри, стать, вік (з урахуванням національного законодавства та практики щодо звільнення), сімейний стан, сімейні обов'язки, вагітність, віросповідання, політичні переконання, країну походження, соціальне походження, відсутність на роботі під час відпустки з вагітності та пологів, через короткочасну хворобу або травму або через обов'язкову військову службу чи інші громадянські обов'язки відповідно до національного законодавства та практики.

Не дозволяється надавати жінці повідомлення про звільнення, коли вона відсутня на роботі у зв'язку з відпусткою з вагітності та пологів або коли зрозуміло, що термін чинності повідомлення закінчиться, перш ніж вона повернеться до роботи. Період, упродовж якого жінка захищена від звільнення до і після народження дитини, має бути продовжений так, щоб розпочатися у день, коли роботодавця повідомлено про вагітність медичною довідкою, та завершитися принаймні за місяць після закінчення відпустки з вагітності та пологів.

Якщо звільнення здійснено на дискримінаційному підґрунті, то головним засобом відшкодування має бути відновлення на роботі, якщо працівник цього побажає. Сама лише грошова компенсація не є достатнім засобом захисту.

У разі скорочення штату через економічні чи структурні причини слід проконсультуватися з найманими працівниками та їхніми представниками й повідомити їх про таке:

- кількість, прізвища та категорії працівників, на яких може поширитися звільнення;
- ймовірні терміни скорочення штату;
- критерії відбору, застосовані у прийнятті рішення, до того як рішення про скорочення та призупинення роботи будуть остаточно ухвалені. Слід забезпечити, щоб використані критерії не ставили жінок у невігідніше порівняно з чоловіками становище. Ці кон-

сультації передбачають переговори з приводу необхідності й деталей самих заходів і можуть пом'якшити наслідки масових звільнень, наприклад, за допомогою соціальних договорів.

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.110: Плантації, 1958, та Протокол, 1982

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.154 та Р.163: Колективні переговори, 1981

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.158 та Р.166: Припинення трудових відносин, 1982

К.171: Нічна праця, 1990

- Див. також: **Дисциплінарний захід; Засоби правового захисту і санкції; Охорона материнства; Сексуальні домагання; Сімейний стан; Тягар доведення**

Зони переробки продукції для експорту **(export processing zones)**

Зони переробки продукції для експорту (ЗПЕ) – це райони, призначені для прийняття, зберігання та переробки або збирання товарів без обов'язкової сплати мита. Для залучення іноземних інвестицій у цих зонах зазвичай пропонують спеціальні стимули, а матеріали, що туди ввозять, піддаються певній переробці, після чого реекспортуються. ЗПЕ зараз є загальновідомою рисою глобалізованою економіки; 2004 року в усьому світі в цих зонах працювало не менше 50 млн. осіб. (ILO and World Commission on the Social Dimension of Globalization, 2004, p. 111). Для країн, де функціонують ці зони, вони є важливим пунктом входження у світову економіку промислового виробництва, бо слугують цінним джерелом інвестицій, зайнятості й технологічного ноу-хау. Та, хоча ЗПЕ є значним і зростаючим джерелом робочих місць, трудові відносини та розвиток людських ресурсів у них досі ігнорують. Слабкі зв'язки із внутрішньою економікою країн-реципієнтів і часті звільнення підприємств у цих зонах від необхідності дотримуватися національного трудового чи екологічного законодавства дозволяють роботодавцям нехтувати правами працівників.

Робоча сила у ЗПЕ складається головним чином із жінок (до 90%) молодого віку. Вони працюють у низці виробничих секторів, але професійна сегрегація при цьому значна; наприклад, у текстильній та швейній галузях (де рівень оплати праці відносно низький) попит на жінок-працівниць вищий порівняно із попитом на чоловіків. ЗПЕ надають молодим працюючим жінкам значні можливості отримання роботи у

формальній економіці, але через пряму чи непряму дискримінацію чи мало їх опиняються у пастці низькокваліфікованої та низькооплачуваної роботи⁹.

Тому підприємства, що працюють у ЗПЕ, мають докладати особливих зусиль, аби працюючі жінки не зазнавали дискримінації в оплаті праці чи доступі до навчання і службового просування. Працюючі жінки мають користуватися перевагами щодо охорони материнства, отримувати відпустку з вагітності та пологів, мати гарантію зайнятості на період вагітності та відпустки по догляду за дитиною, а також користуватися правом на перерви для годування дитини та послугами дитячих закладів. Необхідно вживати заходів, щоб допомагати їм поєднувати роботу із сімейними обов'язками (обмежувати понаднормову роботу та роботу в нічний час, забезпечувати роботу дитячих закладів тощо). Дискримінаційні правила прийняття на роботу, наприклад проходження претендентами на роботу тесту на вагітність, слід визнати незаконними. Мають впроваджуватися правила і процедури запобігання сексуальним домаганням і відповідного реагування на такі випадки. Вільні, сильні та представницькі організації працівників мають відігравати провідну роль у поліпшенні умов праці в цих зонах.

К.87: Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

- Див. також: **Відпустка по догляду за дитиною; Глобалізація; Дискримінація; Людських ресурсів розвиток; Основні принципи та права у світі праці; Охорона материнства; Працівники-мігранти; Людських ресурсів розвиток; Сексуальні домагання; Соціальне забезпечення; Соціальний захист**

⁹ Докладніше про вплив ЗПЕ на зайнятість жінок див.: ILO. 2003. Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs), Governing Body, 286th Session, Geneva, Mar., GB.286/ESP/3.



Інвалідність: працівники з інвалідністю **(disabilities, workers with)**

Працівники з інвалідністю – це особи, можливості яких отримувати, зберігати належну роботу та просуватися по службі істотно обмежені відповідним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою. Вони повинні мати доступ до підходящої роботи (в тому числі до професійної орієнтації та професійного навчання) та соціальної інтеграції за умов повної участі та рівності. Їх забороняється звільняти через їхню інвалідність.

Жінки з інвалідністю страждають удвічі більше, бо часто зазнають дискримінації водночас і як жінки, і як інваліди.

Рівність можливостей працівників і працівниць з інвалідністю та рівне ставлення до них слід поважати й підтримувати. Спеціальні позитивні заходи, спрямовані на забезпечення реальної рівності можливостей та рівного ставлення до працівників з інвалідністю не слід розглядати як дискримінацію щодо інших працівників.

У 2001 році МОП ухвалила кодекс практики щодо організації роботи працівників з інвалідністю.

Р.99: Професійна реабілітація інвалідів, 1955

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.158: Припинення трудових відносин, 1982

К.159 та Р.168: Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів, 1983

Організація роботи працівників з інвалідністю. Кодекс практики МОП, 2001

→ Див. також: **Позитивна дія; Різноманіття на робочому місці**

Інспекція праці (labour inspection)

Інспекція праці – державний орган, мета діяльності якого полягає у нагляді за дотриманням усіх правових норм щодо захисту працівників. Цей нагляд є невід’ємною частиною стратегії національних адміністрацій.

цій праці стосовно боротьби з усіма формами дискримінації на робочому місці, зокрема із сексуальними та іншими домаганнями, а також із примусовою та дитячою працею. Допомагаючи забезпечити дотримання норм безпеки та гігієни праці на робочих місцях, інспекція праці сприяє запобіганню серйозних нещасних випадків на виробництві та поширенню професійних захворювань і ВІЛ/СНІД. Перевірку умов праці здійснюються у формі регулярних інспекцій підприємств у промисловості, торгівлі та сільському господарстві, а в багатьох країнах ще й у сфері некомерційних послуг; при цьому роботодавцям і працівникам надаються рекомендації та інформація із забезпечення належного дотримання правових зобов'язань. Служба інспекції праці має співпрацювати з організаціями роботодавців і працівників. Ця служба має складатися з кваліфікованого персоналу, причому жінки мають становити в ньому вагомий частку.

Служба інспекції праці покликана виконувати важливу роль у запобіганні й викориненні практики дискримінації на робочому місці. Зокрема, необхідно забезпечувати таке:

- інспектори праці повинні мати право проходу на підприємство та можливість вільно спілкуватися з керівництвом, а також із працівниками обох статей, а в разі потреби – без присутності представників керівництва;
- інспектори праці мають ознайомлювати з освітніми програмами й навчальними курсами для працівників з усіх аспектів їхніх обов'язків, особливо з тих, що стосуються ліквідації дискримінації та сприяння рівним можливостям щодо зайнятості;
- слід заохочувати звернення працівників до служби інспекції праці за інформацією та роз'ясненнями щодо трудового законодавства, якщо виникають проблеми стосовно практики дискримінації у сфері праці;
- інспекторів праці необхідно інформувати й навчати з усіх аспектів правил і процедур, які стосуються рівних можливостей щодо зайнятості й недискримінаційного ставлення, включно сексуальними домаганнями;
- інспекторів праці слід набирати з представників обох статей; вони мають усвідомлювати важливість сприяння рівності, а також розуміти, як це стосується їхньої роботи; за потреби розв'язання специфічних жіночих питань слід доручати жінкам-інспекторам;
- у звіти за результатами перевірки умов праці слід включати записи щодо практики дискримінації на робочому місці, вказувати заходи або приписи щодо їх подолання;
- звіти за результатами перевірки умов праці мають містити дані про робочу силу із розбивкою за статтю.

К.81 та Р.81: Інспекція праці, 1947, та Протокол, 1995

К. 129 та Р.133: Інспекція праці у сільському господарстві, 1969

- Див. також: Адміністрація праці; Державні служби зайнятості та приватні агентства зайнятості

| К

Кабальна праця (bonded labour)

→ Див.: Примусова праця

Кар'єрного зростання можливості (career opportunities)

Усіх працівників, незалежно від статі треба рівною мірою інформувати про можливості службового просування, мобільності та навчання й рівною мірою заохочувати до використання відповідних можливостей. Слід, зокрема, забезпечити таке:

- усі працівники мають систематично отримувати неупереджену інформацію про вакансії, що відкриваються;
- вимоги щодо кандидатів і процедури мобільності службового просування та доступу до навчальних програм слід чітко визначити й виконувати, а інформація про них має бути доступною всім працівникам;
- обмеження, що випливають з угод або є результатом звичаїв і практики, слід усунути, якщо вони спрямовані на позбавлення працівників однієї статі можливостей просування по службі, переведення та навчання або якщо вони впливають на них не рівною мірою;
- має впроваджуватися план кар'єрного зростання, за допомогою якого всі можливості службового просування доводяться до відома всіх працівників, щоб заохотити їх, і особливо тих, хто традиційно був виключений зі сфери кар'єрного зростання;
- можливості професійної підготовки та мобільності мають бути забезпечені всім працівникам, щоб уникнути професійної сегрегації на робочому місці;
- мають розроблятися й регулярно переглядатися програми підготовки кадрів, щоби сприяти всім працівникам, особливо жінкам, у подоланні перешкод їхньому професійному зростанню, зокрема в адаптації до структурних змін і технічних інновацій, з метою вдосконалення управлінських та інших навичок;

- має проводитися робота зі зменшення нерівності участі у програмах з підготовки кадрів.

Можна також використовувати неформальні засоби підвищення кар'єрних шансів жінок, наприклад наставництво.

Конвенція про працівників із сімейними обов'язками (№ 156) стосується заходів, яких слід вживати, щоби працівники із сімейними обов'язками могли розпочинати або відновлювати трудову діяльність після відсутності на роботі (стаття 7; див. вище «Перерви у кар'єрі»). Такі заходи можуть передбачати професійну підготовку, оплачувану відпустку на навчання та цілу низку інформаційних і консультаційних послуг, пристосованих до потреб працівників із сімейними обов'язками (Рекомендація № 165, пп. 13 – 14).

К.88 та Р.83: Служба зайнятості, 1948

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.122 та Р.122: Політика у сфері зайнятості, 1964

К.142: Розвиток людських ресурсів, 1975

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

Р.169: Політика у сфері зайнятості (додаткові положення), 1984

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Відпустка оплачувана на навчання; Перерви у кар'єрі; Позитивна дія; Професійна орієнтація; Професійне навчання; Розвиток людських ресурсів; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Колективні переговори (collective bargaining)

Колективні переговори можуть бути важливим засобом сприяння гендерній рівності. У більшості країн вони є головним інструментом визначення умов зайнятості, зокрема всіх аспектів гендерної рівності на роботі. Рівна оплата праці, понаднормова робота, тривалість робочого часу, відпустка, пільги для матерів і сімейні обов'язки, охорона здоров'я та виробниче середовище, гідність на робочому місці – всі ці питання є предметом колективних переговорів і потенційно можуть сприяти гендерній рівності на робочому місці. Можливості жінок щодо кар'єрного зростання, службового просування та професійного навчання також є важливими питаннями, котрі можна розглядати в процесі колективних переговорів. У перебігу колективних переговорів треба не просто розглядати гендерні питання; слід також переглядати в гендерному аспекті традиційні для колективних переговорів питання стосовно умов зайнятості: заробітна плата, тривалість робочого часу, умови праці, процедури

розв'язання трудових спорів. Передумовою колективних переговорів є свобода асоціації. Отже, колективні угоди включають права та обов'язки профспілок і організацій роботодавців.

Предмети переговорів залежать від соціального, економічного та правового контексту, а також від того, які питання самі жінки вважають пріоритетними. Вони можуть, серед іншого, передбачати позитивні дії, гнучкий графік роботи, справедливість в оплаті праці, забезпечення догляду за дітьми, сексуальні домагання. Разом із тим гендерні питання часто розглядають на колективних переговорах недостатньою мірою, оскільки жінки недостатньо представлені у профспілкових директивних структурах і переговорних групах. Умови щодо рівності часто відсутні або суттєво обмежені. Причин цього може бути кілька: подвійне навантаження на жінок (оплачувана робота й домашня праця), що не залишає їм достатньо часу для участі у профспілковій діяльності, відсутність упевненості, наполегливості та професійної підготовки, або те, що у профспілці переважають чоловіки й вона нечутлива до потреб працюючих жінок (це стосується, скажімо, часу проведення й тривалості зборів).

Щоб колективні переговори були по-справжньому ефективними та рівноправними, до турбот жінок слід ставитися із розумінням і довірою. Головні шляхи досягнення цієї мети – проведення консультацій з працівницями та забезпечення представництва їх у переговорних групах. Профспілки власними силами або соціальні партнери спільно з урядом можуть виступати з ініціативою щодо заохочення включення проблем гендерної рівності до комплексу соціальних питань і питань зайнятості. МОП може надати інформацію та забезпечити навчання, щоб зробити колективні переговори чутливішими до гендерних питань.

Чоловіки також потребують певних видів захисту в плані їхньої ролі в суспільному відтворенні. Потрібні заходи, які дадуть змогу і чоловікам, і жінкам більшою мірою розподілити сімейні обов'язки (це стосується, приміром, відпустки по догляду за дитиною, гнучкого графіка роботи, ширшого доступу до роботи на умовах неповного робочого часу тощо).

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.151: Трудові відносини на державній службі, 1978

К.154 та Р.163: Колективні переговори, 1981

- Див. також: **Відпустка по догляду за дитиною; Представництво і участь; Профспілки; Свобода асоціації та захист права на організацію; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Тривалість робочого часу**

Кол центри (call centres)

- Див.: **Віддалена праця**

Комерційна сексуальна експлуатація **(commercial sexual exploitation)**

У Міжнародній програмі МОП із викоренення дитячої праці (МОП/ШЕК) застосовують термін «комерційна сексуальна експлуатація», який означає використання хлопців і дівчат віком до 18 років у проституції, порнографії та інших формах сексуальної поведінки, в які може бути втягнена дитина, яка потребує їжі, притулку та задоволення інших основних потреб. Комерційна сексуальна експлуатація дітей була визначена в декларації, ухваленій на Першому Всесвітньому конгресі проти комерційної сексуальної експлуатації (Стокгольм, 1996), як «сексуальне насильство дорослим і винагородження готівкою чи натурою дитини або третьої особи чи осіб. Із дитиною поводяться як із сексуальним об'єктом і як із комерційним об'єктом». Комерційна сексуальна експлуатація дітей визначена як одна із найгірших форм дитячої праці у Конвенції № 182. Її жертвами можуть бути як хлопці, так і дівчата.

К.29: Примусова праця, 1930

Р.35: Непряме примушування до праці, 1930

К.105: Скасування примусової праці, 1957

К.182 та Р.190: Найгірші форми дитячої праці, 1999

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці та механізм її реалізації, 1998

→ Див. також: **Дитяча праця; Торгівля людьми**

Комп'ютери (computers)

Із масовим запровадженням комп'ютерів на робочих місцях застосування їх дедалі більше стає предметом спеціальних правил, колективних переговорів, директив і рішень з боку урядів, організацій роботодавців і працівників, а також виробників. Регулювання поширюється як на медичні ризики, так і на захист приватного життя працівників.

Хоча у галузі інформаційних і комунікаційних технологій (ІКТ) на професійному рівні працюють і чоловіки, і жінки, повторювану чи механічну роботу, яку виконують на екрані, особливо в її найсучасніших формах, як, наприклад, віддалена праця, виконують здебільшого жінки. Дослідження показують, що у повідомлених наслідках спостерігається певна гендерна дискримінація (*Working with VDUs*, 1998)¹⁰.

¹⁰ У цій анотованій бібліографії перелічено низку досліджень, в яких ці наслідки подані із розбивкою за статтю

Більшість експертів погоджуються, що надмірна робота на комп'ютерах може шкодити здоров'ю працівників, особливо якщо обладнання чи середовище погано спроектовано, темп роботи жорстко контролюється або обмежені можливості для перерв. Робота на комп'ютерах може спричиняти стрес. Утім єдиної думки про те, чи є ці ефекти наслідком винятково роботи на комп'ютерах або ж їх можна віднести на рахунок будь-якої інтенсивної роботи, немає.

Найширше визнаними наслідками роботи на комп'ютерах є безпосередній вплив на зір і порушення роботи опорно-рухомого апарату: травми, спричинені постійним навантаженням (RSI). Деякі непрямі ефекти, можливо, зумовлені стресом. Нещодавно в процесі дослідження Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) з'ясували, що нейонізувальне випромінювання не пов'язане з підвищеними ризиками для людей, які працюють біля екранів комп'ютерів, а комп'ютерні екрани з низьким рівнем випромінювання не є причиною підвищеного ризику викидання (Paul, 2004, pp. 30, 41). Водночас деякі уряди, роботодавці та профспілки посіли обережну позицію щодо цього питання й ініціювали розроблення угод про звільнення вагітних жінок від роботи на комп'ютерах та переведення їх на іншу роботу.

Для захисту здоров'я користувачів комп'ютерів рекомендуються такі заходи:

- регулярні перерви або зміна діяльності при роботі біля екрана (точні часові обмеження не встановлюються, на практиці рекомендуються перерви різної тривалості);
- медичні обстеження (офтальмологічні, неврологічні та ортопедичні) перед призначенням на посаду; такі обстеження необхідно повторювати регулярно, принаймні щорічно. Якщо після обстеження оператора визнано непридатним для роботи на комп'ютерах, то має бути запропонована еквівалентна робота за такою самою ставкою оплати, й роботодавець не може звільнити працівника через цю причину;
- конструкція обладнання, що відповідає встановленим стандартам і параметрам (національним або передбаченим у колективних угодах), виключно з безпекою електротехнічної системи та джерел живлення, а також відповідне технічне обслуговування (тобто періодичні перевірки йонізувального та нейонізувального випромінювання комп'ютерних екранів і принтерів);
- організація виробничого середовища (включно зі столами, стільцями, плануванням приміщення, освітлення, клімату й інших фізичних чинників, таких як шум) відповідно до чинних ергономічних критеріїв;
- навчання користувачів комп'ютерів не лише експлуатації цієї тех-

ніки як такої, а й щодо наслідків її використання для здоров'я, безпеки та ергономіки.

Оскільки серед користувачів комп'ютерів багато жінок і віддалених або надомних працівників, то вони, можливо, не мають переваг від запровадження вищезазначених правил експлуатації комп'ютерів.

В офісах, серед осіб, чия робота передбачає відрядження, та осіб, які працюють удома й самозайнятих працівників зараз дуже поширена робота на портативних комп'ютерах. Деякі ергономічні проблеми, пов'язані з настільними комп'ютерами, при роботі на портативних комп'ютерах можуть посилюватися (екрани менші, тому їх важче розглядати; клавіатури менші, тому рухи пальців обмежені; неможливо зручно розташувати клавіатуру та екран тощо), а ще одним небезпечним чинником є вага комп'ютера.

Швидке поширення комп'ютерів і використання Інтернету на роботі створили нові ризики та зобов'язання як для роботодавців, так і для працівників. Оскільки підприємства мають запобігати несанкціонованому доступу до конфіденційних даних (у тому числі до особистих даних працівників), серйозною проблемою для організацій роботодавців і робітників є відносна простота, з якою ІКТ можуть забезпечити вторгнення у приватне життя працівників шляхом електронного моніторингу (наприклад, читання електронної пошти, відстежування тривалості телефонних переговорів) та спостереження за працівниками (за допомогою камер замкнутої телевізійної системи) як на робочих місцях, так і в разі віддаленої праці. Зокрема, причиною для занепокоєння є можливість безперервного чи таємного моніторингу з метою залякування чи сексуальних домагань.

У 1996 році МОП ухвалила кодекс практики щодо захисту персональних даних працівників. Хоча він не замінює національних законів і нормативних актів чи трудових норм МОП, у кодексі наведено засади захисту таких даних і подано конкретні рекомендації стосовно їх збирання, зберігання та використання. Цей кодекс не виключає можливості моніторингу працівників, але обмежує її. По-перше, моніторинг можна проводити лише за умови попереднього повідомлення працівника про це. По-друге, в кодексі наголошено, що таємний або безперервний моніторинг слід проводити лише тоді, якщо він необхідний для розв'язання специфічних проблем, пов'язаних зі станом здоров'я, безпеки чи захисту власності (ILO, 1997, para. 6.14, p. 13).

К.155 та Р.164: Безпека та гігієна праці, 1981

Р.194: Перелік професійних захворювань, 2002

Захист персональних даних працівників: Кодекс практики МОП, 1998

→ Див. також: **Віддалена праця; Домагання й тиск; Надомна праця; Служби гігієни праці**

Компенсаційна дія (affirmative action)

Компенсаційні дії (їх також називають позитивними заходами), спрямовані проти дискримінації за ознакою статі, є спеціальними, зазвичай тимчасовими заходами з подолання наслідків дискримінації, яка мала місце в минулому або триває, для створення фактичної рівності можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок. Такі заходи спрямовані на конкретну групу й покликані усунути дискримінацію й запобігти їй, а також компенсувати збиток, завданий поточним ставленням, поведінкою та структурами, ґрунтованими на стереотипах щодо поділу соціальних ролей між чоловіками та жінками. Вжиття позитивних заходів впливає з того спостереження, що безпосередньо правової заборони дискримінації виявилось недостатньо для створення рівноправності в сфері праці. Компенсаційні дії необхідні, щоб кожен відчував себе в рівних умовах, особливо там, де історично вкорінилася соціально-економічна нерівність як наслідок тривалого пригноблення однієї групи іншою. У п. 2 ст. 5 Конвенції № 111 наведено легітимні підстави щодо спеціальних заходів, спрямованих на задоволення особливих потреб. Такі заходи треба вважати не дискримінаційними, а компенсаційними діями (ILO, 1996, ch. 3).

Компенсаційні дії на користь жінок у перехідний період не слід вважати дискримінаційними щодо чоловіків. Після усунення наслідків дискримінації, що мала місце в минулому, ці заходи доведеться скасувати або скоригувати, аби не допустити дискримінації щодо чоловіків. Щоб уникнути ненавмисної негативної реакції, перш ніж вживати позитивні заходи рекомендується провести консультації з усіма зацікавленими сторонами (див.: **Соціальний діалог**).

Компенсаційні дії на користь жінок можуть охоплювати широкий спектр заходів, зокрема такі коригувальні дії:

- визначення завдань, цілей або квот участі жінок у видах діяльності чи секторах або на рівнях, з яких вони раніше виключалися й де вони досі недостатньо представлені;
- сприяння доступу жінок до ширших можливостей в освіті, професійному навчанні та зайнятості в нетрадиційних секторах і на вищих рівнях відповідальності;
- надання послуг із працевлаштування, орієнтації й консультивання, залучення спеціалістів із гендерних питань, обізнаних із особливими потребами працюючих і безробітних жінок;
- заходи щодо забезпечення швидкого кар'єрного зростання, в тому числі наставництво та залучення до вже створених мереж;
- інформування та заохочування роботодавців щодо наймання та просування жінок, особливо у зазначених секторах і категоріях;
- уникнення стереотипів;

- сприяння активній участі жінок у діяльності органів, що ухвалюють рішення у сфері праці та поза її межами;
- створення умов праці та коригування організації праці таким чином, щоб це відповідало потребам працівників із сімейними обов'язками;
- прийняття політики дотримання умов контрактів у межах державних видатків¹¹;
- сприяння більшому розподілу професійних, сімейних і громадських обов'язків між чоловіками та жінками.

Компенсаційні дії можуть бути ефективнішими, якщо їх розробляють і застосовують на засадах співпраці між урядом і зацікавленими роботодавцями та профспілками; коли це відповідає потребам і можливостям працівників і роботодавців; а також коли ці дії ефективно контролюються й відстежуються за допомогою достатніх державних ресурсів. Уряд має відігравати провідну роль у впровадженні таких програм щодо зайнятості в державному секторі.

Комісії з питань державної служби можуть виявитися корисним інструментом активного сприяння рівності можливостей як щодо гендерних, так і стосовно аспектів урізноманітнення.

Компенсаційні дії мають передбачати визнання того, що за певних обставин чоловіки також можуть зазнавати дискримінації. Компенсаційні дії на користь чоловіків теж можуть бути способом збільшення кількості чоловіків, які працюють у професіях, де переважають жінки. У деяких країнах із перехідною економікою починають усвідомлювати, що необхідно звернути увагу на особливі потреби чоловіків, які втратили роботу на державних підприємствах, виключені з економічної діяльності й перебувають у пригніченому настрої.

К.111 та Р.111: Дискримінація в галузі праці та занять, 1958

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.159 та Р.168: Професійна реабілітація та зайнятість інвалідів, 1983

К.169: Корінні та племінні народи, 1989

Р.193: Сприяння розвитку кооперативів, 2002

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

➔ Див. також: **Нетрадиційні види зайнятості; Політика у сфері зайнятості та просування по службі; Посадова інструкція; Професійна орієнтація; Професійна сегрегація; Професійне навчання; Соціальний діалог**

¹¹ Див., наприклад: http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eec/law/usa/i_ofccp.htm, в Бюро програм дотримання федеральних контрактів США.

Комплексний гендерний підхід **(gender mainstreaming)**

Концепція комплексного гендерного підходу існує вже кілька років, але як основна глобальна стратегія сприяння гендерній рівності комплексний гендерний підхід був чітко сформульований у 1995 році на 4-й Всесвітній конференції зі становища жінок у Пекіні. Комплексний гендерний підхід визначено як процес оцінювання наслідків будь-яких запланованих заходів, у тому числі законодавства, політики або програм для жінок і чоловіків у всіх галузях і на всіх рівнях. Йдеться про стратегію, згідно з якою проблеми, що постають перед жінками й чоловіками, і накопичений ними досвід мають стати одним із невід'ємних напрямів діяльності в процесі розроблення, впровадження, контролю й оцінювання політики та програм у всіх сферах політичного, економічного та суспільного життя, щоб жінки та чоловіки рівною мірою користувалися плодами таких зусиль, щоб не залишалось місця для нерівності. Кінцева мета полягає в забезпеченні гендерної рівності (ECOSOC, 1997). Комплексний гендерний підхід – не самоціль, а засіб забезпечення гендерної рівності. Комплексний гендерний підхід і спеціальні заходи втручання для заохочення рівності між жінками та чоловіками є взаємодоповняльними стратегіями. Спеціальні заходи втручання для заохочення рівності між жінками та чоловіками можуть спрямовуватися лише на жінок, на жінок і на чоловіків або лише на чоловіків. Суперечностей між цими двома стратегіями немає; навпаки, цілеспрямовані заходи втручання вважаються конче важливими для комплексного гендерного підходу.

Використання стратегії комплексного підходу на основі гендерного аналізу передбачає, зокрема:

- вжиття заходів із підвищення рівня обізнаності та розбудови спроможності;
- при плануванні – врахування на етапах упровадження, моніторингу й оцінювання наслідків політики та програм для жінок і чоловіків;
- виділення належних людських і фінансових ресурсів;
- активну участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень в усіх сферах і на всіх рівнях;
- належні засоби та механізми моніторингу, які забезпечать поточну оцінку того, як і наскільки ефективно застосовується комплексний гендерний підхід.

Зараз триває поступовий перехід від акценту лише на працюючих жінках різних категорій до комплексного гендерного підходу як страте-

гії запобігання дискримінації за ознакою статі (див. «Вступ», розділ 5). Комплексний гендерний підхід до рівності у сфері праці є засобом усебічної інтеграції питань рівності в усі політичні цілі та всі заходи з метою сприяння рівності всіх працівників незалежно від статі. Головними сферами, що викликають інтерес, є:

- заохочення й реалізація основних принципів і прав у світі праці з метою забезпечення повноцінного застосування принципу недискримінації у законодавстві й на практиці;
- створення для жінок і чоловіків ширших можливостей отримання гідної роботи й доходу, що забезпечить досягнення таких цілей, як гідний рівень життя, соціальна та економічна інтеграція, самореалізація та соціальний розвиток;
- розширення сфери охоплення та ефективності соціального захисту для всіх із метою підвищення соціально-економічної безпеки всіх людей, включно із заходами з гарантування умов праці, безпеки та гігієни, а також поширення соціального захисту;
- зміцнення трипартизму та соціального діалогу з метою забезпечення рівної участі жінок і чоловіків із тим, щоб їхні інтереси та потреби належним чином відображалися у формуванні та проведенні політики.

Кооперативу (cooperatives)

Кооператив є асоціацією осіб, які добровільно об'єдналися для досягнення спільної мети шляхом створення демократичної організації, здійснення справедливих внесків у потрібний капітал та прийняття обґрунтованої частки ризиків і вигід підприємства, в якому його члени беруть активну участь. Кооперативи працівників (підприємства, власниками яких є наймані службовці або робітники) є комерційними структурами, якими володіють і які контролюють їхні члени, причому членство в них є відкритим для всіх працівників.

Кооперативи є ефективним організаційним засобом поєднання економічних і кадрових ресурсів та отримання суспільних вигід. Вони можуть бути істотним рушієм розширення можливостей жінок та просування їх до повної рівності з чоловіками.

До набору Кооперативних принципів входять рекомендації, на підставі яких глобальний кооперативний рух втілює свої цінності в життя. На Конгресі століття Міжнародного кооперативного альянсу (МКА), який відбувся в Манчестері (Велика Британія) у 1995 році, була ухвалена

на Заява про кооперативну належність. Перший кооперативний принцип стосується добровільності та відкритого членства і наголошує, що кооперативи відкриті для всіх людей, які можуть користуватися послугами, що їх пропонує кооператив, і готові прийняти на себе обов'язки членів без гендерної дискримінації.

У Рекомендації (№ 193) щодо сприяння розвитку кооперативів зазначено, що «особливу увагу слід приділяти розширенню участі жінок у кооперативному русі на всіх рівнях, особливо на управлінському та керівному» (п. 7(3)), а також, що національна політика щодо кооперативів має сприяти гендерній рівності в кооперативах та в їхній роботі (п. 8(1)(а)). Утім, гендерним проблемам у кооперативах слід приділяти достатню увагу. Серед головних питань, пов'язаних із гендером, – не дуже активна участь жінок у кооперативах та недостатня представленість їх на рівнях прийняття рішень. Обидві проблеми є наслідком низки економічних і соціально-культурних чинників, гендерного упередження, правових і політичних умов. Традиційна роль жінок у суспільстві, мабуть, є найбільшим обмеженням для участі їх у кооперативах і доступу до рівнів прийняття рішень. Жінки часто відіграють пасивнішу роль у змішаних кооперативах, ніж чоловіки, а чоловіки, як правило, перебирають на себе лідерські функції й неохоче діляться своїми обов'язками з жінками.

У законах про кооперативи та відповідних підзаконних актах немає прямої дискримінації щодо жінок, позаяк у них обстоюються принципи відкритого членства та рівних прав для їхніх членів, але може мати місце непряма дискримінація внаслідок умов членства у змішаних кооперативах. Наприклад, численні сільськогосподарські кооперативи приймають до своїх лав лише землевласників, а в деяких країнах закон забороняє жінкам володіти землею, навіть якщо вони обробляють сімейну власність.

Жіночі кооперативи роблять істотний внесок у сферу заощаджень і кредитів; попри те, що більшість членів цих кооперативів – жінки, адміністративні посади в них традиційно обіймають чоловіки.

У багатьох суспільствах, особливо там, де сфери верховенства чоловіків і жінок розподілені, жінки віддають перевагу самоорганізації в кооперативи, які складаються винятково з жінок. Головна перевага таких кооперативів полягає в тому, що жінки безпосередньо контролюють свою економічну діяльність і мають змогу набувати досвіду керівництва й управління, а також ставати впевненішими у собі. Слід зазначити, однак, що суто жіночі кооперативи загалом не досягли успіху у справі змінення підлеглого статусу жінок у суспільстві та виведення жінок у головне русло кооперативної діяльності. Тому важливо інтегрувати або приєднати життєздатні жіночі кооперативи до другорядних чи головних організацій, котрі забезпечать участь жінок у прийнятті рішень та представництво їх на управлінському рівні.

Р.193: Сприяння розвитку кооперативів, 2002

- Див. також: **Підприємництво серед жінок; Представництво і участь; Рівність можливостей і ставлення у галузі праці та занять; Самозайняті працівники; Сільськогосподарські та інші сільські працівники; Статистика праці**

Корінні та племінні народи **(indigenous and tribal peoples)**

Працівники, які належать до корінних та племінних народів, мають право користуватися рівними можливостями та рівним ставленням у сфері праці для жінок і чоловіків. Конвенція № 169 1989 року про корінні та племінні народи передбачає, що корінні та племінні народи мають в повному обсязі без жодної дискримінації, користуватися правами людини та основними свободами. Передбачено також, що культурні звичаї, котрі підривають права жінок, які належать до корінних та племінних народів, мають розглядатися їхніми громадами. Конвенція № 169 є єдиним міжнародним документом, котрий прямо передбачає захист від сексуальних домагань (ст. 20.3(d)).

Уряди, за участі зацікавлених народів, мають розробити узгоджені та систематичні дії на захист прав корінних і племінних народів, а також гарантувати повагу до їхньої цілісності. Слід уживати заходів для того, щоб вони на рівних засадах користувалися правами й можливостями, наданими іншим представникам населення, з повагою ставитися до соціальної й культурної ідентичності цих народів, до їхніх звичаїв та інститутів. Необхідно також уживати спеціальних заходів, що не суперечать їхнім вільно висловленим побажанням, для захисту людей, інститутів, земель, майна, праці, культур і природного середовища народів. У Конвенції наголошено, що засадами поваги до прав корінних народів є консультації з цими народами та участь їх у процесах, що стосуються їхніх інтересів.

МОП здійснює діяльність стосовно корінних і племінних народів за двома основними напрямками: ухвалення належних норм і нагляд за їх дотриманням, допомога корінним і племінним народам і державам. Крім того, у 1989 році МОП ухвалила Резолюцію про корінні та племінні народи з метою сприяння ратифікації Конвенції № 169.

Працюючі жінки, які належать до корінних і племінних народів, часто зазнають багатопланової дискримінації, тому в цих випадках доречна на тільки Конвенція № 169, а й Конвенція № 111.

К.107 та Р.104: Корінне та племінне населення, 1957

К.169: Корінні та племінні народи, 1989

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

- Див. також: Дискримінація; Компенсаційна дія; Підприємництво серед жінок; Різноманіття на робочому місці; Сексуальні домагання

Культурна ідентичність:
повага до культурної ідентичності
(cultural identity, respect for)

- Див.: Різноманіття на робочому місці

Літні працівниці (older women workers)

Віковий склад населення світу змінюється в різних країнах і регіонах по-різному, але загалом у бік старіння. Населення країн, що розвиваються, як правило, старіє швидше за населення розвинених країн, але збільшення в населенні частки літніх жінок помітніше саме в розвинених країнах. У всьому світі серед літніх людей більше жінок; у 2005 році вони становили 53% у групі старше 60 років і 63% – у групі понад 80 років (UN, 2007). Частка економічного активного населення (ЧЕАН) для всіх працівників віком понад 50 років загалом у світі зростає й, напевно, далі зростатиме; проте, якщо у чоловіків, для яких цей показник раніше був високим (особливо для тих, кому понад 50 років), він знижується, то у жінок він збільшується.

Літні працівниці вразливі до подвійної ба й множинної дискримінації за ознакою статі, віку та іншими ознаками, такими як расова чи етнічна належність. Форми дискримінації, що їх зазнають жінки впродовж усього життя, із віком можуть загострюватися через вікову дискримінацію. Для літніх працівниць будь-яка комбінація цих форм дискримінації може істотно обмежити вибір роботи або умов роботи, наприклад примусити їх перейти працювати на умовах неповного робочого часу, на неформальну роботу або на самозайнятість. Це, своєю чергою, може призвести до погіршення умов праці й неадекватного винагородження, що робить вихід на пенсію ненадійним або недоречним варіантом. Вікова дискримінація щодо літніх працівниць означає також, що роботодавці, ймовірно, нехтують можливістю використання навичок, досвіду та старанності працівниць, які б могли робити продуктивний внесок своєю працею.

Літні працівниці також стикаються з формою дискримінації, яка нечасто визнається в законодавстві та суспільстві, а саме з дискримінацією на основі минулих або нинішніх сімейних обов'язків. Будь-яке припущення, ніби відмова працівницям у роботі через сімейні обов'язки не матиме місця, коли вони постаріють, є недоречним. Літні працівниці, особливо ті, хто замолоду тривалий час не працювали на оплачуваній роботі, аби піклуватися про сім'ю, потім мусять доводити, що вони не втратили навичок, що також обмежує їхні можливості щодо зайнятості. Крім того, літні працівниці правді можуть мати сімейні обов'язки. Незалежно від того, за ким вони доглядають – чоловіком, старими родичами чи онуками, літні жінки, як правило, несуть більшу відповідальність за домаш-

ній догляд, ніж літні чоловіки. Наприклад, втрата покоління через ВІЛ/СНІД у багатьох країнах Африки зробила дідусів і бабусь (здебільше бабусь) головними ба навіть єдиними опікунами їхніх онуків. Політика балансу між роботою та сім'єю потрібна не лише молодим працюючим жінкам і чоловікам, а й працівникам усіх віків. Здатність літніх працівниць заробляти на життя собі та іншим малозабезпеченим членам сім'ї може фактично залежати від наявності та впровадження політики балансу між роботою та сім'єю на підприємстві.

Вікова дискримінація у формі відкритого нав'язування вікових лімітів при найманні чи перепідготовці або непряма дискримінація через заходи, які створюють умови, що примушують літніх працівників достроково виходити на пенсію, як правило, заторкує жінок більшою мірою, ніж чоловіків, зокрема в обов'язкових пенсійних ощадних схемах. Хоча в актуарних розрахунках беруть до уваги те, що жінки зазвичай живуть довше за чоловіків, однією з головних перешкод для отримання ними еквівалентної пенсії по старості є те, що вони, напевно, не вносили постійних платежів у такі схеми або не набрали мінімального стажу платежів за своє трудове життя. Перерви чи неплатежі до системи пенсійного забезпечення можуть вплинути на суму, яку вони отримуватимуть пізніше. Це завдає удару жінкам, котрі сидять удома або періодично залишають оплачувану роботу, щоб виховувати дітей чи виконувати інші сімейні обов'язки.

Визначений законом пенсійний вік відмінний у різних країнах і навіть усередині однієї країни чи галузі. Він також може відрізнятись залежно від статі, причому пенсійний вік для жінок зазвичай нижчий, ніж для чоловіків. Жінки стикаються зі значно вищим, ніж чоловіки, ризиком різкого падіння рівня життя після виходу на пенсію, бо в них нижчі заробітки впродовж життя і менші пенсійні права, котрі залежать від участі у ринку праці. Отже, тут виникає дискримінація, адже праця жінок як неоплачуваних доглядальниць традиційно не включалася до розрахунків пенсій по старості. У деяких країнах, приміром у Франції, таку працю почали брати до уваги у розрахунках пенсійної допомоги для літніх жінок. Проте в інших країнах доведеться ще чимало зробити, щоби підвищити рівень обізнаності про цю проблему, що дасть змогу фінансово забезпечити літніх жінок на пенсії та визнати важливість праці поза межами робочого місця у розрахунках пенсії по старості.

Рекомендація № 162 1980 року щодо літніх працівників – єдиний конкретний інструмент МОП, що стосується цієї групи, і він не має обов'язкової сили конвенції. У ньому розглянуто проблему дискримінації за віком, але не враховано підсилення дискримінації іншими чинниками, наприклад, за ознакою статі. У положеннях щодо літніх працівників у Рекомендації № 166 1982 року про припинення трудових відносин також не враховується дискримінація за ознакою статі; разом із тим у

Рекомендації 1997 року про приватні агентства зайнятості вік і стать зазначено як заборонені підстави для дискримінації. У Конвенції № 111 вік не вказано як одну з семи головних ознак, за якими дискримінація заборонена міжнародним правом, хоча стаття 1.1 (b) дозволяє окремим державам—членам МОП додавати до семи головних ознак дискримінації нові ознаки, і деякі країни вже внесли до цього списку вік. У статті 5.2 Конвенції № 111 вік зазначено серед легітимних підстав для вжиття особливих заходів, спрямованих на задоволення особливих потреб, які не вважатимуться дискримінацією.

Метод життєвого циклу є корисною стратегією протидії складній дискримінації за ознакою і статі, і віку. Він сформульований у Пекинській платформі дій для врахування поширеності й частоти дискримінаційної практики, від якої жінки потерпають на різних етапах свого життя. Цим методом здійснюють аналіз дискримінації з точки зору накопичення форм дискримінації, яким людина може піддаватися на різних етапах життя. Крім того, цей метод враховує позитивний внесок у життя суспільства, що його працівники забезпечують у різний час, у тому числі внесок працюючих жінок на етапі, де роль жінки полягає головним чином у виконанні функцій неоплачуваної доглядальниці. Метод життєвого циклу допомагає запобігти тому, щоб дискримінація, на яку жінка наражається на одному етапі життя, не повторювалася на наступних етапах (ILO, Gender Promotion Programme, 2001).

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

Р.162: Літні працівники, 1980

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

Р.188: Приватні агентства зайнятості, 1997

Р.189: Створення робочих місць на малих та середніх підприємствах, 1998

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Людських ресурсів розвиток; Пенсії; Різноманіття на робочому місці; Робота по догляду; Трудові правовідносини; Хвороба члена сім'ї: відпустка по догляду за хворим членом сім'ї**

Людських ресурсів розвиток **(human resources development)**

Глибоко вкорінені уявлення стосовно роботи чоловіків і жінок вважаються головною перешкодою для досягнення гендерної рівності. Розвиток людських ресурсів має подолати традиційні погляди, для чого слід

підвищувати рівень обізнаності, інвестувати в жінок як у людський капітал, поліпшуючи у такий спосіб їхню професійну придатність.

Необхідно докладати зусиль для інформування громадського загалу, батьків і роботодавців про необхідність заміни традиційних уявлень новим розумінням роботи й гендерної рівності, а також відповідним чином впливати на них у цьому напрямі. Важливо також розвивати людські ресурси на рівні підприємства за участю працівників. Треба розробляти та реалізовувати відповідні програми та політику у сферах:

- професійної орієнтації та професійного навчання, тісно пов'язаних із зайнятістю;
- підготовки менеджерів і самозайнятих осіб;
- програм для конкретних сфер чи галузей економічної діяльності та для конкретних груп населення;
- сприяння гендерній рівності в підготовці кадрів і зайнятості;
- професійної підготовки працівників-мігрантів;
- навчання персоналу в таких сферах, як професійне навчання і професійна орієнтація, дослідження та адміністративні питання, підготовка його для роботи у представницьких органах.

Професійне навчання, професійна орієнтація та безперервне навчання відіграють важливу роль в диверсифікації професійного вибору жінок і полегшення доступу їм до краще оплачуваної роботи, самостійної роботи, керівних посад і підприємництва.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.117: Основні цілі та норми соціальної політики, 1962

К.140: Оплачувана відпустка на навчання, 1974

К.142: Розвиток людських ресурсів, 1975

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

→ Див. також: **Доступ до зайнятості; Професійна орієнтація; Професійна сегрегація; Професійне навчання**

| M

Малі та середні підприємства **(small and medium-sized enterprises)**

Багатьма малими та середніми підприємствами (МСП), особливо в країнах, що розвиваються, керують жінки, й у Рекомендації № 189 про створення робочих місць на МСП зазначено, що МСП є надійним каналом доступу жінок до зайнятості. Проте це не обов'язково означає, що МСП свідомо сприяють гендерній рівності або ними управляють з урахуванням гендерних аспектів. Ураховуючи обмеженість їхніх ресурсів, МСП навіть із меншою ймовірністю, ніж великі компанії, здійснюють політику рівних можливостей або механізми для вимірювання її впливу. Дослідження, проведені МОП у Карибському басейні 2001 року, засвідчили: чим меншим є підприємство, тим нижче ймовірність того, що воно має формальну політику рівних можливостей (ILO, 2003, р. 109).

Понад те, наявність у МСП формальної політики не означає, що її буде обов'язково втілено у практику, хоча навіть декларування політики збільшує можливість практичної рівності. Як причини цих суперечностей МСП зазвичай називають обмежені людські та фінансові ресурси, а також гадані відносини довіри між працівниками та власником/керівництвом у малій структурі.

Програми пропаганди й розбудови спроможності мають сприяти рівності у повноваженнях і участі на всіх рівнях між:

- малими та великими підприємствами;
- жінками та чоловіками, які володіють малими підприємствами;
- жінками та чоловіками, які працюють в МСП.

Багато проектів, що сприяють гендерній рівності на МСП, зосереджені здебільшого на стимулюванні підприємництва серед жінок і набутті навичок. Так само важливим є надання МСП порад щодо реалізації принципу рівності можливостей та ставлення в їхніх власних колективах, щоб переконати їх у перевагах статусу роботодавця з рівними можливостями.

У Рекомендації № 189 зазначено, що державам-членам МОП слід приділити увагу впровадженню різних послуг підтримки для забезпечення зростання й підвищення конкурентоспроможності МСП, зокрема наданню допомоги «в розумінні й застосуванні трудового законодавства,

включно з положеннями про права працівників, а також у розвитку людських ресурсів та в сприянні статевої рівності» (ст. 11(k)). Організації працівників і роботодавців мають розглядати можливість участі «у заходах щодо... сприяння дотриманню етичних норм, статевої рівності та запобігання дискримінації» (ст. 17 (h)).

Програма МОП WEDGE («Розвиток підприємництва серед жінок і гендерна рівність») відіграє провідну роль у забезпеченні того, щоб діяльність МОП щодо МСП передбачала комплексний підхід до питань гендерної рівності й документування передової практики у цій сфері.

Р.189: Створення робочих місць на малих і середніх підприємствах, 1998

→ Див. також: **Підприємництво серед жінок**

Маскулінність (masculinities)

Термін «маскулінність» означає моделі поведінки, пов'язані з місцем чоловіків у певному наборі гендерних ролей і стосунків. Зазвичай використовують множину, бо моделі маскулінностей варіюють залежно від часу, місця і культури. Сфера досліджень, ґрунтованих на гендерному аналізі чоловіків і маскулінностей, де визнається, що нерівність сил у гендерних відносинах може пригнічувати чоловіків і хлопців, розширюється, і МОП зробила в неї конкретний внесок, особливо стосовно ВІЛ/СНІД.¹²

→ Див. також: **ВІЛ/СНІД; Гендерний аналіз; Поділ праці**

Медичне страхування (health insurance)

Програма медичного страхування – це державна або приватна програма відшкодування витрат на медичну допомогу чи стаціонарне лікування або компенсації втрати доходу через хворобу, травму чи нещасний випадок. Система медичного страхування має бути обов'язковою для всіх працівників, за винятками:

- тимчасова або випадкова зайнятість;
- випадки, де зарплата або дохід перевищують розмір, визначений національним законодавством;
- випадки, де винагорода надається не у формі грошової зарплати;
- працівники, вік яких менше або більше лімітів, установлених законом;

¹² Див.: <http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.listhome>, у розділі “Men and masculinities”.

- члени сім'ї роботодавця.

Медичне страхування має бути рівною мірою доступним для чоловіків і жінок, хоча будуть відмінності залежно від того, на яких умовах працює особа – повного чи неповного робочого часу. Обов'язкові схеми медичного страхування незастосовні у багатьох сферах життя, де переважають жінки (самозайнятість, неформальна економіка тощо), тому вони зобов'язані брати на себе особисту відповідальність за цей захист.

Цією системою мають керувати неприбуткові установи під наглядом компетентного органу державної влади. Фінансові видатки на цю систему мають ділити застраховані особи і роботодавці. У разі непрацездатності за станом здоров'я застрахована особа має право отримувати:

- грошову допомогу впродовж як мінімум 26 перших тижнів непрацездатності;
- медичне лікування, ліки та приладдя безкоштовно або з частковою оплатою їхньої вартості.

Серед відповідних норм Рекомендація 1927 року про страхування по хворобі, незважаючи на її застарілий статус, є єдиним інструментом МОП у сфері безпеки та гігієни праці, в якому конкретно згадується дискримінація за ознакою статі.

Р.29: Страхування по хворобі, 1927

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.130: Медична допомога та допомоги у випадку хвороби, 1969

→ Див. також: **Соціальне забезпечення; Соціальний захист; Умови зайнятості та виплати, зумовлені нею**

Мінімальна заробітна плата (minimum wage)

Головна мета політики мінімальної заробітної плати полягає у встановленні мінімального рівня в національній структурі заробітної плати із тим, щоб захистити низькооплачуваних працівників. Вона розрахована на підвищення заробітків осіб, непропорційно представлених на найнижчих щаблях професійної ієрархії, а саме жінок, мігрантів та інших груп, уразливих до дискримінації. Є свідчення, що в деяких країнах жінки виграли від політики мінімальної заробітної плати, хоча вирівнювання заробітної плати часто замість підвищення може означати зниження її рівня як у чоловіків, так і у жінок, і цієї тенденції слід остерігатися. У ситуаціях, де профспілки представлені недостатньо (і де жінки недостатньо представлені у профспілках), мінімальна заробітна плата може бути корисною складовою стратегії, спрямованої на досягнення справедливості в оплаті праці між чоловіками та жінками.

Разом із тим у деяких країнах, наприклад у Східній Європі, поглиблюється тенденція щодо диференціювання мінімальної заробітної плати для різних категорій працівників, очевидним наслідком чого буде збільшення гендерного розриву в оплаті праці.

Політику мінімальної заробітної плати часто вважають недоречною для самозайнятих працівників, більшість з яких становлять жінки, особливо в країнах, що розвиваються. Разом із тим, є певні дані, які дають підстави припустити, що існування мінімальної заробітної плати може правити за орієнтир чи еталон для заробітків і, отже, стати козирем на переговорах для працівників, зайнятих у неформальній економіці.

Р.30: Процедура встановлення мінімальної заробітної плати, 1928

Р.89: Процедура встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві, 1951

Р.90: Рівне винагородження, 1951

К.131 та Р.135: Встановлення мінімальної заробітної плати, 1970

→ Див. також: **Колективні переговори; Рівне винагородження**

Молодіжна зайнятість (youth employment)

Зайнятість молодих чоловіків і жінок є предметом дедалі сильнішого занепокоєння серед розробників політики та планувальних органів усього світу. У період від 1995 до 2005 року глобальний рівень безробіття серед молодих людей віком 15–24 роки збільшився із 12,1 до 13,7 відсотка (ILO, 2006а, р. 21, пара. 63)¹³. У багатьох країнах рівні безробіття та неповної зайнятості серед молодих жінок навіть вищі, ніж серед молодих чоловіків. Коли робочих місць небагато, молоді жінки скоріше за молодих чоловіків, випадають із лав робочої сили замість набути статусу безробітних, або коли роботи на повний робочий час бракує, беруться за роботу на умовах неповного робочого часу чи за випадкову роботу.

Шляхи отримання гідної роботи для молодих жінок часто важчі й сповнені більшими перешкодами, ніж для молодих чоловіків. Рівність у доступі до початкової освіти полегшується під впливом третьої Цілі розвитку тисячоліття, і в багатьох країнах дівчата вчаться у школі краще за хлопців; утім, доступу до професійного навчання й формального ринку праці часто перешкоджають традиції, що заохочують (або змушують) ранній шлюб чи народження дітей, або його обмежує дискримінація за ознакою статі. Хоча ситуація в цьому аспекті в різних країнах вельми відмінна, деякі перешкоди щодо отримання гідної роботи спільні для всіх молодих жінок. Вони часто не можуть скористатися перевагами професій-

¹³ За даними KILM.

ного навчання через бар'єри при вступі до ВНЗ, дискримінацію в процесі відбору та гендерні стереотипи. Найчіткіше стереотипи увиразнюються у професійній орієнтації й консультуванні з боку шкільного персоналу або служб зайнятості. Молодим жінкам рекомендують навчатися веденню домашнього господарства або догляду, тоді як молодим чоловікам наполегливо радять професійну підготовку з метою роботи в галузях, що потребують високої кваліфікації й знання сучасних технологій. Зрештою багато молодих жінок залишаються на відносно малокваліфікованій і погано оплачуваній роботі з обмеженими перспективами просування.

Розробники політики та планувальні органи мають боротися з особливими перешкодами, з якими доводиться стикатися молодим жінкам, шляхом:

- забезпечення професійної орієнтації, консультування й послуг із працевлаштування з урахуванням потреб і здібностей молодих жінок;
- сприяння доступу дівчат до закладів освіти та професійної підготовки з нетрадиційних предметів;
- заохочування молодих жінок до професійної підготовки для роботи з вищими та стабільними заробітками і перспективами;
- збирання гендерно чутливих даних і вдосконалення інформаційних систем ринку праці для обґрунтування політики.

Водночас не можна ігнорувати специфічних проблем хлопців і молодих людей, які шукають роботу. Якщо молоді чоловіки не знаходять роботи й засмучуються через це, в них немає роботи навіть удома, щоб відволіктися, тож вони іноді долучаються до споживання наркотиків і торгівлі ними, чинять злочини й акти насильства.

У рамках втвітлення прогресу в досягненні Цілей розвитку тисячоліття МОП відіграє провідну роль у звітуванні про тенденції щодо динаміки рівня зайнятості серед молодих людей віком від 15 до 24 років.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.122 та Р.122: Політика у сфері зайнятості, 1964

Р.169: Політика у сфері зайнятості (Додаткові положення), 1984

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Дитяча праця; Доступ до зайнятості; Нетрадиційні види зайнятості; Освіта; Політика у сфері зайнятості та службового просування; Професійна орієнтація; Професійна сегрегація; Професійне навчання; Розвиток людських ресурсів; Цілі розвитку тисячоліття**

I H

Навчання впродовж усього життя **(lifelong learning)**

- Див.: **Баланс між роботою та власним життям; Відпустка оплачувана на навчання; Можливості зайнятості; Освіта; Професійна орієнтація; Професійне навчання; Соціальне забезпечення; Структурне безробіття**

Надомна праця (home work)

Надомники визначені в Міжнародній класифікації зайнятості 1993 року як особи, які працюють на підприємстві, постачаючи товари або послуги за попередньою домовленістю з цим підприємством, і місце роботи яких перебуває за межами території підприємства (ILO, 2004a, p. 11; ILO, 1993a). Відмінність між залежним надомним працівником і самостійним працівником, який працює за власний рахунок у себе вдома, у різних правових системах визначається широким спектром чинників. У Рекомендації № 198 про трудові правовідносини наведено деякі з цих чинників, наприклад контроль або періодична виплата винагороди надомному працівникові.

Офіційної статистики щодо надомної праці обмаль, адже надомна праця у більшості країн не визнана окремою формою зайнятості, тому національна статистика не помічає надомних працівників (ILO, 2003, p. 88). Проте є свідчення того, що ця форма праці стає дедалі поширенішою, особливо серед жінок, і що цьому зростанню сприяє активніше застосування субпідрядів і промислового аутсорсинга, а також швидке поширення інформаційних і комунікаційних технологій. До того ж надомна праця є стратегією узгодження роботи та сімейних обов'язків жінок.

У деяких випадках, здебільшого в розвинених країнах, надомна праця може виявитися вдалим вибором для жінок і при цьому бути професійною й добре оплачуваною (хоча й досі погано захищеною). Дослідження засвідчують, що більшість надомників – це малозабезпечені, малокваліфіковані жінки, особливо жінки з маленькими дітьми (у середньому у світі їх приблизно 90%), і надомна праця для них є страте-

гією виживання, а не варіантом розвитку кар'єри. Крім того, серед надомників непропорційно багато жінок з інвалідністю. Хоча жінки, які працюють вдома, користуються незалежністю від місця роботи та гнучкістю робочого графіка, викликають занепокоєння такі вади надомної праці, як надмірна тривалість робочого часу, низька й нерегулярна винагорода, обмежений доступ до соціального забезпечення, допомоги з благодійних фондів та аналогічних виплат, проблеми безпеки та гігієни праці, а також ізоляція, що ускладнює ефективну організацію та ведення переговорів.

У більшості країн на надомну працю поширюються правила, аналогічні чинним щодо будь-яких інших трудових відносин, за винятком тривалості робочого часу та перерв, які не підконтрольні роботодавцеві. Разом із тим дотримання цих правил важко контролювати та забезпечувати за допомогою інспекцій праці, до того ж ця робота часто не декларується ані роботодавцями, ані працівниками.

Конвенція №177 та Рекомендація №184 1996 року про надомну працю сприяють рівності ставлення до надомників та інших найманих працівників. Національну політику в галузі надомної праці треба розробляти, реалізовувати та періодично переглядати, щоб вона більше сприяла рівності ставлення до надомників та решти найманих працівників і поліпшувала становище надомника, зокрема щодо:

- свободи асоціації;
- захисту від дискримінації;
- рівної винагороди за рівноцінну працю;
- оплачуваних державних свят, інших оплачуваних вихідних, оплачуваної відпустки у зв'язку з хворобою;
- передбаченого законом соціального забезпечення і соціального захисту;
- безпеки та гігієни праці;
- мінімального віку та охорони материнства;
- доступу до професійної підготовки, підвищення кваліфікації та службового просування.

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.177 та Р.184: Надомна праця, 1996

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

→ Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Віддалена праця; Домашні працівники; Комп'ютери; Нетипова праця; Робота по дому; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Найманий працівник (employee)

Найманий працівник – це працівник у державному чи приватному секторі, який отримує винагороду на підставі трудового договору в обмін на виконану роботу або надані послуги роботодавцю чи особі, зазначеній роботодавцем. Найманий працівник відрізняється від самозайнятого працівника, особи, яка працює за власний рахунок, або незалежного підрядника, зокрема, такими ознаками¹⁴:

- робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони;
- робота передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства;
- робота виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи й має виконуватися особисто працівником;
- робота виконується у певний робочий час або на певному робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її;
- винагорода виплачується працівникові періодично й становить єдине або основне джерело доходів працівника;
- визнаються такі права, як право на щотижневий відпочинок і на щорічну відпустку;
- робота не створює жодного фінансового ризику для працівника.

Такий вид трудових правовідносин регулюється не тільки міжнародними й національними трудовими нормами, а також – у багатьох країнах – колективними договорами. Крім економічних прав (оплати праці, внесків на соціальне забезпечення, допомоги), найманий працівник повинен мати низку прав, які стосуються його чи її свободи та гідності:

- профспілкові права;
- громадянські та політичні права;
- справедливі та гідні умови праці;
- свобода від дискримінації за ознакою статі чи інших особистих характеристик;
- повага до приватного життя та врахування потреби балансу між роботою та сім'єю.

Роботодавець не має права наводити довідки про приватне життя найманих працівників, їхні політичні й релігійні переконання та участь у профспілковій діяльності (див.: «Роботодавець» і «Трипартизм»).

К.87: Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948

¹⁴ Див. Рекомендацію 2006 року про трудові правовідносини, стаття 13.

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.122 та Р.122: Політика у сфері зайнятості, 1964

К.141 та Р.149: Організації сільських працівників, 1975

К.151: Трудові відносини на державній службі, 1978

К.154: Колективні переговори, 1981

Р.159: Трудові відносини на державній службі, 1978

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

→ Див. також: **Колективні переговори; Роботодавець; Свобода асоціації та захист права на організацію; Трудові правовідносини**

Насильство на робочому місці: гендерно зумовлене насильство на робочому місці (violence at work, gender-based)

Дискримінація на робочому місці може обтяжуватися фізичним або психологічним насильством, яке може бути гендерно зумовленим. Найяскравіша ілюстрація такого насильства – сексуальні домагання, проте у домаганнях, що супроводжуються насильством чи загрозою насильства, може й не бути сексуального наміру. У нещодавніх дослідженнях МОП домашні працівниці-мігрантки були визначені як група високого ризику в таких країнах, як, наприклад, Саудівська Аравія. Існує тісний зв'язок між насильством на робочому місці та ненадійною роботою, гендером, молодістю та певними секторами зайнятості із високим ризиком. Молода жінка з ненадійною роботою в готельному господарстві, наприклад, має куди більшу ймовірність стати об'єктом сексуальних домагань, ніж зрілий чоловік-службовець із постійною роботою в офісі.

Існує національне та міжнародне законодавство проти насильства на робочому місці та гендерно зумовленого насильства, але необхідні запобіжні заходи для створення та підтримання робочого середовища, вільного від насильства, де працівниці можуть фізично та психологічно почуватися в такій самій безпеці, як і їхні колеги-чоловіки.

Гендерно зумовлене насильство – дуже складне питання, що сягає корінням гендерно зумовленого співвідношення сил в економіці, на ринку праці, у трудових відносинах, організаційній культурі та культурних чинниках.

Заходи, що їх вживають на робочому місці для боротьби з гендерно зумовленим насильством, можуть включати:

- нормативні акти та дисциплінарні заходи;
- політичні втручання з метою протидії насильству;

- поширення інформації про позитивні приклади нововведень у законодавстві, керівних принципах і практиці;
- організацію робочих місць, що може знизити ризик;
- колективні договори та угоди;
- підвищення рівня обізнаності та навчання керівників, працівників і державних чиновників, які мають справу з насильством на робочому місці або перебувають під загрозою такого насильства;
- розроблення та впровадження процедур щодо поліпшення звітності про випадки насильства із дотриманням безпеки та конфіденційності.

У 2004 році МОП розробила кодекс практики під назвою «Насильство на робочому місці у сфері послуг і заходи боротьби з цим явищем». Програма боротьби з насильством і домаганнями на робочому місці Департаменту МОП з умов праці (TRAVAIL) також передбачає запобігання всім формам насильства на робочому місці, в тому числі сексуальним домаганням і насильству. У рамках програми не тільки замовляють і проводять дослідження характеру та масштабів проблем насильства на робочому місці та заходів щодо їхнього розв'язання, а й розробляють практичні інструменти та пропонують рекомендації урядам і організаціям працівників і роботодавців щодо способів запобігання насильству на робочому місці та реагування на нього. Програма МОП із розв'язання психологічних проблем на робочому місці (SOLVE), яка діє в рамках Програми з безпеки та гігієни праці та навколишнього середовища (SAFE-WORK), є інтерактивною освітньою програмою, покликаною допомогти в розробленні стратегії та заходів з подолання психологічних проблем на робочому місці, зокрема проблеми насильства (див.: «Додаткові джерела»).

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

→ Див. також: **Домашні працівники; Домагання й тиск; Сексуальні домагання**

Незаконна праця (clandestine work)

Незаконну працю, або нелегальну зайнятість можна визначити як єдине чи додаткове оплачуване невикладкове заняття, що має місце в порушення положень законодавства. Зокрема, вона характеризується недотриманням трудових норм і умов соціального забезпечення з боку роботодавця. Власне кажучи, робота, що винагороджується, але не захищена внесками в систему соціального забезпечення, має вважатися незаконною. Утім розвинених країнах і в країнах, що розвиваються існують різні погляди на те, що слід вважати незаконною працею; ці погляди відображають силу й ефективність відповідних правових норм у кожній країні.

Значна частина незаконної чи нелегальної роботи виконується в неформальній економіці. Разом із тим, нелегальність не завжди можна прирівняти до неформальності (Daza, 2005, р. 2). Неформальну працю можна радше вважати незаконною або «прихованою» у розвинених країнах, тоді як у багатьох країнах, що розвиваються, де більшість населення зазвичай живе у традиційному соціальному середовищі й навіть можуть не знати про національне законодавство, неформальна виробнича діяльність не зрідка не вважається нелегальною (Daza, 2005, р. 3).

Одним із аспектів незаконної праці, що викликають найсильніше занепокоєння, є її дедалі сильніші зв'язки з нерегульованою – і часто примусовою – міграцією. Нелегальна міграція з метою працевлаштування – проблема не нова, але вона загострюється тривожними темпами й дедалі більше пов'язується зі злочинною діяльністю – незаконним обігом наркотиків, торгівлею людьми, примусовою проституцією та експлуатацією в порнографії. Багато мігрантів заборговують таємним (і зазвичай злочинним) мережам, щоби прослизнути крізь кордони, а потім, щоб розплатитися з боргами, потрапляють у незаконне, нелегальне середовище, де їм доводиться працювати на рабських умовах. Отже, незаконна праця часто тісно пов'язана із примусовою працею.

Хоча статистичні дані не повністю зрозумілі, можна припустити, що серед людей, які працюють незаконно, багато жінок. Наприклад, хатню, сільськогосподарську і надомну роботу – а всі вони великою мірою фемінізовані – дуже важко регулювати й, отже, вони вразливі до нелегальної зайнятості. Незаконна праця в секс-індустрії найвідчутніше заторкує жінок і дітей. Слід докладати неабияких зусиль не тільки для того, щоб внески на соціальне забезпечення стали обов'язковими для кожного працівника в усіх галузях, а й щоб інспекція праці та інші відповідні національні контрольні відомства зрештою поклали край принижуючим умовам праці, що їх нав'язують незаконним працівникам, особливо мігрантам, становище яких на ринку праці не врегульоване. Крім того, необхідно досягти того, щоб працівники мали законні права.

К.81: Інспекція праці, 1947

К.97: Працівники-мігранти (переглянута), 1949

Р.86: Працівники-мігранти (переглянута), 1949

К.143: Працівники-мігранти (додаткові положення), 1975

К.150: Адміністрація праці, 1978

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

→ Див. також: **Дитяча праця; Надомна праця; Неформальна економіка; Працівники-мігранти; Примусова праця; Самозайняті працівники; Торгівля людьми**

Незаконна праця (illegal employment)

→ Див.: Незаконна праця

Ненадійна робота (precarious work)

Ненадійна робота характеризується комбінацією таких чинників:

- обмежена тривалість або висока ймовірність втрати роботи працівником;
- працівники мають незначні можливості контролювати умови праці чи взагалі не мають таких можливостей;
- відсутність пільг або соціального забезпечення;
- низький дохід у поєднанні з бідністю (Rodgers, 1989).

У всьому світі жінки частіше опиняються у ситуаціях, пов'язаних з ненадійною роботою, ніж чоловіки, які з більшою ймовірністю потрапляють на постійну, регулярну роботу на повний робочий час і з кращою оплатою. «Постійна тимчасова зайнятість», що характеризується послідовними строковими договорами на короткий термін або строковими договорами з короткими перервами між ними, дуже поширена серед працюючих жінок. Жінки також переважають серед надомників, випадкових і неформальних працівників та утворюють значну більшість помічників, які працюють на сімейних підприємствах, часто без оплати.

Жінки та чоловіки, зайняті на ненадійній роботі, рівною мірою захищені конвенціями, які гарантують основні права та принципи у світі праці.

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

→ Див. також: **Випадкова робота; Нетипова праця; Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу; Соціальний захист**

Неоплачувана робота (unpaid work)

МОП включає у розуміння роботи неоплачувану роботу, виконувану в сім'ї та громаді, часто поряд із оплачуваною роботою. Великою мірою завдяки рекомендаціям Пекінської платформи дій, ухваленої на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок (1995), зараз є міжнародні керівні засади з визначення цінності неоплачуваної роботи, в яких визнано, що неоплачувана робота, переважну частину якої виконують жінки, має економічну цінність.

Проте визначення цінності оплачуваної роботи залишається непростим завданням. Особи, які працюють без оплати на сімейних підприємствах – здебільшого жінки та діти – становлять велику частку людей, працюючих у неформальній економіці. Продуктивну, але неоплачувану роботу незрідка плутають із роботою з ведення домашнього господарства. Визначення цінності деяких видів неоплачуваної роботи наприклад, роботи, виконуваної членами сім'ї, котрі допомагають на сімейному підприємстві, у деяких країнах включається у народногосподарський облік; ця ситуація куди менше поширена порівняно з неоплачуваною роботою по догляду у сім'ї, яка здебільшого невидима. У деяких країнах гендерний поділ неоплачуваної праці з ведення домашнього господарства вирізняється більшою нерівністю, ніж в інших.

Разом із тим визначення цінності неоплачуваної роботи є важливим способом визнання зазвичай невизнаного економічного внеску людей, котрі її виконують. Якщо неоплачувану роботу врахувати, то відмінності у вимірюваних внесках чоловіків, жінок і дітей в економіку або в їхні домогосподарства зменшаться.

У Рекомендації № 165 про працівників із сімейними обов'язками пропонується (п. VII.32), щоб компетентні національні органи сприяли проведенню можливих заходів державного і приватного характеру, аби полегшити тягар сімейних обов'язків працівників, пропонуючи необхідні їй доступні за ціною послуги допомоги по дому та з домашнього догляду.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

- Див. також: **Випадкова робота; Дитяча праця; Домашня робота; Економічна активність; Літні працівниці; Нетипова праця; Поділ праці; Програми робіт з інтенсивною зайнятістю; Професійна сегрегація; Рівність можливостей і ставлення у галузі праці та занять; Робота по догляду; Соціальне забезпечення; Соціальний захист**

Неповна зайнятість (underemployment)

Згідно з тлумаченням МОП неповністю зайнятою є особа, якщо вона найнята, але висловлює бажання працювати більше за відповідно вищу винагороду та готова стати до роботи з більшою зайнятістю впродовж двох тижнів після висловлення цього бажання. Неповна зайнятість за часом у значенні, використовуваному в базі даних ринку праці МОП «Основні показники ринку праці» (KILM), – це міра, яка вказує, що кількість годин роботи, виконуваної особою, яка працює за найомом, менше кількості годин, яку ця особа бажає та готова відпрацювати. Подібно до інших аспектів зайнятості, неповна зайнятість має гендерний аспект,

тому слід збирати й аналізувати дезагреговані за статтю дані про неповну зайнятість.

- Див. також: **Безробіття; Молодіжна зайнятість; Неформальна економіка; Політика у сфері зайнятості та службового просування; Програми робіт з інтенсивною зайнятстю; Статистика праці**

Нестандартна праця (non-standard work)

- Див.: **Нетипова праця**

Нетипова праця (atypical work)

Категорія «нетипова праця» (відома також як нестандартна праця) охоплює чималу кількість різноманітних форм праці та зайнятості, яка дедалі зростає. Усі вони характеризуються гнучкістю (див.: «Гнучкість робочої сили») і слабкою захищеністю. Сюди належать праця на умовах неповного робочого часу, випадкова та сезонна робота, поділ робочих завдань, термінові контракти, тимчасова посередницька робота, надомна праця, віддалена праця, самозайнятість і робота неоплачуваного подружжя або членів сім'ї на малих сімейних підприємствах. Ці форми праці відрізняються від норми, яка історично вважається «типовою» або стандартною, а саме соціально захищеної праці на умовах повного робочого часу впродовж необмеженого часу в одного роботодавця, виконуваної на робочому місці роботодавця із гарантованим регулярним доходом. На практиці нетипова праця стала настільки поширеною, що вже майже неможливо назвати нормою постійну роботу на умовах повного робочого часу і дедалі важливішим стає розв'язання питань доступу до зайнятості, гідних умов праці, належного соціального захисту та права на організацію, а також права участі для «нетипових» працівників усіх категорій.

Нетипова праця є неофіційною та неналежно охопленою системою соціального забезпечення. Проте регулювання нетипової праці стикається із подвійним викликом: відсутністю регулювання як такого та неспроможністю традиційних законів про працю ефективно охопити сферу нетипової праці (наприклад у разі прав, реалізація яких вимагає випробувального терміну, який не поширюється на багатьох тимчасових працівників).¹⁵ Зараз у законодавстві низки країн спостерігається тенденція щодо визнання прав нетипових або нестандартних працівників шляхом: (а) особливого регулювання нестандартної праці поширенням

¹⁵ Випробувальний термін – це період, який окремим працівникам треба відпрацювати, перш ніж вони якесь здобудуть певне юридичне право; наприклад право на захист від несправедливого звільнення за звичай надається за умови спливання річного випробувального терміну.

на неї та перегляду наявних видів захисту; (б) упровадженням прав на рівне ставлення до нетипових працівників. Один із нещодавніх прикладів – Конвенція № 183 (див. статтю 2).

У той час, коли чоловіки надміру представлені в «типових», або «стандартних» трудових відносинах, жінки завжди переважали в нетипових формах роботи, особливо на умовах неповного робочого часу або як випадкові працівниці. Масовий приплив жінок на нетипову працю у глобалізованій економіці має як позитивні, так і негативні аспекти. З одного боку, це поліпшило соціально-економічне становище дуже багатьох жінок завдяки оплачуваній зайнятості та спростило їм завдання поєднання роботи поза домом із хатньою роботою та сімейними обов'язками. З іншого боку, пропонувані види робіт часто мають низький статус, погано оплачуються та мають погані умови праці; відсутність регулювання нетипової праці суперечить гарантіям зайнятості та соціального захисту. Працюючі жінки також переважають у професіях і секторах, де частими є випадки прихованих або неясних трудових відносин.

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

- Див. також: Безробіття; Випадкова робота; Віддалена праця; Гнучкість робочої сили; Глобалізація; Надомна праця; Ненадійна робота; Неформальна економіка; Робоча сила; Соціальний захист; Статистика праці

Нетрадиційні види зайнятості **(non-traditional occupations)**

Хоча присутність жінок у професіях, котрі не вважаються «традиційно» підходящими для них, особливо у сферах науки та техніки, збільшується, про рівність із чоловіками тут говорити зарано. У всьому світі зайнятість жінок зосереджена на відносно малій кількості напрямів економічної активності (див.: «Професійна сегрегація»). Така обмежена присутність жінок зумовлює створення стереотипів щодо них і виключає їх із професій, котрі оплачуються краще.

З іншого боку, хлопці та чоловіки також іноді обмежуються професіями, що традиційно вважаються чоловічими, такими як будівництво, техніка, фінанси, військова служба тощо. Вони також повинні мати рівний доступ до традиційно фемінізованих професій, таких як учитель, сиділка або доглядачка.

Горизонтальна професійна сегрегація за ознакою статі сягає корінням, принаймні частково, гендерної нерівності в системах освіти та професійного навчання. Тому кожна держава–член МОП має переглянути свою політику у сфері зайнятості та освіти так, щоб:

- усі технічні предмети були доступні та пропонувалися на рівних

- умовах усім учням початкової та середньої школи;
- покращити гендерний баланс у викладацькому складі з усіх дисциплін;
- полегшити рівний доступ жінок і чоловіків до політехнічних навчальних закладів і закладів професійної освіти;
- заохочувати на університетському рівні студенток спеціальностей, нетрадиційних для жінок, і студентів спеціальностей, нетрадиційних для чоловіків;
- сприяти ширшій зайнятості жінок у науково-технічному секторі.

У деяких випадках для представників однієї статі можуть знадобитися спеціальні компенсаційні заходи.

К.168: Сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988

Р.169: Політика у сфері зайнятості (додаткові положення), 1984

К.142 та Р.150: Розвиток людських ресурсів, 1975

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Вчителі; Компенсаційна дія; Людських ресурсів розвиток; Молодіжна зайнятість; Освіта; Професійна сегрегація; Секторний персонал**

Неформальна економіка (informal economy)

Хоча країни працюють із різними дефініціями «неформальна економіка», цей термін можна розуміти як «усі види економічної активності працівників та види економічної активності, які – за законом або на практиці – не охоплені формальними процедурами» (ILO, 2002a, para. 3)¹⁶. Цей термін значною мірою заступив місце терміна «неформальний сектор», можливо, через широке визнання невпинно зростаючої економічної ваги неформальної діяльності в міжнародній та національній економіці.

Поняття «неформальна економіка» охоплює дві вельми різні ситуації:

- неформальність через відсутність формальної точки відліку, коли немає застосовної трудової норми, а отже, немає ані обов'язків, котрі треба виконати, ані прав, які треба визнавати або вимагати;
- неформальність через невідповідність правовій точці відліку, коли застосовні трудові норми існують, але повністю або частково ігноруються, і ані зобов'язання, ані права не визнаються.

Неформальна робота охоплює дуже широкий спектр моделей, у тому числі малі підприємства, що працюють за власний рахунок, дрібномасш-

¹⁶ Див.: Conclusions concerning decent work and the informal economy, pp. 53-61.

табні сімейні підприємства, роздрібну торгівлю, надомну та віддалену роботу, роботу через Інтернет, а також певні форми субпідрядів. Зараз вона охоплює – особливо у промислово розвинених країнах (але не тільки там) – висококваліфікованих фахівців, тобто спеціалістів з інформаційних технологій, а також осіб, які займаються творчістю та виконавським мистецтвом. У країнах, що розвиваються, неформальна самозайнятість включає незареєстрованих роботодавців, осіб, які працюють за власний рахунок, і неоплачуваних помічників, які працюють на сімейних підприємствах, а неформальна оплачувана робота охоплює випадкових працівників, домашніх працівників, незареєстрованих найманих працівників тощо. Безробіття серед жінок у неформальній економіці часто може приховуватися або маскуватися під зайнятість.

У багатьох країнах, особливо тих, що розвиваються, неформальна економіка становить значну частину економіки та ринку праці, причому невпинно зростає й диверсифікується, чому сприяє, зокрема, розвиток електронної торгівлі та надання послуг електронними засобами. Відбуваються глибокі зміни у процесах, що породжують неформальну діяльність, а також у тому, як вони тривають і пристосовуються до національної економіки. Товари та послуги, що виробляються у неформальному секторі, вже призначені не лише для місцевого споживання у малозабезпечених домогосподарствах, а й для міжнародних ринків через субпідрядні договори з глобалізованими підприємствами формального сектору.

Загалом робота в неформальній економіці набагато гірше захищена й нижче оплачується, ніж у формальній економіці, до того ж вплив держави та формальних інститутів ринку праці часто слабкий. Працівники, зайняті в неформальній економіці, не охоплені традиційними схемами соціального захисту й не забезпечені нормативно-правовою базою. У деяких випадках, як, наприклад, у ЗПЕ, умови праці регулюються, а соціальне забезпечення – ні. Обмежений доступ до ресурсів, інформації, продукції, ринків, кредитів, інфраструктури, навчальних програм, технічного досвіду та передових технологій створює серйозну проблему для підвищення продуктивності й дохідності неформальної праці. У Резолюції щодо гідної праці та неформальної економіки, ухваленій на 90-й сесії у 2002 році, Міжнародна конференція праці нагадала, що внаслідок фемінізації бідності та дискримінації за ознакою гендеру, віку, етнічної належності або інвалідності більшість маргінальних груп, у тому числі малозабезпечені жінки, часто опиняється в неформальній економіці, де дефіцит гідної праці виражений найсильніше.

У неформальній економіці на всіх рівнях непропорційно багато жінок, причому частка їх зростає. Неформальна робота – істотне джерело зайнятості й доходу для багатьох працюючих жінок як альтернатива професійній сегрегації, безробіттю та неповній зайнятості. У країнах, що розвиваються, жінки зайняті здебільшого в натуральному господарстві та

неформальній діяльності, пов'язаній з новими секторами ходових товарів. Хоча зазвичай вони несуть витрати на організацію своєї неформальної діяльності, вони не завжди контролюють прибуток від неї, бо його можуть привласнювати їхні родичі-чоловіки.

Працівники, зайняті в неформальній економіці, захищені низкою конвенцій МОП. Передусім на них поширюються конвенції, котрі захищають основні права та принципи у світі праці, а також норми, що стосуються «робітників», а не «найманих працівників», або не містять формулювань, що обмежують сферу їхнього застосування формальною економікою (Trebilcock, 2004, p. 590). Багато норм, крім того, містять положення щодо поширення сфери їхнього застосування на працівників, зайнятих у неформальній економіці.

Тому відповідна стратегія вдосконалення неформальної економіки з урахуванням гендерного аспекту має включати такі заходи:

- розв'язання завдання гарантування основних прав усім працівникам, включно з питаннями рівності й недискримінації;
- підвищення продуктивності та потенціалу зайнятості й отримання доходів завдяки доступу до кредитів, технологій та навчання всіх неформальних працівників, з особливою увагою до жінок і, якщо необхідно, спеціальними заходами для них;
- створення нормативної бази, зокрема належних і гендерно чутливих форм соціального захисту (наприклад, положень щодо материнства та балансу між роботою та сім'єю з урахуванням культурних особливостей);
- заохочування організації працівників неформальної економіки, особливо жінок;
- удосконалення систем соціального забезпечення для найбідніших груп у способи, за яких для жінок не збільшується тягар домашньої роботи;
- продовження збирання статистичних даних і вдосконалення аналізу зайнятості жінок і чоловіків у неформальній економіці.

К.168: Сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988

Р.169: Політика у сфері зайнятості (додаткові положення), 1984

К.177 та Р.184: Надомна праця, 1996

Р.189: Створення робочих місць на малих і середніх підприємствах, 1998

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

→ Див. також: **Домашні працівники; Надомна праця; Незаконна праця; Професійна сегрегація; Самозайняті працівники; Трудові правовідносини**

Нещасні випадки (accidents)

→ Див.: Безпека та гігієна праці; див. також: Допомога у випадку виробничої травми; Інспекція праці; Шахти

Нічна праця (night work)

Розроблення норм МОП щодо нічної праці є чіткою демонстрацією переходу від початкової концепції захисту жінок від надто важких умов праці до розуміння того, що захист, який відповідає характеру роботи, в принципі має надаватися всім працівникам незалежно від статі, відображаючи сучасні принципи недискримінації у сфері праці та гендерної рівності. Дістає підтримки думка про те, що, за винятком норм і видів допомоги, пов'язаних із охороною материнства, решта спеціальних захисних заходів не слугують цілям рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок. Якщо деякі жінки або чоловіки не переносять нічну працю, то це є результатом не біологічних відмінностей, а виснажливого подвійного навантаження на жінок, яким доводиться не тільки заробляти гроші, а й працювати по дому. Більш гендерно справедливою стратегією є сприяння перерозподілу домашньої праці, наприклад, на основі Конвенції № 156 про працівників із сімейними обов'язками.

Відповідним чином переглянуту Конвенцію № 89 1948 року про нічну працю жінок успішно замінено Конвенцією № 171 1990 року про нічну працю та відповідною Рекомендацією № 178. У 1990 році було ухвалено Протокол, який посилює гнучкість Конвенції № 89.

Згідно з Конвенцією № 171 усі працівники, незалежно від статі, які працюють у нічний час, мають захищатися спеціальними заходами, зокрема щодо:

- охорони здоров'я (перша медична допомога, медичне обстеження);
- охорони материнства;
- соціально-побутових послуг;
- можливостей для підвищення кваліфікації;
- додаткової компенсації (тривалість робочого часу, оплата праці чи аналогічні пільги).

Зі сфери застосування цієї конвенції виключаються працівники, зайняті в сільському господарстві, тваринництві, рибальстві, на морському та річковому транспорті, які працюють у нічний час. «Ніч» зараз визнається як період тривалістю не менш як сім годин поспіль, включно з

інтервалом між північчю та 5 годиною ранку. На сільськогосподарських підприємствах зайнятість жінок у нічний час слід регулювати так, щоб вони мали період відпочинку тривалістю не менш як дев'ять годин поспіль.

Жінка, яка працює в нічний час, має бути переведена на денну роботу або отримати продовжену відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами до і після народження дитини тривалістю принаймні 16 тижнів, з яких не менш як вісім тижнів мають передувати очікуваній даті народження дитини. Упродовж цього періоду:

- жінка не може бути звільнена і не може отримати попередження про звільнення, за винятком наявності обґрунтованих підстав, не пов'язаних із вагітністю або народженням дитини;
- дохід жінки гарантовано підтримується на рівні, достатньому для утримання її самої та її дитини;
- жінка не втрачає пільг, пов'язаних зі становищем, вислугою років і можливостями професійного просування, які можуть надаватися їй на підставі того, що вона працює в нічний час.

Позмінна робота може негативно впливати на здоров'я та безпеку працівників, особливо виконувана вночі. Деякі з цих ефектів не є гендерно специфічними, але для здоров'я жінок існує підвищений ризик захворювання на рак грудей, причиною чого є саме позмінна робота в нічний час (ILO, 2004e; ILO, 2004g).

К.171 та Р.178: Нічна праця, 1990

П.89: Протокол 1990 року до Конвенції (переглянутої) про нічну працю жінок, 1948

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; Гендерна рівність; Звільнення; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**



Обовязкові/істинні вимоги роботи **(inherent/genuine requirements of the job)**

→ Див.: Дискримінація

Оголошення про вакансії **(advertising for workers)**

В оголошеннях не мають наголошуватися жодні переваги для заявників однієї статі чи носіїв іншого конкретного особистого атрибуту, якщо такі переваги не зумовлені характером роботи та виробничою необхідністю. Наведемо деякі загальні рекомендації щодо оголошень, які складають з урахуванням гендеру:

- Слід уникати ілюстрацій, які натякають на те, що пропонується робота призначена лише для чоловіків або лише для жінок.
- Слід заохочувати заяви і від жінок, і від чоловіків, наприклад, застосовуючи такі формулювання, як «вітаються заяви як від жінок, так і від чоловіків». У конкретних галузях чи професіях, де одна стать представлена недостатньо, можуть бути корисними формулювання, які заохочують подання заяв представниками статі, яка представлена недостатньо.
- В оголошеннях треба зазначати, що суб'єкт, який пропонує роботу, є роботодавцем, який забезпечує рівні можливості.
- Оголошення не мають містити вимог, що не стосуються запропонованої роботи й можуть обмежити кількість заяв від жінок.
- Критерії відбору мають бути об'єктивними, пов'язаними з вимогами саме цієї роботи й застосовуватися рівною мірою до всіх заявників; такі критерії, як стать, вік, зовнішній вигляд і фізичні характеристики, не мають впливати на відбір.
- Оголошення мають бути доступними якомога ширшому колу потенційних заявників; наприклад, їх слід поширювати там, де збираються потенційні заявники обох статей або там, де претенденти можуть почути про дану роботу.

- Кваліфікаційні вимоги мають ґрунтуватися на чинній посадовій інструкції, в якій чітко визначено мету і функції пропонованої роботи.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.181 та Р.188: Приватні агентства зайнятості, 1997

- Див. також: **Адміністрація праці; Державні служби зайнятості та приватні агентства зайнятості; Доступ до зайнятості**

Освіта (education)

У більшості країн світу жінки та дівчата й далі стикаються з перешкодами для їхньої активної участі у здобутті освіти й навчанні, що є результатом визначених для них гендерних ролей (хатня робота, догляд за членами сім'ї, ранній шлюб, народження дітей). Така форма дискримінації вимагає виважених стратегічних заходів для забезпечення рівного доступу та рівних можливостей у здобутті та підтриманні освіти й кваліфікації як чоловіками, так і жінками. При цьому треба не тільки забезпечити рівний доступ жінок і чоловіків до освіти, професійної орієнтації, професійної підготовки та навчання впродовж усього життя¹⁷, починаючи із початкової освіти; слід також виховувати хлопців і дівчат так, щоб вони розуміли тиск гендерно-специфічних забобів і обирали професію та кар'єру без гендерних стереотипів. Для хлопців така освіта не менш важлива, ніж для дівчат.

Майже в усіх країнах досягнуто значний прогрес у розширенні доступу до освіти, особливо для дівчат. Гендерні розриви у рівні освіти зменшуються не останньою чергою завдяки зусиллям, спрямованим на досягнення третьої Цілі розвитку тисячоліття, котра передбачає заохочення рівності чоловіків і жінок та розширення прав і можливостей жінок шляхом усунення гендерних диспропорцій в освіті. Разом із тим є свідчення того, що вищий рівень освіти автоматично не зменшує нерівності на ринку праці. Рівність можливостей між молодими чоловіками і жінками після здобуття ними офіційної освіти має забезпечуватися в професійній орієнтації, професійному навчанні та доступі до зайнятості.

МОП/ІПЕК розглядає освіту, особливо освіту дівчат, як одну із основних стратегій, спрямованих на запобігання та ліквідацію дитячої праці.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.122: Політика у сфері зайнятості, 1964

¹⁷ Цей принцип визначений у Рекомендації 2004 року (№ 195) щодо розвитку людських ресурсів як такий, що охоплює всю навчальну діяльність, здійснювану впродовж усього життя з метою розвитку компетенцій і підвищення кваліфікації.

Р.169: Політика у сфері зайнятості (додаткові положення), 1984

К.88: Служба зайнятості, 1948

К.142: Розвиток людських ресурсів, 1975

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Дитяча праця; Молодіжна зайнятість; Нетрадиційні види зайнятості; Поділ праці; Професійна сегрегація; Професійне навчання; Рівне винагородження; «Скляна стеля»; Цілі розвитку тисячоліття**

Основні принципи та права у світі праці **(fundamental principles and rights at work)**

Основні принципи та права роботодавців і працівників впливають зі Статуту МОП і Філадельфійської декларації. Ці принципи та права стосуються:

- свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів;
- скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- реальної заборони дитячої праці;
- недопущення дискримінації у галузі праці та занять.

Ці фундаментальні принципи та права закладені у восьми засадових Конвенціях (це означає, що держави-члени МОП, які їх ратифікують, покладають цим на себе зобов'язання втілювати їхні положення в законодавстві й на практиці):

- свобода асоціації та право на ведення колективних переговорів: Конвенція 1948 року № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію та Конвенція 1949 року № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів;
- скасування примусової чи обов'язкової праці: Конвенція 1930 року № 29 про примусову чи обов'язкову працю та Конвенція 1957 року № 105 про скасування примусової праці;
- заборона дитячої праці: Конвенція 1973 року № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу та Конвенція 1999 року № 182 про найгірші форми дитячої праці;
- недопущення дискримінації у галузі праці та занять: Конвенція 1951 року № 100 про рівне винагородження та Конвенція 1958 року № 111 про дискримінацію у галузі праці та занять.

У 1998 році Міжнародною конференцією праці було ухвалено Декларацію основних принципів та прав у світі праці та Механізм її реалі-

зації. Декларація є стимуляційним документом, покликаним підтвердити прихильність усіх держав-членів МОП основним принципам і правам, що їх мають дотримуватися всі країни самим фактом свого членства в Організації, навіть якщо вони ще не змогли ратифікувати відповідні Конвенції.

Усі основні принципи та права і засадові Конвенції становлять життєвий інтерес для працюючих жінок, але ті з них, що захищають права на недискримінацію, безпосередньо обстоюють рівність між працівниками обох статей. Згідно із Декларацією принцип ліквідації дискримінації у галузі праці та занять, який стосується рівного винагородження за рівноцінну працю, рівних можливостей та рівного ставлення, має дотримуватися, реалізовуватися й заохочуватися в усіх державах-членах МОП.

Механізм реалізації Декларації складається з трьох частин. Це: щорічні доповіді держав-членів МОП, які не ратифікували відповідні Конвенції; глобальні доповіді, котрі МОП готує щороку впродовж чотирирічного циклу по кожній із чотирьох зазначених вище категорій; на підставі обговорення глобальних доповідей на Міжнародній конференції праці, визначення Адміністративною радою МОП пріоритетів технічної співпраці для сприяння державам-членам МОП у впровадженні принципів і прав, закріплених у Декларації.

МОП має спеціальну програму, призначену для стимулювання реалізації Декларації, яка передбачає підтримку у формі технічної співпраці, надання технічних консультацій державам-членам МОП, забезпечення складання щорічних і підсумкових доповідей, публікацію інших доповідей та результатів досліджень, організацію відповідних семінарів, круглих столів і програм розбудови спроможності для партнерів МОП та інших суб'єктів.

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці та механізм її реалізації, 1998

Особи, які працюють за власний рахунок (own-account workers)

→ Див.: Самозайняті працівники

Охорона здоров'я жінки у період вагітності та годування груддю (health during maternity)

У всіх конвенціях і рекомендаціях МОП щодо охорони здоров'я вагітних працівниць і працівниць-годувальниць передбачено охорону

здоров'я таких працівниць у період материнства. Загальний принцип викладено в Конвенції 2000 року про охорону материнства № 183:

«Після консультацій із представницькими організаціями роботодавців і працівників кожна держава—член МОП вживає належних заходів для забезпечення того, щоб вагітним жінкам або матерям-годувальницям не доводилося виконувати роботу, яка, за визначенням компетентних органів влади, є шкідливою для здоров'я матері чи дитини або, за наявними оцінками, становить істотний ризик для здоров'я матері чи її дитини» (ILO, 2000, Art. 3).

У Рекомендації 1952 року № 95 про охорону материнства встановлено, що вагітні та жінки, які годують, не мають допускатися на нічну чи понаднормову роботу. Під час вагітності і принаймні впродовж трьох місяців після пологів жінку забороняється допускати на роботу, визнану шкідливою для її здоров'я і для здоров'я дитини. Зокрема, вагітні та жінки, які годують, не мають допускатися на такі види робіт:

- будь-яка важка робота, пов'язана з підняттям, перенесенням чи переміщенням ваги, з надлишковим і безперервним фізичним напруженням, зокрема тривалим стоянням на ногах;
- робота, що вимагає особливої рівноваги;
- робота біля машин, що вібрують.

У Рекомендації № 191 про охорону материнства встановлено порядок заходів з надання, якщо знадобиться – на підставі медичної довідки, альтернативи роботі, визнаної шкідливою для здоров'я вагітної або жінки, яка годує, або її дитини. Такі альтернативні пропозиції можуть включати адаптацію умов праці жінки; переведення на іншу роботу, не шкідливу для її здоров'я, без втрати заробітної плати, якщо не можна здійснити адаптації; надання оплачуваної відпустки згідно з національним законодавством, нормативними актами або практиками, якщо такого переведення здійснити не можна.

Якщо вагітні жінки працюють у умовах, де має місце радіоактивне випромінювання, можуть знадобитися спеціальні заходи безпеки або альтернативне місце роботи.

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р.95: Охорона материнства, 1952

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

Р.89: Протокол 1990 року щодо праці жінок у нічний час (переглянутий), 1948

К.171: Нічна праця, 1990

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

Р.116: Скорочення тривалості робочого часу, 1962

Р.114: Захист від радіації, 1960

К.110: Платації, 1958 (і Протокол, 1982)

Р.157: Сестринський персонал, 1977

К.170 та Р.177: Хімічні речовини, 1990

- Див. також: **Захист від радіоактивного впливу; Нічна праця; Охорона материнства; Працівниці-годувальниці; Хімічні речовини**

Охорона материнства (maternity protection)

Охорона материнства працюючих жінок – невід’ємна складова рівності можливостей. Вона спрямована на те, щоб дати змогу жінкам успішно поєднувати свої репродуктивну та продуктивну ролі, а також на запобігання нерівному ставленню у сфері праці через репродуктивну роль жінок.

Елементами охорони материнства, охопленими найостаннішими нормами, що стосуються охорони материнства – Конвенцією № 183 і Рекомендацією № 191 (2000 р.), є:

- відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами – право матері на період відпочинку через народження дитини (див. попередню статтю);
- грошова та медична допомога – право на грошову допомогу під час відсутності на роботі у зв’язку з вагітністю та пологами (див.: «Грошова та медична допомога у зв’язку з вагітністю та пологами»);
- охорона здоров’я матері та дитини у період вагітності, пологів та годування груддю (див.: «Охорона здоров’я жінки у період вагітності та годування груддю»);
- право матері на годування своєї дитини груддю після повернення на роботу (див.: «Працівниці-годувальниці»);
- захист зайнятості та недопущення дискримінації – гарантування жінці місця роботи та право повернутися на колишнє місце роботи або на еквівалентне місце роботи з такою самою оплатою праці (див.: «Звільнення»).

Охорона материнства історично завжди була головною сферою уваги МОП. Серед перших міжнародних трудових норм, ухвалених 1919 року, була Конвенція № 3 про зайнятість жінок до та після пологів. У цій Конвенції були закладені підвалини охорони материнства: право на відпустку у зв’язку з вагітністю та пологами, право на медичну допомогу та право на заміщення доходів під час відпустки. Право на відпустку було підкріплено прямою заборонаю звільнення в період відсутності жінки на роботі через відпустку у зв’язку з вагітністю та пологами або якщо термін

повідомлення про звільнення добіг кінця під час такої відсутності. Отже, від самого початку гарантія зайнятості розглядалася як життєво важливий аспект охорони материнства.

У Конвенції № 103 1952 року про охорону материнства були збережені найважливіші елементи захисту, але засоби та спосіб надання цієї допомоги були уточнені точніше:

- мінімальний дванадцятитижневий період відпустки мав включати період обов'язкової післяпологової відпустки тривалістю щонайменше шість тижнів; у разі хвороби, причиною якої, як це визначено медичною довідкою, є вагітність або пологи, мала надаватися додаткова відпустка до або після пологів;
- медична допомога мала включати догляд до, під час і після пологів, який надавали кваліфіковані акушерки чи лікарі, а також, у разі потреби, госпіталізацію; передбачалася повна свобода у виборі лікаря та у виборі державної чи приватної медичної установи;
- що стосується грошової допомоги, то мінімальна сума заміщення доходів, надавана за рахунок коштів обов'язкового соціального страхування, мала становити дві третини попереднього заробітку жінки; внески, обчислювані із суми заробітної плати, мали сплачуватися на основі загальної кількості зайнятих працівників без розрізнення за статтю.

Хоча чимало основних елементів Конвенції № 103 залишилися в новітній нормі щодо охорони материнства – Конвенції № 183 і Рекомендації № 191, слід наголосити такі важливі підсилювальні положення:

- поширення сфери застосування на всіх жінок, які працюють за наймом, у тому числі на жінок, зайнятих нетиповими формами залежної праці (ст. 2.1);
- збільшення мінімальної тривалості відпустки до 14 тижнів (ст. 4.1);
- сильніший захист від звільнення у період відсутності на роботі через відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами або в період після її повернення на роботу, а також гарантоване право повернення після закінчення вищезгаданої відпустки на колишнє або еквівалентне місце роботи з оплатою праці за такою самою ставкою (ст. 8);
- вимога до держав-членів щодо вживання необхідних заходів, які забезпечують, щоб вагітність і пологи не були приводом для дискримінації у сфері зайнятості, включно заборонаю вимагати аналізу на вагітність у момент влаштування жінки на роботу, за винятком дуже обмеженого переліку особливих обставин (ст. 9).

Хоча Конвенція № 183 та Рекомендація № 191 є найсучаснішими нормами щодо охорони материнства, попередні норми зберігають чин-

ність у низці країн, а деякі країни ратифікували одну чи дві конвенції, але не три. Конвенцію № 183 ратифікували 13 країн, Конвенцію № 103 – 40, Конвенцію № 3 – 33; одну чи більше із трьох зазначених конвенцій ратифікувала 61 країна.

Національні закони, спрямовані на захист здоров'я матері й дитини та прав працюючих жінок у сфері зайнятості, посідають помітне місце в законодавстві майже кожної держави–члена МОП. Є, однак, істотні відмінності в охопленні, обсязі зайнятості, складності чинних схем і відповідних обов'язків держави та окремих роботодавців щодо надання грошової допомоги.

Згідно із трудовим законодавством простий пакет включає, як правило, надання відпустки до й після народження дитини, часто – з виплатою грошової допомоги – або роботодавцем за рахунок програм соціального забезпечення, або з державних фондів, або з обох цих джерел. Вважається незаконним надання роботодавцями повідомлення про звільнення в період відпустки у зв'язку з вагітністю й пологами та його можливого продовження або якщо термін дії повідомлення добіжить кінця під час такої відпустки. Матері, які годують, мають право брати перерви, часто оплачувані для годування дитини груддю.

Більш комплексні пакети передбачають кращі умови, ніж гарантовані з вищезазначеними положеннями, щодо тривалості відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, розміру виплат і тривалості періоду, впродовж якого зайнятість захищена. Часто вони містять низку заходів, спрямованих на захист здоров'я жінки і ненародженої дитини: заборону чи обмеження роботи в нічний час і понаднормової роботи, право на переведення з роботи, яка може негативно вплинути на результат вагітності через її небезпечність за характером або тому, що ця робота є небажаною, враховуючи стан здоров'я даної жінки. Заходи захисту здоров'я, передбачені для вагітних жінок, часто поширюються і на матерів-годувальниць.

Прямо передбачений захист від дискримінації за ознакою вагітності або материнства характерний для найрозвиненіших схем, поширених, наприклад, в Європейському Союзі. Дедалі більше країн рухаються в напрямі впровадження системи батьківських відпусток. За такими схемами відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами резервується за матір'ю та включається у триваліший період відпустки, яку може брати будь-хто з батьків або обидва батьки.

У червні 2004 року Міжнародна конференція праці ухвалила Резолюцію про гендерну рівність, справедливу оплату праці та охорону материнства, яка пов'язує охорону материнства з недискримінацією, закликаючи всі уряди ратифікувати і застосовувати Конвенцію № 100, а всіх соціальних партнерів – активно сприяти ліквідації гендерної дискримінації та досягненню гендерної рівності.

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р.95: Охорона материнства, 1952

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

К.171: Нічна праця, 1990

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

Р.114: Захист від радіації, 1960

Р.116: Скорочення тривалості робочого часу, 1962

К.110: Плянції, 1958 (та Протокол, 1982)

Р.157: Сестринський персонал, 1977

К.157: Робота на умовах неповного робочого часу, 1994

К.177 та Р.184: Надомна праця, 1996

К.181: Приватні агентства зайнятості, 1997

- Див. також: **Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; Вчителі; Прошова та медична допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; Державні служби зайнятості та приватні агентства зайнятості; Нестипова праця; Нічна праця; Охорона здоров'я жінки у період вагітності та годування груддю; Працівниці-годувальниці; Процедура відбору; Робота на умовах неповного робочого часу; Соціальне забезпечення**

Оцінювання результатів праці **(performance appraisal)**

МОП визначає оцінювання результатів праці як показник якості виконання роботи працівниками та їхніх здібностей. Як правило, оцінювання проводять керівники, але його також можуть проводити колеги працівника, його підлеглі або він сам. Безумовно, ключовим аспектом оцінювання результатів праці є неупередженість, оскільки системи та процедури мають бути справедливими з точки зору всіх сторін.

Проте практика показує, що цей процес відкритий для гендерної упередженості та гендерних стереотипів. Якщо критерії оцінювання результатів праці, зокрема кваліфікація, продуктивність та їхні еквіваленти, самі по собі можуть не бути дискримінаційними як підґрунтя диференційованого підходу до заробітної плати, то існує, приміром, небезпека того, що наполягання на «рівних умовах щодо роботи, кваліфікації та продуктивності» може бути застосовано як привід для встановлення жінкам нижчої зарплати, ніж їхнім колегам-чоловікам. Нерівний доступ до можливостей навчання й кар'єрного зростання для жінок, відносна вага, надавана технічній компетентності та особистим якостям, або різна

думка жінок і чоловіків про те, що саме слід вважати найважливішими чинниками службового просування також можуть призвести до меншого успіху їх у процесах оцінювання результатів праці.

Підприємствам і організаціям необхідно розробляти та впроваджувати системи й процедури оцінювання результатів праці з особливою увагою до критеріїв, які можуть виявитися несправедливими з гендерної точки зору.

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

→ Див. також: **Людських ресурсів розвиток; Професійне навчання**

Оцінювання та класифікація робіт **(job evaluation and classification)**

Оцінювання та класифікація робіт є елементами системи порівняння різних посад, що слугують підґрунтям створення кваліфікаційної шкали та структури оплати.

Класифікація робіт – це набір категорій, застосовуваних для класифікації робіт на конкретному підприємстві або в конкретній організації. У системі класифікації робіт окремі роботи розташовані за розрядами, співвіднесеними з еталонними роботами та описами розрядів.

Оцінювання робіт – це логічне визначення відносної вартості окремих робіт в організації для таких задач, як розрахунок заробітної плати та службове просування. Мета полягає в оцінюванні роботи, а не людини, яка її виконує; у цьому сенсі оцінювання робіт не слід плутати з оцінюванням результатів праці (див.: «Оцінювання результатів праці»), яке передбачає оцінювання продуктивності праці особи, котра виконує роботу. Процедура включає оцінювання однієї роботи шляхом порівняння її з іншими роботами за допомогою системи ваг для різних елементів порівнюваних робіт. Недискримінаційне оцінювання робіт має посприяти створенню системи розрахунків, у якій за рівноцінну працю виплачується рівна винагорода незалежно від статі людини, котра виконувала цю роботу.

Оцінювання робіт слід проводити регулярно за графіком, відомим усім працівникам, і застосовуватися до всіх однаково, щоб працівники не піддавалися більш прискіпливій та частій перевірці, ніж працівники. Критерії оцінювання мають бути об'єктивними, пов'язаними з виконанням функцій роботи та застосовуватися на рівних умовах до всіх працівників. Контролюючий персонал і працівники мають знати критерії оцінювання та перевірки і належним чином готуватися до застосування цих критеріїв.

Використовуються методики різних типів. У системі аналітичного оцінювання робіт виконані роботи порівнюються із заздалегідь вибраними об'єктивними чинниками, такими як навички, старання, відповідальність, умови праці. Дедалі більше фахівців погоджуються, що ця методика – найпрактичніший метод забезпечення принципу рівної оплати за рівноцінну працю.

Праця, зазвичай виконувана жінками, часто недооцінюється. Тому критерії оцінювання робіт необхідно переглянути та скоригувати так, щоб у них не було прямої чи непрямої дискримінації щодо працюючих жінок. Обрані критерії мають бути достатньо широкими й включати чинники, які належним чином вимірюватимуть конкретні аспекти праці жінок і чоловіків. Наприклад, не слід вважати, що роботі по догляду або викладацькій роботі притаманна менша цінність, ніж роботі, яка вимагає фізичної сили чи психологічної агресивності – якостей, що їх стереотипно вважають чоловічими.

Резолюція про гендерну рівність, справедливу оплату праці та охорону материнства, ухвалена Міжнародною конференцією праці у 2004 році, закликає організації роботодавців і працівників сприяти впровадженню систем гендерно нейтрального оцінювання роботи.

К.100 та Р.90: Рівне винагородження, 1951

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

→ Див. також: **Посадова інструкція; Рівне винагородження; Робота по догляду**

П

Пенсії (pensions)

Усі працівники, незалежно від статі чи інших особистих характеристик, мають бути захищені пенсійною системою, фінансованою за рахунок внесків діючих працівників і роботодавців. Пенсія – це періодична виплата особам, які залишили роботу після досягнення ними встановленого віку. Встановлена вікова межа не має перевищувати 65 років.

Цей вид допомоги гарантується за умови, що людина накопичила приписаний термін внесків (зазвичай 30 років внесків або трудового стажу). Допомога у зменшеному розмірі може надаватися після мінімум 15 років внесків або стажу. Допомога у зменшеному розмірі також може виплачуватися за певних умов особі, яка не накопичила необхідного терміну внесків або не виконала потрібних умов наймання. Виплата цієї допомоги може бути призупинена чи зменшена, якщо особа почне здійснювати будь-яку оплачувану діяльність.

У країнах, де для жінок передбачено можливість дострокового виходу на пенсію, у них має бути можливість вирішити рішення залишитися на роботі до досягнення віку, встановленого для чоловіків. Наприклад, у Європейському Союзі той факт, що працівник досяг мінімального віку для виходу на пенсію згідно із пенсійною програмою, не дає роботодавцеві права звільнити його.

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.128: Допомоги по інвалідності, по старості і в зв'язку із втратою годувальника, 1967

→ Див. також: **Літні працівниці; Соціальне забезпечення; Соціальний захист;**

Перерви у кар'єрі (career breaks)

Перерви у кар'єрі є важливим механізмом забезпечення узгодження роботи та сімейного життя. Що стосується перерв у кар'єрі через вагітність та пологи, то Конвенція № 183 передбачає збереження місця роботи, недопущення звільнення у період вагітності, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та після повернення на роботу, а також право на повернення на своє колишнє чи еквівалентне йому місце роботи з такою

самою оплатою праці (стаття 8).

Це питання висвітлюється також у статті 7 Конвенції № 156, де зазначено, зокрема:

Вживають усіх заходів, що відповідають національним умовам і можливостям, зокрема у сфері професійної орієнтації та підготовки, які б дали змогу працівникам із сімейними обов'язками розпочинати чи продовжувати трудову діяльність, а також відновлювати її після відсутності на роботі, пов'язаної з цими обов'язками.

Рекомендація № 165 (III.12-14) передбачає, що згідно із національною політикою та практикою для працівників із сімейними обов'язками мають створюватися можливості професійного навчання та, де можливо, надаватися оплачувана відпустка на навчання, щоби такий працівник міг повернутися на роботу. Для таких працівників також рекомендовано послуги з професійної орієнтації, консультування, інформування та працевлаштування, що їх мають надавати спеціалісти потрібної кваліфікації, здатні відповідним чином задовольнити особливі потреби працівників із сімейними обов'язками.

У деяких країнах, наприклад у Бельгії, впроваджено перспективніші схеми переривання кар'єри, в яких відсутність на роботі або скорочення робочого часу не обов'язково пов'язані з народженням дитини чи сімейними зобов'язаннями (European Commission, 2005).

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

- Див.: **Баланс між роботою та власним життям; Баланс між роботою та сім'єю; Оплачувана відпустка на навчання; Професійна орієнтація; Професійне навчання; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Підземні роботи (underground work)

- Див.: **Шахти**

Підприємництво серед жінок (women's entrepreneurship)

Останніми роками малі та середні підприємства (МСП), в тому числі мікропідприємства, стали важливим джерелом зайнятості та самозайнятості жінок як у розвинених країнах, так і у країнах, що розвиваються; кількість жінок-підприємниць у багатьох напрямках економічної ак-

тивності значно зросла, причому як у формальній, так і в неформальній економіці. У багатьох країнах, що розвиваються, на МСП працює більше жінок, ніж чоловіків (ILO, 2004d, para. 391).

Сектор МСП є дуже різноманітним у плані мотивації жінок-підприємниць щодо їхнього соціально-економічного статусу, типу бізнесу та потенціалу зростання. Він охоплює всі напрями діяльності – від сільськогосподарських мікропідприємств до сучасних комерційних і професійних підприємств, що працюють через Інтернет. Проте є свідчення того, що жіночі підприємства зазвичай менші як за кількістю працівників, так і за наявністю та вартістю основних засобів. Жінки-підприємниці частіше зосереджені у сферах діяльності, що не потребують великих капіталовкладень і дають менший прибуток, основою чого є їхні традиційні навички (торгівля на ринках, дрібне виробництво продуктів харчування та громадське харчування тощо), тоді як чоловіки-підприємці зазвичай працюють у більш динамічних напрямках, які потребують великих інвестицій. І чоловіки, і жінки, які займаються малим підприємництвом, слабо захищені від примх ринку і дуже вразливі перед ними.

Жінкам-підприємницям часто доводиться конфліктувати з недружнім до них політичним, регуляторним та інституціональним середовищем. Вони, як правило, реєструють свої підприємства рідше, ніж чоловіки, й часто працюють удома. Будучи неформальною, така робота більше піддається покаранню, ніж регулюванню, особливо у країнах, що розвиваються. Багато жінок, попри самозайнятість, не визнаються як підприємниці – або самі не визнають себе такими – й тому залишаються поза полем зору установ і програм, зацікавлених у розвитку підприємництва (ILO, 2004d, para. 388). Крім того, жінки недостатньо представлені в організаціях роботодавців і бізнесових об'єднаннях.

Порівняно з чоловіками доступ жінок до фінансів, активів, технологій та послуг обмеженіший, вони часто мають відносно нижчий рівень освіти й професійної підготовки, вимушені вводити керівництво підприємства в оману, посилаючись на свої домашні обов'язки. У багатьох сільськогосподарських суспільствах те, що жінки не можуть володіти землею, котру вони обробляють, або успадковувати її, позначається не лише на їхній здатності працювати як незалежні фермерки, а й на їхньому праві вступати у кооперативи та кредитні спілки.

Хоча жінки-підприємниці, без сумніву, зазнають труднощів в управлінні діяльністю МСП, багато з яких є гендерно специфічними, слід зазначити, що чимало труднощів є спільними для всіх, але, жінки-підприємниці можуть зазнавати надміру цих труднощів.

Права самозайнятих осіб і власників малих і мікропідприємств, а також права їхніх найманих працівників у багатьох випадках гарантовані загальним законодавством про рівність і охоплені конвенціями та рекомендаціями МОП. Проте питання гендерної рівності необхідно спеціально

включати в нормативно-правову базу, яка регулює розвиток мікропідприємств і малих підприємств. Це завдання вирішують деякі норми, зокрема, Рекомендація № 189 закликає держави–члени МОП розглядати:

«особливі заходи й стимули для осіб, які прагнуть стати підприємцями, серед окремих категорій населення, таких як жінки, безробітні впродовж тривалого часу, особи, які постраждали від впливу структурного пристосування або обмежувальної та дискримінаційної політики, недієздатні особи, демобілізовані військовослужбовці, молодь, включно з випускниками, літні працівники, етнічні меншини, корінні та племінні народи» (п. 16(4)).

В окремому положенні (п. 16) державам–членам МОП пропонується, «визнаючи зростаючу роль жінок в економіці, сприяти підтримці жіночого підприємництва шляхом заходів, створених спеціально для жінок, які є або бажають стати підприємницями». Такі заходи можуть спрямовуватися на усунення істотної нерівності в доступі до ресурсів, професійному та бізнесовому навчанні й ухваленні рішень.

Програма МОП із розвитку підприємництва серед жінок і гендерної рівності (WEDGE) сприяє підприємницькій діяльності жінок у контексті гідної праці. Ця програма є складовою Програми МОП зі стимулювання зайнятості шляхом розвитку малого підприємництва (SEED). Вона працює над розширенням економічних можливостей для жінок здійсненням компенсаційних заходів на підтримку жінок, які засновують, оформляють і розширяють свої підприємства. Підхід WEDGE ґрунтується на розвитку бази знань про жінок-підприємниць і гендерну нерівність у ресурсах, доступі, потребах і можливостях щодо МСП; на сприянні представництву, обстоюванні інтересів та участі, наприклад, шляхом розбудови спроможності об'єднань жінок-підприємниць; а також на розвитку інноваційних послуг із підтримки жінок-підприємниць, зокрема навчальних посібників і засобів¹⁸.

P.189: Створення робочих місць на малих і середніх підприємствах, 1998

→ Див.: Доступ до зайнятості; Малі та середні підприємства; Освіта; Професійне навчання; Розвиток людських ресурсів

Побутові послуги та обладнання **(facilities and equipment)**

Усі побутові послуги на підприємстві, до яких належать медичне обслуговування, послуги з харчування, сучасні вбиральні/туалети в достат-

¹⁸ Повна інформація про програму WEDGE наведена у документі: http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE

ній кількості, обладнання, зокрема канцелярські товари та необхідне для роботи приладдя, мають перебувати у вільному доступі для працівників на рівних умовах. Побутові послуги й обладнання мають за можливості враховувати практичні й культурні потреби всіх працівників, зокрема жінок, інвалідів та членів релігійних і культурних груп. У разі практичної можливості слід передбачити годування немовлят груддю в належних гігієнічних умовах на робочому місці або поряд із ним.

Усім працівникам слід надавати на рівних умовах інформацію про наявність таких побутових послуг і обладнання.

Р.102: Побутове обслуговування, 1956

К.155: Безпека та гігієна праці, 1981

К.161: Служби гігієни праці, 1985

К.158: Виробниче середовище (забруднення повітря, шум та вібрація), 1977

К.120: Гігієна в торгівлі та установах, 1964

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р.95: Охорона материнства, 1952

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

- Див. також: **Безпека та гігієна праці; Гігієна на робочому місці; Інвалідність: працівники з інвалідністю; Охорона материнства; Працівниці-годувальниці; Служби та установи з догляду за дітьми та сім'єю**

Поділ праці (division of labour)

З точки зору економіста поділ праці – це процес, за допомогою якого працівників розподіляють за видами діяльності, в яких вони вважаються найбільш продуктивними. Поділ праці може ґрунтуватися:

- на технічних характеристиках, коли один виробничий процес розбивають на складові, кожна з яких виконується різними особами або різними машинами;
- на соціальних характеристиках, коли людей розподіляють за конкретними завданнями виходячи з їхніх фізичних чи соціальних характеристик, таких як вік, стать, раса, релігія, етнічне походження або соціальний клас.

Поділ праці за гендерним принципом передусім означає поділ оплачуваної та неоплачуваної роботи між жінками та чоловіками у приватному та суспільному житті. Цей поділ відображає традиційний розподіл ролей жінок і чоловіків у суспільстві, коли жінки перебирали на себе більшу частину сімейних турбот і домашньої роботи, тоді як чоловікам

приписувалася головна відповідальність за економічний чи фінансовий добробут сім'ї як годувальникам (зазвичай єдиним), котрі наймалися на постійну роботу з повною зайнятістю на все життя. Зараз, утім, визнано, що ця відмінність не відображає сучасних реалій життя чоловіків і жінок й веде до того, що жіноча робота часто невидима й тому недооцінювана у національних рахунках і недостатньо представлена на ринку праці.

Боротьба з дискримінацією за ознакою статі й активне сприяння гендерній рівності означає зміну ставлень, практики та політики, які зміцнюють традиційний гендерний поділ праці. Рекомендація МОП № 165 (п. 11(b)) зобов'язує компетентні національні органи сприяти такій освіті, яка заохочуватиме більш рівноправний розподіл сімейних обов'язків. Необхідність змінити традиційну роль чоловіків і жінок виражена у Преамбулі до Конвенції № 156, що нагадує про Преамбулу до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ, 1979 р.). Дослідження у сфері маскулінності привертають увагу до зміни ролей чоловіків та хлопців і особливо до бажаності адаптації графіків роботи і моделей кар'єри для того, щоб чоловіки налагоджували тісніші взаємини з власними дітьми. У цих дослідженнях наголошується, що рівність між статями теж потребує термінової уваги до заходів, що заперечують і змінюють очікування чоловіків і хлопців.

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Домогосподарства, очолювані жінками; Гендер; Гендерний аналіз і планування; Маскулінність; Професійна сегрегація; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Позитивні заходи (positive measures)

- Див.: Компенсаційна дія

Позмінна робота (shift work)

- Див.: Нічна праця; Тривалість робочого часу

Політика державних закупівель (public procurement policies)

Політика державних (або урядових) закупівель може бути потужним засобом боротьби урядів із дискримінацією на робочому місці через

встановлення справедливих критеріїв надання державних підрядів. Політика справедливості в оплаті праці або відповідна норма можуть бути передбачені як необхідна передумова для компаній, що прагнуть укласти контракт із урядом. У Швейцарії закон про закупівлі зобов'язує сторони, які беруть участь у тендерах на підряди, дотримуватися принципу справедливості в оплаті праці чоловіків і жінок, а закон ПАР про справедливість вимагає від роботодавців наявності посвідчення, в якому зазначено, що вони дотримуються рівності з метою отримання урядових підрядів. Це відомо як дотримання умов контракту.

→ Див. також: **Рівне винагородження**

Політика у сфері зайнятості та службового просування (employment policy and promotion)

Головна мета політики у сфері зайнятості полягає в досягненні й підтриманні високого рівня продуктивної зайнятості із вільним вибором місця роботи¹⁹. Сприяння можливостям щодо зайнятості спрямоване на збільшення чисельності працюючих і зменшення кількості безробітних. Конвенція № 122 створює підґрунтя для спрямування заходів втручання у сфері політики щодо зайнятості з метою зменшення бідності та сприяння розвитку без дискримінації.

Має бути робота для всіх, хто придатен для неї та шукає її, ця робота має бути якомога продуктивнішою, потрібна також свобода вибору місця роботи. Усі працівники, незалежно від статі, повинні мати якнайповнішу можливість претендувати на роботу, для якої вони підходять і на якій вони можуть використовувати свою кваліфікацію. Дискримінація, зокрема дискримінація за ознакою статі, неприпустима.

Активна політика у сфері зайнятості має розроблятися й здійснюватися так, щоби сприяти гідній праці – праці з повною зайнятістю, продуктивній та вільно обраній. Така політика має допомагати в стимулюванні економічного зростання та розвитку, підвищенні рівня життя, задоволенні потреб у персоналі, подоланні безробіття та неповної зайнятості. Програми захисту населення і соціального забезпечення, спрямовані на поліпшення економічного становища особливо вразливих груп населення, таких як жінки-мігрантки, жінки-глави домогосподарств і молоді вагітні жінки, також можуть покращувати становища багатьох працюючих жінок.

Політика у сфері зайнятості має належним чином ураховувати етап і рівень економічного розвитку країни чи регіону. Необхідно консульту-

¹⁹ Концепція продуктивної зайнятості ґрунтується на ідеї, згідно з якою жодне суспільство не може дозволити собі марнувати здібності будь-якого зі своїх членів.

ватися з представниками тих людей, яких стосуватимуться заплановані заходи, особливо з представниками роботодавців і працівників.

К.122 та Р.122: Політика у сфері зайнятості, 1964

Р.169: Політика у сфері зайнятості (додаткові положення), 1984

- Див. також: **Адміністрація праці; Державні служби зайнятості та приватні агентства зайнятості**

Посадова інструкція (job description)

У посадовій інструкції зазначають істотні особливості посади з описом передбачених завдань і функцій, а також кваліфікації, необхідної для їхнього виконання.

Посадову інструкцію слід складати за визначеною формою та оцінювати за загальноприйнятим об'єктивним критерієм. Ця форма має містити такі елементи: назва посади, тип контролю працівника й контролю з боку працівника, взаємини (наприклад, лінійне керівництво) всередині організації, опис основних функцій на даній посаді й час, потрібний для виконання кожної з них, а також кваліфікація, зокрема освіта, досвід роботи та необхідні здібності.

Посадові інструкції треба складати за допомогою гендерно чутливих формулювань. Слід подбати, щоб опис кваліфікації, зазначеної як обов'язкова для даної роботи, не був сформульований так, ніби вона прямо чи непрямо вимагає лише одної статі. Наприклад, якщо для роботи потрібна фізична сила, то в посадовій інструкції слід зазначити це як об'єктивний критерій наймання, не пов'язаний зі статтю кандидата.

Якщо організація прагне досягти гендерної справедливості, то в усіх посадових інструкціях слід чітко вказувати, що працівник відповідатиме за комплексний підхід до гендерної рівності згідно з вимогами до цієї посади. Уміння здійснювати базовий гендерний аналіз і планування має бути зазначене у посадовій інструкції як обов'язкова вимога до всіх спеціалістів і управлінського складу.

- Див. також: **Оцінювання та класифікація робіт; Рівне винагородження**

Працівники за тимчасовими контрактами (workers on temporary contracts)

- Див.: **Випадкова робота; Гнучкість робочої сили; Нетипова праця; Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Працівники, зайняті на плантаціях (plantation workers)

Плантація – це велика ділянка, на якій висаджені товарні культури, часто з метою експорту. Працюючі жінки утворюють важливу складову робочої сили плантацій, права якої визначено Конвенцією № 110 1958 року про плантації.

Згідно із Конвенцією 2000 року № 183 працівниці, зайняті на плантаціях, подібно до інших працівників, повинні мати право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість такої відпустки має становити щонайменше 12 тижнів, причому після народження дитини відпустка має тривати не менш як шість тижнів. Слід передбачити можливість продовження відпустки, якщо дитина народилася пізніше, ніж очікувалося, або в разі хвороби. Може бути встановлений кваліфікаційний період для відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, загальна тривалість якого не може перевищувати 150 днів роботи у того ж самого роботодавця упродовж 12 місяців до народження дитини.

Від вагітної жінки не можна вимагати виконання роботи, котра може зашкодити її здоров'ю. Треба надавати грошову допомогу для забезпечення повного та здорового існування матері та дитини. Як і для інших працівників, медична допомога має включати догляд до, під час і після пологів, а також, якщо потрібно, госпіталізацію.

Працівниця, зайнята на плантації, не може бути звільнена через вагітність, у період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або в період годування груддю. Вона повинна мати право на перерви у роботі для годування дитини.

K.110: Плантації, 1958 (та Протокол, 1982)

P.110: Плантації, 1958

- Див. також: **Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; Звільнення; Охорона материнства; Працівниці-годувальниці; Сільськогосподарські та інші сільські працівники; Хімічні речовини**

Працівники, залежні від економічної діяльності роботодавця (dependent workers)

Поняття «працівник, залежний від економічної діяльності роботодавця» виникло у зв'язку з необхідністю надання додаткового захисту працівникам, які повністю або здебільшого залежать від одного роботодавця як джерела їхнього доходу, але формально не мають роботи на умовах повного робочого часу. Тому це поняття перебуває між двома

усталеними поняттями – «зайнятість» і «самозайнятість», але працівники, залежні від економічної діяльності роботодавця, ближчі до найманих працівників, ніж до незалежних підрядників, ураховуючи зв'язок з одним головним роботодавцем, хоча формально вони не найняті. Часто вони в кількох аспектах схожі на найманих робітників: вони можуть працювати у приміщенні роботодавця та (або) користуватися його обладнанням і виконувати завдання, схожі на завдання найманих працівників або працівників із повною зайнятістю, яких вони замінили за аутсорсинговою схемою. Разом із тим вони зазвичай не користуються захистом, що його надають найманим працівникам у таких сферах, як охорона здоров'я та безпека, тривалість робочого часу, охорона материнства, положення, що дозволяють їм виконувати сімейні обов'язки, або свобода від дискримінації.

91-а сесія МКП (2003), на якій обговорювалися трудові правовідносини, визнала, що в рамках Програми гідної праці всі працівники, незалежно від статусу зайнятості, мають працювати за умов порядності та гідності. Це визнання зумовило ухвалення у 2006 році нової норми щодо трудових правовідносин. Цьому питанню присвячено Рекомендація № 198. Визнавши, що жінки належать до тих працівників, які найімовірніше працюватимуть за умов невизначених або сумнівних трудових правовідносин і, як наслідок, слабкого соціального захисту ба навіть його відсутності, Рекомендація приписує державам-членам МОП приділяти у національній політиці особливу увагу гендерному аспекту таких ситуацій, упроваджуючи чітку політику щодо гендерної рівності та якнайкращого забезпечення виконання відповідних законів.

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

→ Див. також: **Надомна праця; Незаконна праця; Нетипова праця; Самозайняті працівники; Трудові правовідносини**

Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу (part-time workers)

Працівник, який працює на умовах неповного робочого часу, означає особу, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, які працюють на умовах повного робочого часу та перебувають у порівнянній ситуації, мають такий самий тип трудових відносин чи аналогічний вид роботи у тій самій сфері економічної діяльності. Переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу чи навпаки має здійснюватися добровільно, як зазначено в Рекомендації МОП № 182 (пп. 18–20; див. також: Рекомендацію МОП № 165,

п. 21(3)). Хоча у багатьох країнах робота на умовах неповного робочого часу в законах не передбачена, проте закони і нормативні акти, що стосуються конкретних аспектів зайнятості, часто містять певні вимоги чи кваліфікаційні умови у вигляді мінімальних заробітків або мінімальної кількості відпрацьованих робочих годин, без задоволення яких працівники не мають права на певні види допомоги, зокрема допомоги із соціального забезпечення.

Чимало тимчасових працівників працюють на умовах неповного робочого часу, але такі особи незрідка мають довгострокові або навіть постійні контракти. Крім того, хоча для роботи на умовах неповного робочого часу часто характерні погані умови зайнятості, у низці країн, і передусім у Нідерландах, досягнуто значного прогресу в плані забезпечення рівного ставлення до працівників, зайнятих неповний робочий час. Що стосується гнучкості тривалості робочого часу, то однією зі значних подій останнього десятиліття є набуття особами законного права обирати час роботи, що вперше з'явилося в Нідерландах і в Німеччині.

Слід уживати заходів на всіх рівнях, щоби працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу, отримували такий самий захист, що й працівники, які працюють на умовах повного робочого часу і перебувають у порівнянній ситуації, стосовно:

- свободи асоціації та ведення колективних переговорів;
- безпеки та гігієни праці;
- дискримінації.

Слід також розробляти й упроваджувати національну політику, яка б забезпечувала працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу, ставлення, еквівалентне ставленню до працівників, які працюють на умовах повного робочого часу і перебувають у порівнянній ситуації, стосовно:

- винагородження;
- гарантування зайнятості;
- охорони материнства;
- передбаченого законом соціального забезпечення;
- умов праці, зокрема вихідних і відпусток у зв'язку з хворобою.

Однією із найважливіших особливостей роботи на умовах неповного робочого часу є те, що це явище дуже характерне для жінок. Більшість працюючих жінок отримують низьку зарплату, не мають соціального захисту та пільг, мають обмаль перспектив щодо поліпшення умов своєї зайнятості. Останніми роками було створено велику кількість робочих місць з умовами неповного робочого часу, на які жінки погоджуються з більшою готовністю, ніж чоловіки. Такі робочі місця, однак, часто є ненадійними й не забезпечують достатнього незалежного доходу, захисту

трудоим законодавством і соціальним забезпеченням. Надання менш сприятливих можливостей і ставлення до працівників, зайнятих неповний робочий час, порівняно з працівниками, які працюють на умовах повного робочого часу, наприклад щодо заробітної плати, пільг, надаваних підприємством, соціального захисту, кар'єрного зростання, професійного навчання без відриву від виробництва, а також можливість доступу до профспілок, становить непряму дискримінацію щодо них.

Жінки не завжди погоджуються працювати на умовах неповного робочого часу з власної волі; вони можуть відчувати вимушеність такого рішення у зв'язку з подвійним навантаженням на роботі та в сім'ї, а також у зв'язку з відсутністю роботи на умовах повного робочого часу. Тому бажаними елементами, які сприятимуть гендерній рівності у сфері праці для працівників, зайнятих неповний робочий час, є положення про відпустку по догляду за дитиною для батьків і матерів, достатня кількість дошкільних дитячих закладів і гнучкіші умови праці. Положення Рекомендації МОП № 165 (п. 21), спрямовані на регулювання умов зайнятості працівників, які працюють неповний робочий час, тимчасових працівників і надомників, і на забезпечення гарантії їхньої зайнятості, впливають із визнання того, що значною мірою саме працівники із сімейними обов'язками переходять на роботу на умовах неповного робочого часу й на інші нетипові форми праці. Такі умови мають, мірою можливості, бути еквівалентними умовам зайнятості працівників, які працюють на умовах повного робочого часу та постійних працівників; у відповідних випадках їхні права можуть визначатися на пропорційних засадах.

Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.175 та Р.182: Робота на умовах неповного робочого часу, 1994

Р.191: Охорона материнства, 2000

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

- Див. також: **Випадкова робота; Вчителі; Ненадійна робота; Нетипова праця; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Служби та установи з догляду за дітьми та сім'єю**

Працівники-мігранти (migrant workers)

Працівники-мігранти – це особи, які мігрують з однієї країни до іншої з наміром отримати роботу інакше, ніж за власний рахунок. Документи МОП щодо працівників-мігрантів не поширюються на такі категорії осіб: прикордонних працівників; осіб вільних професій та артистів, які в'їжджають на короткий термін; моряків; осіб, які прибувають до країни спеціально з метою професійного навчання чи здобуття освіти; найманих працівників організацій та підприємств, що працюють на території

країни, які тимчасово допущені у дану країну на прохання їхнього роботодавця для виконання конкретних обов'язків або завдань на обмежений і визначений термін і які зобов'язані залишити країну після виконання своїх обов'язків або завдань.

Усі працівники-мігранти, незалежно від статі та інших особистих характеристик, повинні мати право на умови не менш сприятливі, ніж ті, якими користуються працівники-громадяни даної країни, зокрема щодо таких питань:

- заробітна плата (у тому числі допомога багатодітним сім'ям);
- робочий час;
- понаднормова праця;
- оплачувані відпустки;
- обмеження надомної праці;
- мінімальний вік прийняття на роботу;
- учнівство та професійне навчання;
- жіноча праця та праця підлітків;
- профспілкова діяльність;
- участь у колективних переговорах і користування перевагами, що з них випливають;
- проживання й соціальне забезпечення.

Через високий рівень і сталість безробіття чимало країн упровадили політику зменшення кількості іммігрантів і зараз зікнулися з проблемою працівників-мігрантів, які перебувають у нерегульованій ситуації та (або) працюють нелегально. Незважаючи на неясність статистичних даних, можна припустити, що більшість цих працівників – жінки. Гендерно сліпа імміграційна політика країн призначення може мати непропорційно серйозні негативні наслідки для жінок-іммігранток та спричинити для них вищий ризик нелегальної зайнятості та депортації.

Працівниці-мігрантки часто працюють в обмеженому колі занять, серед яких ручна праця в сільському господарстві, на фабриках або в ЗПЕ, але здебільшого вони зайняті на роботах, котрі асоціюються зі стереотипами ролей жінок, наприклад, як доглядальниці, медсестри та домашні робітниця, а також на непрестижних роботах у сфері громадського харчування, готельному господарстві та індустрії розваг. За самим характером роботи, за яку вони беруться, жінки та дівчата можуть виявитися особливо вразливими, коли їх наймають для роботи поза межами своїх країн. Вони можуть піддаватися експлуатації та жорстокого поводження не лише тому, що вони позбавлені правового захисту країни походження, а й тому, що часто вони працюють на роботах, які слабо захищені соціальним законодавством. Їхнє становище незрідка погіршується відсутністю самостійності та жорсткими відносинами субординації, характерними

для такої роботи. Вони можуть стати об'єктом гендерного насильства й сексуального ображення, особливо коли вони працюють домашніми робітницями або займаються проституцією. Крім того, ці жінки зазвичай молоді, бідні та ізольовані від сімей, які залишилися у країнах походження. Вони не розмовляють мовою країни, що приймає, не знають, що у них є права, котрі порушуються, і зазвичай не знають, куди звертатися по допомогу. У найгіршому випадку вони можуть стати жертвами примусового вербування і наймання або жертвами торгівлі людьми. Молоді жінки й дівчата зазнають особливого ризику стати жертвами купівлі-продажу в цілях комерційної сексуальної експлуатації.

Більшість захисних норм МОП стосовно працівників-мігрантів поширюється на іммігрантів, які допущені на територію держави-члена МОП на законних підставах. Наприклад, Конвенція № 97 закликає держави-члени МОП забезпечувати, без дискримінації за ознакою статі, сприятливі умови іммігрантам, які законно перебувають на їхній території. Конвенція № 143 1975 року про працівників-мігрантів (додаткові положення) стала першою спробою міжнародної спільноти відреагувати на проблеми, пов'язані з таємною міграцією та незаконним працевлаштуванням мігрантів. Цей інструмент, зокрема:

- встановлює загальне зобов'язання щодо дотримання основних прав людини всіх працівників-мігрантів незалежно від того, в'їхали вони до країни на законних засадах або ні;
- закликає держави-члени МОП гарантувати рівне забезпечення умов праці всім працівникам-мігрантам, які виконують однакові операції, хоч би особливими були умови їхньої зайнятості (ст. 12 (g));
- гарантує низка прав, що впливають із попередньої роботи (стосовно винагороди, соціального забезпечення та інших видів допомоги), щоб незаконно найняті працівники-мігранти не позбавлялися своїх прав щодо фактично виконаної роботи;
- надає працівникам-мігрантам право оскарження;
- закликає держави-члени МОП покласти край таємному переміщенню мігрантів із метою працевлаштування, зокрема нелегального, та застосовувати санкції проти організаторів незаконного чи таємного переміщення мігрантів, які шукають роботу, а також проти тих, хто наймає працівників, які іммігрували незаконно.

Ця конвенція не передбачає конкретних зобов'язань щодо боротьби з експлуатацією працівниць-мігранток, проте, працівниці-мігрантки з неврегульованим статусом, зокрема жертви торгівлі людьми, ефективно захищаються Конвенцією № 29 про примусову працю.

К.29: Примусова праця, 1930

К.97 та Р.86: Працівники-мігранти (переглянута), 1949

К.143: Працівники-мігранти (додаткові положення), 1975 та

Р.151: Працівники-мігранти, 1975

Декларація основних принципів та прав у світі праці, 1998

→ Див. також: **Незаконна праця; Примусова праця; Торгівля людьми**

Працівників організації (workers' organizations)

→ Див.: Профспілки

Працівниці-годувальниці (breastfeeding workers)

Згідно зі статтею 3 Конвенції № 183, держави-члени МОП

після консультацій із представницькими організаціями роботодавців і працівників вживають належних заходів для забезпечення того, щоб вагітні жінки або матері-годувальниці не мали виконувати роботу, яка, за визначенням компетентних органів влади, є шкідливою для здоров'я матері чи дитини, або, за наявними оцінками, становить істотний ризик для здоров'я матері чи її дитини.

Ця конвенція та Рекомендація № 191, що її супроводжує, передбачають також, що жінці, яка годує груддю, надається право на одну або кілька перерв або на щоденне скорочення робочого часу для годування своєї дитини груддю. Вона повинна мати право переривати свою роботу з цією метою, й ці перерви або щоденне скорочення робочого часу зараховують їй робочий час і оплачують відповідним чином. Якщо перша Конвенція про охорону материнства (№ 3, 1919 р.) передбачала дві півгодинні перерви для годування, а Рекомендація 1952 року про охорону материнства (№ 95) вимагала надання перерв загальною тривалістю півтори години на день, чинна конвенція встановлює, що термін, упродовж якого допускаються перерви або щоденне скорочення робочого часу для годування немовляти, кількість і тривалість їх, а також процедура щоденного скорочення робочого часу визначаються відповідно до національного законодавства та практики. На підставі медичного свідоцтва дозволяється коригувати вищезазначені терміни, якщо цього вимагають особливі потреби. Де можливо, слід передбачати створення можливостей для годування в належних гігієнічних умовах на робочому місці або біля нього.

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р. 95: Охорона материнства, 1952

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

→ Див. також: **Охорона материнства; Тривалість робочого часу**

Праця у морському суднопластві **(maritime labour)**

Конвенція МОП 2006 року стосовно праці в морському суднопластві містить вичерпні положення щодо забезпечення прав і захисту на робочому місці більш як для 1,2 мільйона чоловіків і жінок, працюючих на суднах у всьому світі. У ній зведено та оновлено 66 міжнародних трудових норм стосовно моряків, ухвалених за останні 80 років. Конвенція встановлює права моряків на гідну працю в широкому спектрі розділів; вона розрахована на застосування у глобальному масштабі, легкодоступна для розуміння та внесення змін і доповнень, передбачає одноманітність дію набуття чинності.

Хоча робота в морському суднопластві традиційно була здебільшого чоловічим заняттям, жінки дедалі більше залучаються до неї, і КПМС дає можливість відкоригувати ті упереджені на користь чоловіків припущення, які історично склалися у багатьох попередніх нормах стосовно моряків, і реально поширити відкориговані положення на працівників обох статей.

КПМС містить стандартні положення щодо недискримінації (ст. III, яка зобов'язує виконувати фундаментальні конвенції) та рівної оплати за рівноцінну працю. У ній зазначено також (у контексті наймання та працевлаштування моряків) що збирання даних щодо віку або статі «допускається тільки у статистичних цілях або для використання в рамках програми попередження дискримінації за ознакою віку або статі» (Керівний принцип В1.4.1 «Організаційні й оперативні керівні принципи», п. 1(е)). В інших аспектах положення про рівність, що стосуються техніки безпеки, захисту, охорони здоров'я та інших умов роботи, не висловлені прямо й ґрунтуються на обов'язковому дотриманні засадових конвенцій проти дискримінації.

КПМС: Конвенція про працю в морському суднопластві, 2006

П.147: Протокол 1996 року до Конвенції про мінімальні норми в торговельному флоті, 1976

Представництво і участь **(representation and voice)**

Дуже дивно, що в сучасному контексті глобалізації, фрагментації ринку праці та зведення нанівець ролі держави в соціально-економічному розвитку немає механізмів та інститутів, здатних забезпечити «участь» і представництво широкого кола працівників. Сільськогосподарським і нетиповим працівникам усіх категорій – у тому числі тіньовим працівникам-мігрантам – відмовлено в свободі асоціації та в можливості

здійснення їхнього права на ефективне визнання колективних переговорів. Власники мікропідприємств, малих і середніх підприємств також стикаються з непереборними перешкодами щодо членства в організаціях роботодавців, призначених для великих компаній.

Оскільки жінки в цих ситуаціях становлять чималу частку, якщо не більшість, така відсутність представництва й участі означає непряму дискримінацію. Участь, рівний із участю чоловіків, на найвищих рівнях інстанцій ведення соціального діалогу є найважливішим елементом розширення прав і можливостей жінок. Цього можна досягти лише завдяки більшою мірою гендерно збалансованого представництва серед соціальних партнерів. Рівна участь в ухваленні рішень на цих рівнях може посприяти впровадженню політики та законів, які більшою мірою враховують аспекти гендерної рівності в таких питаннях, як баланс між роботою та сім'єю, рівний доступ до можливостей щодо гідної праці, кращий соціальний захист для жінок і чоловіків у сфері неформальної та негарантованої роботи.

У профспілках зростає усвідомлення необхідності та корисності для них самих організації та представництва інтересів робочої сили, яка виділяється дедалі більшою багатогранністю. Це вимагає радикальної зміни в стратегіях профспілок щодо створення організацій та альянсів, в їхніх інституціональних структурах і в послугах, що їх вони надають. Профспілкам потрібно відійти від своєї історично усталеної концепції типового працівника як чоловіка-годувальника, котрий має постійну роботу на умовах повного робочого часу, охопити своєю діяльністю працівників, які не є членами профспілок, та навчитися форм організації, яких дотримуються громадські, жіночі та інші групи.

Організаціям роботодавців також потрібно розробити способи змістового представництва малих і середніх підприємств та жінок, які займаються малим бізнесом. Бізнесові потреби жінок-підприємців відрізняються від потреб їхніх колег-чоловіків. Створення об'єднань жінок-підприємців і жіночих кооперативів часто виявлялося ефективним способом подолання дискримінації, з якою жінки можуть стикатися в процесі створення підприємства та управління ним.

К.87: Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948

К.135: Представники працівників, 1971

К.154 та Р.163: Колективні переговори, 1981

Р.189: Створення робочих місць на малих і середніх підприємствах, 1998

Р.193: Сприяння розвитку кооперативів, 2002

→ Див. також: **Колективні переговори; Нетипова праця; Працівників організації; Профспілки; Роботодавців організації; Свобода асоціації та захист права на організацію; Соціальний діалог**

Примусова праця (forced labour)

Примусову працю можна визначити як будь-яку роботу або службу, що її вимагають від певної особи під загрозою якогось покарання (зокрема невивлати заробітної плати, звільнення з роботи та відвертого насильства чи загроз насильства) і яка виконується недобровільно (ILO, 2005b, р. 5). Примусова праця є тяжким порушенням прав людини та обмеженням свободи людини. Кабальна праця (або боргова залежність) є особливою формою примусовою праці, за якої працівники, іноді з усією своєю сім'єю, зобов'язані працювати на роботодавця чи трудового підприємця, щоб повернути позики, аванси за зарплатою чи погасити інші зобов'язання, в результаті чого вони отримують мінімальну платню або взагалі не отримують нічого та втрачають свободу уходу чи зміни роботодавця. Кабальна праця є найпоширенішою у деяких країнах Південної Азії та Латинської Америки (але не обмежується цими регіонами).

За оцінкою МОП, у 2005 року загальна кількість чоловіків, жінок і дітей у світі, зайнятих примусовою працею (за визначенням, запропонованим у Конвенціях МОП № 29 і № 105 про примусову працю), дорівнювала як мінімум 12,3 млн. осіб. Види економічної діяльності, в яких людей примушують працювати, охоплюють сільське господарство, хатню роботу, сексуальну експлуатацію та будівництво. Кабальна праця поширена не лише в сільському господарстві, а й у широкому спектрі інших видів діяльності, таких як робота на печах для обпалювання цегли та в кам'яних кар'єрах, килимткацтво, виробництво сірників і піротехнічної продукції, виготовлення ювелірних виробів зі срібла, міді й коштовного каміння. Близько 56 % примусених до економічної експлуатації – жінки та дівчата; у примусовій комерційній сексуальній експлуатації частка їх сягає 98 % (ILO, 2005b, р. 15). Поряд зі старими формами примусової праці, такими як боргова залежність, з'явилися нові її огидні форми, в тому числі торгівля людьми та викрадання дітей з метою використання їх на військовій службі в урядових чи повстанських арміях (ILO, 2001b). Близько чотирьох п'ятих людей, охоплених сьогодні примусовою працею, використовують приватні агенти, а не безпосередньо держава, хоча й досі існує кілька держав, і передусім М'янма, в яких використовують примусову працю для власних цілей.

Є кілька шляхів перетворення людей на жертв сучасної примусової праці:

- народження чи походження від рабів або закабалених людей;
- фізичне викрадення або продаж людини;
- фізична ізоляція на місці роботи;
- вилутування у штучну заборгованість шляхом фальсифікації рахунків, непогашених боргів, отриманих у нелегальних вербуваль-

- них чи міграційних агентів, недоплата чи не виплата заробітної плати, завищення рахунків за харчування і житло тощо;
- обман щодо характеру та умов роботи, пропонуваної працівникам-мігрантам;
 - загрози насильства (у тому числі сексуального) або інших санкцій стосовно осіб, зайнятих примусовою працею, та (або) їхніх сімей на місці роботи, на батьківщині чи в регіоні працівника;
 - утримання документів, що засвідчують особу, та загрози доносу органам влади, що робить працівників-мігрантів особливо вразливими до примушування.

Жінки й діти особливо вразливі щодо примусової праці, до сфери якої вони потрапляють через торгівлю людьми в цілях використання їхньої праці або сексуальної експлуатації²⁰, а також у результаті боргової залежності, коли жінки та діти найчастіше закабалені через чоловіка-главу домогосподарства. Разом із тим є свідчення щодо поширення безпосередньої підневільності жінок, хоча вони не обов'язково потрапляють у боргову залежність із власної волі²¹. Старі види примусової праці еволюціонують, охоплюють дедалі нові сектори праці й нові групи населення, зокрема жінок і працівників-мігрантів. Примусова домашня робота є вельми проблемною сферою, бо передусім впливає на жінок і дівчат; домашні працівники-мігранти – здебільшого жінки – можуть постати перед необхідністю віддати свої документи, що посвідчують особу, домогосподарству, що їх найняло, і тоді вони стають уразливими до примусової праці. Трудове законодавство дуже рідко ефективно застосовується до сектору домашньої роботи.

На примусову комерційну сексуальну експлуатацію у світі припадає 11 % усіх випадків і є переважною формою примусової праці в країнах із перехідною економікою (46 %) та в промислово розвинених країнах (55 %).

Примусова і кабальна праця тісно переплітаються із дитячою працею (див. «Дитяча праця»); приблизно 40–50% жертв примусової праці – діти віком до 18 років (ILO, 2005b, p. 15, para. 61).

Використання примусової праці треба розглядати як серйозний злочин. Згідно з визначенням у Конвенції № 29, незаконне залучення до примусової праці переслідується у кримінальному порядку, і кожен член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язаний забезпечити справжню ефективність і суворе дотримання санкцій, продиктованих законом. Разом із тим примусова праця зрідка переслідується, частково через те, що в національних законах і нормативних актах важко сформулювати правопорушення, які становлять примусову працю, а почасти тому,

²⁰ Глобальний рух проти торгівлі людьми, безперечно, дав поштовх розумінню серйозності примусової праці та заходам проти неї, але примусова праця – явище, аналогічне за вагомістю торгівлі людьми.

²¹ Докладніше про гендерні аспекти кабальної праці див. у параграфі «Глобальний альянс проти примусової праці».

що ця праця є таємною і невидимою. Межа між примусовою працею в суто юридичному сенсі та вкрай поганими умовами праці іноді майже непомітна.

Важливо також розглядати примусову працю як спотворення ринку праці й розробити такі нормативні акти стосовно ринку праці та правила щодо міграції, котрі зменшать ризик потрапляння працівників у пастку примусової праці. Часто примусова праця є результатом дуже давніх стереотипів дискримінації, зокрема дискримінації щодо жінок. Необхідна комплексна стратегія, яка б поєднувала суворе забезпечення правопорядку із заходами щодо запобігання й реабілітації, ґрунтуючись на додержанні прав людини.

К.29: Примусова праця, 1930, та Р.35: Непряме примушування до праці, 1930

К.105: Скасування примусової праці, 1957

К.169: Корінні та племінні народи, 1989

К.182 та Р.190: Найгірші форми дитячої праці, 1999

Декларація основних принципів та прав у світі праці, 1998

- Див. також: **Дитяча праця; Комерційна сексуальна експлуатація; Працівники-мігранти; Торгівля людьми**

Припинення трудових відносин (termination of employment)

- Див.: **Звільнення**

Програми робіт з інтенсивною зайнятістю (employment-intensive works programmes)

Програми робіт з інтенсивною зайнятістю (ПРІЗ) – це програми розвитку інфраструктури (програми громадських робіт для задоволення базових потреб у сільських, міських і приміських районах), фінансовані за рахунок державних інвестицій з метою створення та збереження робочих місць і доходів. ПРІЗ можуть слугувати як для зменшення бідності, так і для задоволення базових потреб у районах із поширеним безробіттям або неповною зайнятістю. Особливу увагу слід приділяти створенню можливостей щодо зайнятості для жінок, молоді та інших уразливих груп.

Працівників, задіяних у ПРІЗ, слід набирати на добровільних засадах, без відриву від іншої виробничої діяльності. Запропоновані умови зайнятості мають відповідати національному законодавству та практиці. Повинні гарантуватися правові норми, що регулюють доступ до зайнятості, тривалість робочого часу, винагороду, оплачувані відпустки, питання безпеки та гігієни праці і соціальне забезпечення. Крім того, мають бути впроваджені програми професійного навчання.

Слід докладати особливих зусиль у рамках програм стимулювання, інформування й нарощування потенціалу для забезпечення рівного доступу малозабезпечених жінок і гарантування рівного винагородження за рівноцінну працю. Необхідно боротися зі зловживанням «добровільною» жіночою неоплачуваною працею як частиною внеску громад. Позитивними стимулами в плані підвищення рівня участі малозабезпечених жінок у ПРІЗ є відповідні дитячі заклади й транспортне забезпечення.

Р.169: Політика у сфері зайнятості (додаткові положення), 1984

- Див. також: **Допомога по старості; Допомога у випадку виробничої травми; Допомога у зв'язку із втратою годувальника; Охорона материнства; Пенсії; Сімейна допомога; Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею;**

Професійна орієнтація (vocational guidance)

Професійна орієнтація спрямована на те, щоб допомагати людям дізнаватися про можливості здобуття освіти, професійної підготовки, навчання впродовж усього життя та роботи, а також сприяти їм у плануванні кар'єри. Вона включає професійний інструктаж і консультування, а може проводитися в школах, навчальних центрах, спеціалізованих органах чи установах.

Служби професійної орієнтації мають відігравати важливу роль у сприянні рівним можливостям дівчат і жінок у виборі місця роботи, курсів професійного навчання та майбутніх сфер зайнятості. Тому такі служби мають бути гендерно чутливими. Вони зобов'язані зробити так, щоб на пропозиції не впливали міркування, ґрунтовані на стереотипах чи забобонах, через які жінки потрапляють у певні галузі або види діяльності.

К.142: Розвиток людських ресурсів, 1975

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Людських ресурсів розвиток; Освіта; Професійна сегрегація; Професійне навчання**

Професійна сегрегація **(occupational segregation)**

Професійна сегрегація за ознакою статі має місце, коли жінки та чоловіки зосереджені у сферах діяльності та зайнятості різних типів і на різних рівнях. У всьому світі на ринках праці спостерігається надзвичайно великий рівень сегрегації: близько 60% несільськогосподарських працівників у світі зайнято у видах діяльності, де щонайменше 80% працівників – або жінки, або чоловіки. Жінки, як правило, обмежені іншим колом видів діяльності, ніж чоловіки (горизонтальна сегрегація), та нижчими категоріями робіт (вертикальна сегрегація). У 1980–1990-х роках діапазон видів діяльності, в яких були зайняті жінки, в багатьох країнах розширився – особливо у деяких країнах ОЕСР і деяких невеликих країнах, що розвивалися, де мав місце високий рівень професійної сегрегації, але звузився в інших країнах, особливо у країнах з перехідною економікою. Однак, як здається, коли горизонтальна сегрегація зникає, вертикальна сегрегація часто посилюється (ІЛО, 2003, р. xi), і навіть якщо для жінок відкриваються нові види діяльності, такі як комп'ютерне програмування та інші роботи, пов'язані з інформаційними та комунікаційними технологіями, гендерні дисбаланси в них залишаються.

Ця ситуація рідко коли є наслідком прямої дискримінації через законодавство, яке обмежує доступ жінок до професійного навчання та зайнятості. Проте в деяких країнах законодавством упроваджено обмеження на види робіт, які можуть виконувати жінки, і це зазвичай ґрунтується на тій ідеї, що репродуктивну функцію жінок не можна піддавати ризику – ідеї, яка вже назагал застаріла, щоправда, за деякими винятками. Згідно із Резолюцією 1985 року про рівні можливості та рівне ставлення до жінок і чоловіків у сфері праці, коли жінки виключені з професії законодавством, необхідно періодично вивчати ситуацію на предмет того, чи не змінилася вона.

Причини професійної сегрегації зазвичай слід шукати у практиці, ґрунтованій на вкорінених стереотипах і забобонах стосовно ролей жінок і чоловіків у суспільстві, зокрема в дискримінації в системах освіти. Професійна сегрегація є вираженням нерівності, оскільки передбачає відмінності в повноваженнях, кваліфікації, доходах і можливостях.

Навіть попри те, що зараз деяких регіонах світу дедалі більше жінок швидко опановують технічні професії та ІКТ, вони досі присутні в меншій кількості професій, ніж чоловіки, й майже повсюдно недостатньо представлені на рівні вищого керівництва. Жінки становлять більшість у сільському господарстві та сфері послуг. Вони переважають на нижчих рівнях в освіті, охороні здоров'я та соціальних послугах – усі ці професії пов'язані з доглядом, натомість чоловіки домінують у професіях, котрі

вимагають, як заведено вважати, фізичної сили: у будівництві та гірничодобувній промисловості, або фізичної чи психологічної агресивності, необхідних у великих фінансових операціях, політиці чи військовій службі. У викладацькій діяльності жінки зосереджені в дошкільних дитячих закладах і початковій школі, натомість на університетському рівні представлені недостатньо. У сфері охорони здоров'я жінки сконцентровані на рівні сестринського догляду й менше представлені у більш кваліфікованих спеціальностях, таких як лікар загальної практики або хірург. У торгівлі та сфері послуг жінки надміру представлені серед секретарів, продавців, у громадському харчуванні та серед прибиральниць, а чоловіки – серед водіїв і працівників служби безпеки. В управлінській та адміністративній сфері жінки зазвичай працюють у відділах кадрів і рідко – на посадах, що стосуються фінансів і стратегічного управління.

Відмінності в режимах робочого часу жінок і чоловіків також можуть негативно впливати на перспективи кар'єрного зростання, особливо жінок. У країнах, де поширені гнучкі графіки роботи та гнучкі умови праці, значна більшість тих, хто працює на умовах неповного робочого часу або на інших нетипових умовах, – це жінки.

Політику, спрямовану на зменшення чи ліквідацію сегрегації, називають «політикою десегрегації». Для коригування професійної сегрегації надзвичайно важливою є політика компенсаційних дій. Частки оплачуваної та неоплачуваної роботи мають розподілятися рівномірніше. Велике значення мають заходи, що допомагають чоловікам і жінкам узгоджувати трудову діяльність із роботою по домогосподарству та сімейними обов'язками.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.142: Розвиток людських ресурсів, 1975

→ Див. також: **Вчителі; Дискримінація; Компенсаційна дія; Людських ресурсів розвиток; Нетрадиційні види зайнятості; Сестринський персонал**

Професійне навчання (vocational training)

Професійне навчання передбачає заходи, спрямовані на передання навичок, знань, умінь і ставлень, необхідних для роботи за певною професією або групою пов'язаних між собою професій, у будь-якій сфері економічної діяльності. Забезпечуючи набуття групами, які зазнають дискримінації, навичок, потрібних для підвищення їхньої професійної придатності, продуктивності й доходу, професійне навчання може відігравати важливу роль у сприянні рівності можливостей щодо отримання гідної праці для всіх працівників.

Заходи сприяння рівності можливостей жінок і чоловіків у професійному навчанні та зайнятості мають включати:

- освіту жінок і чоловіків, яка заохочує представників обох статей до рівної ролі у змінненні традиційних ставлень;
- професійну орієнтацію, яка дає змогу дівчатам і жінкам користуватися перевагами можливостей професійного навчання;
- розширення сфери навчання за межі традиційно «жіночих» сфер (таких як доведення, рукоділля, кулінарія, робота по догляду, канцелярська/секретарська робота тощо);
- рівний доступ дівчат і жінок до всіх напрямів освіти й професійного навчання для всіх родів занять, а також подальшої підготовки для забезпечення їхнього особистого розвитку та службового просування;
- дитячі дошкільні та інші заклади для всіх працівників із сімейними обов'язками, які надають їм доступ до нормального професійного навчання;
- програми професійного навчання та навчання упродовж усього життя для жінок і чоловіків, вік яких перевищує нормальний вік опанування професії, а також для тих, хто має намір повернутися на роботу після перерви, пов'язаної з вихованням дитини.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.142: Розвиток людських ресурсів, 1975

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

→ Див. також: **Людських ресурсів розвиток; Освіта; Професійна сегрегація; Професійне навчання**

Профспілки: гендерна рівність у профспілках (trade unions, gender equality in)

Профспілки, або організації працівників, створюються з метою захисту та (або) поліпшення шляхом колективних дій соціально-економічного становища працівників обох статей. Право на створення профспілок і вступ до них без дискримінації гарантовано Конвенціями № 87 і № 98. Разом з урядами й організаціями роботодавців профспілки утворюють тристоронню партнерську структуру МОП, яка бере участь у соціальному діалозі.

Профспілки, їхні представники та члени мають забезпечувати через свої відносини з керівництвом дотримання та сприяння принципам рівного винагородження, рівних можливостей і рівного ставлення. Як і

в організацій роботодавців, першорядним обов'язком профспілок є виявлення та визнання дискримінаційної практики й боротьба з нею всіма своїми діями, починаючи з боротьби всередині власних організацій.

Отже, вони мають брати участь у таких заходах політики рівних можливостей та рівного ставлення:

- пропонувати керівництву впроваджувати відповідні заходи в тих сферах, де їх немає, та вести переговори з приводу продовження чинної політики;
- вести переговори щодо включення у колективні договори та угоди положень про рівні можливості, захист від дискримінації, компенсаційні дії та заходи на користь сім'ї;
- співпрацювати з керівництвом і надавати йому допомогу в розробленні, реалізації та моніторингу політики рівних можливостей та рівного ставлення.

Усередині профспілкової організації представники та члени мають забезпечувати рівні можливості та рівне ставлення, а також збалансоване представництво статей. Зокрема, наявність достатньої кількості жінок на посадах рівня прийняття рішень у профспілках є ключем до сприяння гендерній рівності у світі праці. У цьому плані профспілки мають:

- заохочувати працівників усіх груп і обох статей на підприємстві до вступу у профспілку; це може включати позитивні заходи зі сприяння прийняттю жінок у члени профспілки;
- стимулювати обрання представників недостатньо представленої статі та недостатньо представлених груп; слід уживати спеціальних заходів для гарантування рівної участі жінок в ухваленні рішень;
- закликати всіх працівників до участі в профспілковій діяльності, особливо у сфері освіти і підготовки кадрів, спрямованій на підвищення поінформованості та розбудову спроможності для сприяння рівності;
- надавати всім членам профспілки інформацію про їхню рівну роль у профспілці, про процедури та структуру профспілок, про їхні права і обов'язки за колективними договорами та угодами, відповідними законами та іншими правовими нормами і правилами роботи;
- надавати підтримку членам профспілки, які заявляють про дискримінацію на робочому місці, у формі рекомендацій, освітніх заходів, інформації та, якщо необхідно, представництва.

Хоча частка членів профспілок у загальній чисельності робочої сили в більшості країн зменшилася, у багатьох країнах спостерігається зростання частки жінок серед членів профспілок. Це обнадійливий факт, адже визна-

но, що в профспілках назагал і досі домінують чоловіки, а профспілки діють згідно з усталеними чоловічими пріоритетами, планами й організаційними культурами. Разом із тим профспілкові рухи у низці країн визнають, що для виживання та збереження сили вони мусять вживати заходів, котрі відповідають потребам робочої сили, що змінюється, першою чергою працюючих батьків, жінок і працівників у тих секторах, де переважають жінки, наприклад працівників, зайнятих неповний робочий час.

К.87: Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.141: Організації сільських працівників, 1975

К.151: Трудові відносини на державній службі, 1978

- Див. також: **Колективні переговори; Основні принципи та права у світі праці; Представництво і участь; Роботодавців організації; Свобода асоціації та захист права на організацію; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Соціальний діалог; Трипартизм; Трестороння консультація**

Процедури відбору (selection procedures)

Процедури відбору, до яких належать тести та співбесіди, мають бути обґрунтованими, щоб забезпечити доречність їх для даної роботи. Місце проведення тестів і співбесід має бути неподалік від зупинок громадського транспорту й бути легкодоступним.

Усім претендентам слід пропонувати одні й ті ж самі тести та запитання без розрізнення за статтю чи іншими ознаками, а відповіді мають об'єктивно оцінювати дві чи більше особи (бажано різних статей).

Перевірка на вагітність у жодному разі не має проводитися як частина процедур відбору. У процесі відбору від претендентів на роботу не можна вимагати повідомлення про їхній сімейний стан.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

- Див. також: **Дискримінація; Доступ до зайнятості; Охорона материнства; Сімейний стан**

Процедури розгляду скарг (grievance procedures)

Будь-який працівник, який працює індивідуально або разом з іншими працівниками, який вважає, що він має підстави для скарг щодо ставлення на роботі, повинен мати право подати так скаргу й вимагати

розгляду цієї скарги на підставі відповідної процедури без жодної шкоди для себе.

На підприємстві слід запровадити процедури розгляду скарг, які стосуються дискримінаційної практики та ставлення у сфері праці; ці процедури мають бути доступними та дієвими для всіх працівників. Деякі процедури розгляду скарг починаються з неформального або формального примирення з метою допомогти сторонам дійти згоди. Роботодавці і працівники або їхні представники мають розробити й запровадити на підприємстві всеосяжні процедури розгляду скарг. Ці процедури мають передбачати таке:

- комітет (що включає і чоловіків, і жінок), до складу якого входять представники працівників та керівництва і який має наглядати за системою, вивчати скарги, збирати потрібну інформацію, наводити відповідні фактографічні довідки, ухвалюють рішення та виконують їх;
- порядок і пояснення щодо подання скарг на дискримінаційну практику, які доводяться до відома всіх працівників і претендентів на роботу;
- підстава для подання скарги на дискримінацію, яка не має обмежуватися визначенням однієї конкретної групи або статі;
- типова, оперативна, безкоштовна і справедлива процедура розгляду скарг і ухвалення рішень за ними, ґрунтована на об'єктивних критеріях;
- набір ефективних санкцій та відповідних правочинних процедур, які мають застосовуватися до осіб, відповідальних за дискримінаційну практику та дискримінаційне ставлення.

Процедури розгляду скарг мають бути неупередженими і сприяти швидкому врегулюванню справи. Працівників слід інформувати про процедури розгляду скарг і заохочувати до подання скарг на дискримінаційну практику. Мають також бути доступними процедури оскарження у формальному режимі розв'язання трудових спорів. Слід забезпечувати повне дотримання вимоги щодо конфіденційності.

Р.92: Добровільне примирення та арбітраж, 1951

Р.130: Розгляд скарг, 1967

- Див. також: **Засоби правового захисту і санкції; Дисциплінарний захід; Домагання й тиск; Сексуальні домагання**

Психологічний терор (mobbing)

- Див.: **Домагання й тиск**



Ринок праці (labour market)

Власне, ринок праці – це контекст, в якому створюється робоча сила, так би мовити, море, в якому плаває робоча сила. Ринок праці – це арена, де знаходять одне одного робочі місця та працівники, де працю обмінюють на заробітну плату чи виплати натурою, причому робоча сила є джерелом пропозиції працівників для цього ринку. Разом із тим робоча сила обов'язково формується тенденціями на ринку праці (такими як глобалізація, інформатизація праці тощо).

Ринок праці та його інститути не нейтральні, вони відображають співвідношення сил в економіці та суспільстві загалом. Тому зміни на ринку праці мають гендерний характер і зумовлюють зміни в гендерній структурі робочої сили, наприклад у професійній сегрегації, відносній участі жінок і чоловіків у зайнятості тощо.

→ Див. також: **Професійна сегрегація; Робоча сила**

Рівне винагородження (equal remuneration)

Винагородження визначено у Конвенції № 100 (ст. 1(a)) як «звичайна, основна чи мінімальна заробітна плата або звичайна, основна чи мінімальна плата та будь-яка інша винагорода, надана прямо чи непрямо, в грошах або в натурі роботодавцем працівникові внаслідок виконання останнім якоїсь роботи».

Принцип рівної оплати за рівноцінну працю спрямований проти дискримінаційної структурної гендерної упередженості на ринках праці, яка призводить до горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації за ознакою статі (див. «Професійна сегрегація»). Цей принцип означає, що тарифи й типи винагородження треба встановлювати не з огляду на стать найманого працівника (чи інші особисті характеристики), а на підставі об'єктивної оцінки виконаної роботи. Це – основне право працюючих жінок, широко визнане та впроваджене у національних правових системах. Утім, як доводять статистичні дані та дослідження, сталий розрив в оплаті праці між статями за останні роки скоротився зовсім несуттєво. У середньому у світі дохід жінок за годину роботи становить близько 75% відповідного показника для чоловіків.

Зазвичай наводять кілька причин відмінностей у заробітках. Відмінності у професійних навичках і кваліфікації, у трудовому стажі та секторах зайнятості – усі ці чинники справляють вплив, проте, всупереч загальноприйнятому переконанню, нижчий рівень освіти жінок і перерви в кар'єрі не є головною причиною гендерних розривів в оплаті праці. Куди важливішим чинником є дискримінація. Оскільки для структур оплати праці й систем класифікації робочих завдань характерна упередженість, то завдання, виконувані здебільшого жінками, як правило, класифікуються за нижчими рівнями. Жінки великою мірою зосереджені в «гнучкій» роботі – роботі на умовах неповного робочого часу, відрядній або тимчасовій роботі, яка зазвичай оплачується погано. Жінки менше за чоловіків працюють понаднормово. Водночас витрати на працюючу жінку сприймаються як більші, ніж витрати на працюючого чоловіка.

Дискримінація позначається на можливостях службового просування, що впливає на оплату праці й додаткові пільги. Виявити дискримінацію в оплаті праці нелегко, позаяк треба з'ясувати, які саме чинники обумовлюють гендерний розрив в оплаті праці, щоб визначити, чи становлять вони дискримінацію. У багатьох країнах немає достовірних статистичних даних для вимірювання розривів в оплаті праці. Проте, там, де оплата праці жінок зазвичай нижча, ніж чоловіків тієї самої професії у тому самому секторі, того самого рівня кваліфікації або рівня пенсії, слід шукати дискримінацію в оплаті праці.

Право на рівну оплату за рівноцінну працю визнано у Статуті МОП (1919). Конвенція № 100, ухвалена 1951 року, є конкретним інструментом стосовно рівної винагороди за рівноцінну працю, який охоплює звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну чи мінімальну плату та будь-яку іншу винагороду, надану прямо чи непрямо, у грошах чи в натурі роботодавцем працівникові внаслідок виконання останнім певної роботи. Резолюція про гендерну рівність, справедливу оплату праці та охорону материнства, ухвалена 92-ю сесією МОП 2004 року, спрямована на підсилення Конвенції та сприяння ширшій ратифікації та застосуванню її. Крім того, Резолюція закликає соціальних партнерів проводити навчальні й пропагандистські програми з усіх аспектів справедливості в оплаті праці.

Утім, і роботодавці, і профспілки схильні надавати справедливості в оплаті праці нижчий пріоритет, ніж іншим питанням, таким як рівні оплати праці, створення робочих місць і зайнятість. Крім того, профспілки часто розглядають справедливість в оплаті праці як питання, що стосується лише працюючих жінок, а не як стратегічне питання для всіх працівників.

Застосування принципу рівної оплати за рівноцінну працю є спільним обов'язком держави та соціальних партнерів. Цей принцип можна застосовувати за допомогою:

- національних законів або нормативних актів;
- системи визначення винагородження, встановленої чи визнаної законодавством;
- колективних договорів між роботодавцями та працівниками;
- поєднання цих способів (Конвенція № 100, ст. 2).

Практичні заходи щодо реалізації цього принципу такі:

- системи класифікації робочих завдань і структури оплати праці мають ґрунтуватися на об'єктивних критеріях незалежно від статі людей, котрі виконують роботу;
- будь-яке згадування конкретної статі має бути виключене з усіх критеріїв оплати праці, колективних договорів, систем оплати праці та преміювання, фондів зарплати, схем пільг, списків працівників, охоплених медичним обслуговуванням та іншими додатковими пільгами;
- будь-яка система або структура оплати праці, що призводить до групування представників однієї статі в конкретній класифікації робочих завдань та величині окладу, має бути переглянута і скоригована так, щоб інші працівники не виконували рівноцінної роботи, віднесеної до іншої класифікації робочих завдань та величини окладу.

На підприємстві слід впроваджувати програми й інші заходи з метою реалізації принципу рівного винагородження. Слід забезпечити:

- розроблення й застосування коригувальних заходів у випадках виявлення факту нерівного винагородження;
- організацію спеціальних навчальних програм для інформування персоналу, особливо інспекторів і менеджерів, про необхідність оплачувати працю найманих працівників на підставі цінності їхньої роботи, а не залежно від того, хто виконує цю роботу;
- проведення окремих переговорів щодо рівної винагороди між керівництвом, представниками працівників і працюючими жінками, на яких впливає нерівна класифікація робочих завдань або структура оплати на конкретному робочому місці.

Працівникам, які працюють на умовах неповного робочого часу та з погодинною оплатою, винагорода має виплачуватися на рівних умовах з працівниками, які працюють на умовах повного робочого часу, пропорційно кількості відпрацьованих годин.

К.100 та Р.90: Рівне винагородження, 1951

К.175 та Р.182: Робота на умовах неповного робочого часу, 1994

Резолюція МОП про гендерну рівність, справедливу оплату праці та охорону материнства, 2004

- Див. також: **Дискримінація; Колективні переговори; Основні принципи та права у світі праці; Оцінювання та класифікація робіт; Професійна сегрегація; Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею**

Рівність можливостей і ставлення у галузі праці та занять (equality of opportunity and treatment in employment and occupation)

Рівність можливостей та рівність ставлення – два взаємодоповняльні аспекти рівності у галузі праці та занять. Рівні можливості означають, що особа має рівні шанси подати заяву про прийняття на роботу, відвідувати освітні чи навчальні курси, мати можливість здобуття певної кваліфікації, право вважатися працівником і право на службове просування в усіх професіях і на всіх посадах, зокрема й на тих, де переважають представники конкретної статі. Рівне ставлення означає рівні права в оплаті праці, в умовах роботи, в гарантіях зайнятості, в узгодженні трудового й сімейного життя та в соціальному захисті. Згадування як праці, так і занять означає, що захист від дискримінації надається не лише працівникам, а й іншим сегментам робочої сили, таким як особи, котрі працюють за власний рахунок, самозайняті працівники, власники підприємств, особи, які працюють на неоплачуваних роботах на сімейних підприємствах.

Сприяння рівності у сфері праці – це крок уперед після заборони або викоренення дискримінації (що можна назвати «негативною» рівністю, бо означає просто відсутність нерівності) до прогресивнішого, позитивного підходу. Воно вимагає докладання постійних зусиль, зокрема впровадження конкретних, забезпечених належними ресурсами заходів, регулярного моніторингу й оцінювання.

Рівність можливостей і ставлення у сфері занять передбачає, зокрема, ліквідацію горизонтальної та вертикальної професійної сегрегації.

К.100 та Р.90: Рівне винагородження, 1951

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

- Див. також: **Дискримінація; Доступ до зайнятості; Засоби правового захисту і санкції; Компенсаційна дія; Найманий працівник; Основні принципи та права у світі праці; Професійна сегрегація; Рівне винагородження; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Соціальний захист; Тягар доведення; Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею**

Різноманіття на робочому місці **(diversity in the workplace)**

Різноманіття в широкому сенсі визначається як «діапазон цінностей, ставлень, культурних перспектив, переконань, етнічної належності, сексуальної орієнтації, навичок, знань і життєвого досвіду індивідів, які складають будь-яку групу людей» (European Commission, 1998, р. 18). Проте це загальне визначення принципово передбачає, що будь-яка група складається і з чоловіків, і з жінок, і не враховує гендерних відмінностей. Різноманіття на робочому місці означає відмінності між працівниками за такими ознаками, як стать/гендер, расова/етнічна належність, вік, фізичні та розумові здібності, соціально-економічний клас, мова, релігійні переконання, громадянство, освіта, сексуальна орієнтація, сім'я/сімейний стан, ВІЛ-статус тощо. Ці відмінності можуть бути помітними чи непомітними й впливають на цінності, переконання, ставлення, поведінку та життя кожної людини. Урахування різноманіття у підході до трудових ресурсів ґрунтується на тому, що цих зважання на такі відмінності сприятиме створенню продуктивного середовища, в якому кожен відчуватиме, що його цінять, що його здібності та навички оптимально використовують і що це сприяє досягненню цілей організації. Трудовий колектив, де представлено різноманіття суспільства за статтю та іншими ознаками, легше розумітиме потреби своїх споживачів або клієнтів у цьому суспільстві та ефективніше відповідатиме на них. Крім цього, формування й збереження різноманітного трудового колективу з більш ніж символічним представництвом недостатньо представлених груп; рівне ставлення до всіх само по собі може бути втіленням принципів рівності й недискримінації, допомагаючи долати забобони та стереотипи й демонструючи, що суспільство, вільне від дискримінації, є можливим, ефективним і бажаним.

Широке застосування принципу недискримінації є стрижнем концепції різноманіття. Конвенція № 111 попервах була розроблена для боротьби з доволі обмеженим переліком видів дискримінації, перелічених у ст. 1.1(а) (за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного чи соціального походження). Проте, у ст. 1.1(б) Конвенція далекоглядно передбачала появу інших ознак дискримінації, з якими доведеться боротися в майбутньому, і передбачила можливість внесення до сфери її дії будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведінки у сфері праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Згідно з цим після ухвалення Конвенції законодавства різних країн було включено чимало нових ознак дискримінації: вік, сексуальну орієн-

тацію, місце народження, легітимність батьківства, фізичне чи психічне здоров'я, історію хвороби, реальний або припущений ВІЛ-статус, сімейні відносини з іншими працівниками підприємства, рівень освіти, мову, акцент, зовнішній вигляд, наявність судимостей, статус отримання державної допомоги й атипові успадковані характеристики клітин або крові.

Рівність між жінками та чоловіками є, безперечно, ключовим компонентом різноманіття. Слід, однак, стежити за тим, щоб гендер не поглинався різноманіттям і щоб його перетин з іншими аспектами різноманіття аналізувався та брався до уваги у формуванні та впровадженні політики, інакше гендерна рівність і права жінок зникнуть. Перетин є аналітичною концепцією, яка висвітлює способи, якими гендер взаємодіє з іншими рисами ідентичності (расовою та етнічною належністю, соціально-економічним класом, здібностями, віком, сексуальною орієнтацією, релігією, ВІЛ-позитивним статусом тощо) й, отже, показує, як гендерна нерівність і дискримінація взаємодіють з іншими проявами нерівності та дискримінації, формуючи відносно привілейоване чи невігідне становище особи в суспільстві. Перетин є корисним підходом, коли ми працюємо над розумінням і усуненням множинної (й часто непрямої) дискримінації, а також над створенням різноманітного трудового колективу й управлінням ним на засадах справедливості.

Крім того, врахування різноманіття вимагає визнання й належної поваги до культурної належності, релігійних ритуалів, лінгвістичних здібностей, іноземного походження, політичних переконань та інших особливостей усіх працівників. Треба визначити всі культурні, релігійні, лінгвістичні та інші, пов'язані з цим потреби трудового колективу, а також прийняти політику щодо необхідності запобігання дискримінації у сфері праці, щоб забезпечити:

- дотримання релігійних свят, додержання часу молитов і медитації;
- дотримання періоду трауру за покійним родичем з урахуванням особливостей культури;
- дотримання спеціальних дієтичних режимів і медичної практики;
- бажання носити традиційний та пов'язаний з релігією одяг, мати бороду і зачіску;
- упровадження, де потрібно, курсів вивчення мови, забезпечення усного й письмового перекладу в усіх сферах управління кадрами та розвитку людських ресурсів.

Разом із тим, слід намагатися, щоб увага до культурних потреб і цінностей не суперечила загальним принципам поваги до прав жінок.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.143: Працівники-мігранти (додаткові положення), 1975

К.169: Корінні та племінні народи, 1989

Р.104: Корінні та племінні народи, 1957

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Дискримінація; Доступ до зайнятості; Корінні та племінні народи; Працівники-мігранти; Процедури відбору**

Робота вдома (teleworking)

- Див.: **Віддалена праця**

Робота по догляду (care work)

Роботу по догляду можна дуже широко визначити як роботу із задоволення фізичних, психологічних, емоційних потреб і потреб розвитку однієї чи кількох осіб. Отримувачі таких послуг – це зазвичай немовляти, діти шкільного віку, хворі особи, особи з інвалідністю та люди похилого віку. Надавачі допомоги з догляду – це, як правило, державні та приватні служби охорони здоров'я, регульовані державою, або державні соціальні працівники, державні або приватні агентства з догляду, агентства зайнятості, добровільні та громадські організації, релігійні організації чи мережі, а також родичі та друзі. До кожної із цих категорій застосовують різні умови та методи роботи по догляду.

Разом із тим створити концепцію роботи по догляду для формування політики та регуляторних цілей важко. Це робиться прозоро – у формі офіційної зайнятості в установах, та непрозоро й неофіційно – вдома (у певної особи). Іноді ця робота оплачується, а іноді – ні. Вона дуже різниться за інтенсивністю та зусиллями: іноді вона може передбачати трохи більше, ніж догляд і спостереження, а іноді може означати майже постійну фізичну та емоційну увагу до особи в інтимних і стресових обставинах і виконання серйозних обов'язків парамедичного характеру. Емоційний внесок, що його вимагає така робота, куди більший, ніж при багатьох інших видах робіт. Усе це ускладнює політикам і статистикам можливість узгодження чіткого й дієвого визначення роботи по догляду (Daly, 2001, pp. 16–18).

Зараз загально визнано, що робота по догляду є справжньою роботою, незалежно від того, в якій обстановці вона виконується. Проте це визнання з'явилося зовсім недавно і стало результатом суперечливого тиску, з одного боку, ортодоксальних економістів і політиків, які прагнуть зменшити фінансовий тягар, що його догляд покладає на державу,

а з іншого – феміністів, які воліють зробити догляд прозорим і вимірюваним. Утім, люди, які надають допомогу з догляду іншим людям, часто не вважають себе працівниками у традиційному сенсі цього слова, навіть якщо вони отримують фінансову винагороду.

Дуже часто винагорода відсутня, але цю неоплачувану роботу теж почали визнавати. У 2006 році МОП прямо визнала роботою «неоплачувану роботу в сім'ї та громаді, яку часто ігнорують у сучасному уявленні про економіку та суспільство... більша частина цієї роботи виконується жінками, й вона важлива для благополуччя не лише молодих, літніх або хворих, а й тих, хто працює на оплачуваній роботі. Нерідко ця робота виконується поряд із оплачуваною роботою» (ILO, 2006а, р. vi).

Робота по догляду також є крайнім виявом як горизонтальної, так і вертикальної професійної сегрегації за ознакою статі. Жінки й далі несуть головну відповідальність за «економіку догляду» як продовження чи невід'ємну складову домашньої праці. Робота по догляду має низький статус і погано оплачується, якщо вона виконується як робота за наймом, і зовсім не оплачується, якщо вона виконується як робота по дому.

Робота по догляду неминуче набуде більшого значення завдяки зміні в демографічних моделях і характері сім'ї, соціально-економічного статусу жінок і змін у державах загального добробуту. Поняття догляду як роботи і потреби в догляді, які вже змінюються, цілком можливо, розвиватимуться й розширятимуться. Як ті, хто доглядає, так і ті, кого доглядають, мають права; тому і права, і обов'язки тих, хто доглядає, треба регулювати. Потрібен колективний голос, здатний вести переговори й захищати надавачів послуг із догляду, особливо поза межами комерційних правовідносин. Наразі, однак, різноманітність роботи по догляду, що охоплює державну та приватну сфери й величезну кількість умов і завдань, ускладнює забезпечення об'єднаного представництва та єдиного голосу для всіх працівників сфери догляду.

Держава має здійснювати чотири функції регулювання роботи по догляду:

- створення відповідної нормативної бази, що складається із законів і нормативних актів, які визначають норми прийнятної поведінки окремих надавачів і отримувачів послуг із догляду, а також норми та правила для установ і відомств, безпосередньо задіяних у наданні догляду та управлінні ним;
- ухвалення рішень про те, чи слід надавати платежі із соціального забезпечення, які саме і кому саме;
- створення системи моніторингу, оцінювання та покарання;
- створення установ додаткового догляду, які відповідатимуть соціально-економічній структурі (наприклад, заохочення надання об'єктів комунального господарства у селі чи обладнання на робо-

чих місцях підприємств чи поблизу них) (Daly, 2001, р. 22).

Зараз єдиною нормою МОП, яка конкретно стосується працівників сфери догляду, є Конвенція про сестринський персонал (№ 149) і відповідна Рекомендація 1977 року (№ 157). Норми МОП щодо інших категорій працівників застосовні й до працівників сфери догляду, особливо в плані рівності можливостей, ставлення та оплати праці, права на організацію і ведення колективних переговорів, а також мінімального віку. Проте, як уже зазначалося, на практиці ці права важко реалізувати через фрагментарність сфери та дискримінаційне ставлення.

К.149 та Р.157: Сестринський персонал, 1977

- Див. також: **Відпустка по догляду за дитиною; Домашні працівники; Літні працівниці; Надомна праця; Неформальна економіка; Сестринський персонал; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Хвороба члена сім'ї: відпустка по догляду за хворим членом сім'ї**

Роботодавець (employer)

Роботодавець – це будь-яка особа чи організація, для котрої інша особа виконує роботу або надає послуги та від котрої вона отримує платню як найманий працівник.

Окремі роботодавці або підприємства, а також організації роботодавців і працівників і уряди зобов'язані боротися з дискримінацією на робочому місці. І організації роботодавців, і організації працівників зобов'язані виявляти й розпізнавати дискримінаційну практику та боротися з нею всіма своїми діями, починаючи з дискримінації всередині власних організацій. Роботодавці не мають права наводити довідки про приватне життя найманих працівників, їхні політичні й релігійні переконання та участь у профспілковій діяльності.

Зокрема, роботодавці зобов'язані сприяти гендерній рівності на своїх підприємствах і в організаціях роботодавців, у тому числі рівній оплаті за рівноцінну працю. Сприяння рівності є по суті не лише питанням дотримання прав і законодавства, а й добросовісною діловою практикою. Підприємство, яке вважають таким, що не сприймає рівність серйозно (наприклад, воно не реалізує політики рівних можливостей або не діє відповідно до чинної політики), ризикує втратити висококваліфікованих працівників і може виявитися менш привабливим для потенційних клієнтів. У разі державних закупівель демонстрація неповаги до рівності може призвести до втрати контрактів.

Жінки становлять меншість (хоча й таку, що зростає) серед роботодавців і керівників із багатьох причин. У суспільстві загалом їм дово-

диться боротися з тим, що в них менше можливостей здобути освіту та професійну підготовку, із професійною сегрегацією в освіті, професійній підготовці та зайнятості, з меншою доступністю кредитів, а також зі сталим стереотипним поглядом на жінок на управлінських посадах. На самому робочому місці існують такі перешкоди:

- упереджені системи та процедури наймання і службового просування;
- вимоги щодо мобільності (жінки менше за чоловіків можуть виявитися здатними переїжджати або їздити у термінові відрядження);
- вимоги щодо трудового стажу (жінки часто втрачають трудовий стаж через перерви в кар'єрі у зв'язку з вагітністю й народженням дитини);
- вплив чоловічих спільнот («клубів старих друзів») на службове просування;
- більша тривалість робочого часу для старшого персоналу;
- посадові обов'язки, які передбачають нижчі кваліфікаційні вимоги для «жіночих робіт», поряд із меншим доступом до навчання без відриву від виробництва й навчання впродовж усього життя;
- несумісність між очікуваннями керівництва та сімейними обов'язками;
- слабке забезпечення політики рівності.

К.87: Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.100 та Р.90: Рівне винагородження, 1951

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.122 та Р.122: Політика у сфері зайнятості, 1964

К.151 та Р.159: Трудові відносини на державній службі, 1978

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

- Див. також: **Найманий працівник; Політика державних закупівель; Роботодавців організації; «Скляна стеля»; Трудові правовідносини**

Роботодавців організації **(employers' organizations)**

Роботодавці мають право на власний розсуд створювати організації

та приєднуватися до організацій з метою просування й захисту своїх колективних інтересів. Органи державної влади мають утримуватися від жодного втручання, здатного обмежувати це право. Діапазон і зміст колективних інтересів роботодавців надто різняться, тому структура, принципи членства і функції організацій роботодавців у різних країнах можуть мати суттєві відмінності. Організації роботодавців є одним із партнерів МОП, який бере участь у соціальному діалозі, зокрема у двосторонніх і тристоронніх переговорах і консультаціях.

Щоб подолати культурні, соціальні й економічні перешкоди, які існують й заважають жінками ставати роботодавцями чи керівниками, організаціям роботодавців слід зосередитися на реалізації таких завдань:

- заохочення рівності у сфері зайнятості, зокрема забезпечення рівної оплати за рівноцінну працю;
- збільшення кількості жінок серед керівників і підприємців;
- розширення освітніх можливостей для набуття робочих навичок і професійного навчання, зокрема для людей, які перебувають у невикладному становищі в плані освіти;
- розширення можливостей щодо конкурентоспроможності та продуктивності.

Існує широкий спектр засобів дії, ініціатив і заходів, що їх організації роботодавців можуть застосовувати для сприяння гендерній рівності. Вони можуть підвищувати рівень обізнаності їхніх членів, як федерацій нижчого рівня, так і окремих роботодавців, про важливість застосування випереджувального підходу щодо гендерної рівності та переваг цього підходу. Аргументація на користь більшої рівності вже достатньо обґрунтована. Роботодавці, які надають рівні можливості, стверджують, що більша рівність на роботі відповідає їхнім діловим інтересам із низки причин:

- вони виграють від наявності якнайширшого резерву талантів, із якого вони можуть обирати найманих працівників;
- зайнятість без дискримінації може привернути кращих кандидатів;
- процес відбору найманих працівників забезпечує більшу довіру, коли він є прозорим і здійснюється за особистими якостями;
- якщо штат вирізняється різноманіттям, то підприємство з більшою імовірністю матиме зиск від багатоманіття досвіду та професійних навичок;
- якщо роботодавець відомий тим, що надає рівні можливості, це може сприяти позитивній репутації в очах громадськості;
- процес розроблення та прийняття політики рівних можливостей дає компанії корисну можливість переглянути свою політику та практику, поліпшити процедури спілкування та консультацій з

найманими працівниками, а також зміцнити довіру до компанії та відданість їй (ILO, Bureau for Employers' Activities, 2005, pp. 9–10).

Організації роботодавців можуть сприяти гендерній рівності на робочому місці:

- через участь у дискусіях із законодавчих та інших проблем забезпечення рівності;
- якщо будуть входити до складу національних органів, відповідальних за гендерні питання;
- шляхом розроблення добровільних кодексів практики та інших форм добровільних зобов'язань;
- через обстеження й дослідження та поширення інформації з гендерних питань;
- надаючи членам рекомендації з вироблення політики та готуючи керівні матеріали;
- шляхом забезпечення підготовки кадрів, налагодження зв'язків і наставництва;
- створюючи жіночі комітети та інші органи всередині організацій роботодавців.

К.87: Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.100 та Р.90: Рівне винагородження, 1951

К.122 та Р.122: Політика у сфері зайнятості, 1964

К.154 та Р.163: Колективні переговори, 1981

Р.189: Створення робочих місць на малих і середніх підприємствах, 1998

→ Див. також: **Колективні переговори; Різноманіття на робочому місці; Свобода асоціації та захист права на організацію; Соціальний діалог; Трипартизм; Тристороння консультація**

Робоча сила (labour force)

Робочу силу, або економічно активне населення, визначають як сумарну кількість осіб, які працюють (найняті) або придатні до роботи та шукають роботу (безробітні) на певний момент. Сумарна чисельність зайнятого населення охоплює працівників, які отримують зарплату та оклад (найманих працівників), самозайнятих працівників і помічників (неоплачуваних) працівників, зайнятих на сімейних підприємствах. Без-

робітне населення включає всіх осіб працездатного віку, які в останній короткий звітний період були без роботи, на даний момент можуть бути найняті та активно шукають роботу. У 2006 році жінки становили 40% всієї робочої сили у світі (ILO, 2007, pp. 2).

Частка економічно активного населення (ЧЕАН) відображає суму зайнятих і безробітних осіб відносно чисельності населення працездатного віку, вона демонструє, скільки осіб працездатного віку беруть активну участь на ринку праці. ЧЕАН можна застосувати також до конкретніших категорій населення, наприклад жінок, чоловіків або людей певних вікових груп. Частка економічно активного населення значно відрізняється в різних країнах і регіонах, але в більшості регіонів світу розрив між часткою чоловіків і часткою жінок в останнє десятиріччя скорочується, що зумовило мінімальний розрив у світовому масштабі: 2006 року на кожні 100 економічно активних чоловіків припадало 67 економічно активних жінок. Десять років тому це співвідношення дорівнювало 66 жінок на 100 чоловіків (ILO, 2007, pp. 2, 14). Важливо пам'ятати, що високий або такий, що зростає, показник ЧЕАН серед жінок зовсім не означає, що стан справ поліпшується, бо цей показник сам по собі не відбиває імовірності знайдення роботи або того, що ця робота буде гідною. У зв'язку з цим відношення чисельності зайнятих до загальної чисельності населення надає додаткову інформацію про те, скільки жінок працездатного віку фактично працюють. Хоча сьогодні працюючих жінок більше, ніж будь-коли, в усіх регіонах світу це відношення для жінок значно менше, ніж для чоловіків. У 2006 році роботу мали 48,9% жінок працездатного віку. Для чоловіків цей показник дорівнював 74,0%.

Від 1980-х років у робочій силі окреслилася вельми показова тенденція: поширення форм роботи й зайнятості, що відрізняються від нормальної постійної зайнятості із повним робочим часом і соціальним забезпеченням, таких як робота на умовах неповного робочого часу, розподіл робочих завдань, строкові контракти, тимчасова посередницька робота, надомна робота, самозайнятість, випадкова й сезонна робота.

Водночас безробіття сягнуло найвищого рівня за всю історію: у 2006 році майже 195 мільйонів економічно активних осіб у світі, а це приблизно 6 відсотків глобальної робочої сили, взагалі не мали роботи, причому половину з них становила молодь віком від 15 до 24 років. Близько 82 % цих безробітних – жінки. У вразливих групах, якими є мігранти, молодь, літні люди, інваліди й сільські працівники, рівень безробіття загалом вищий серед жінок, ніж серед чоловіків.

Проте безробіття – це лише верхівка айсберга. У всьому світі багато працюючих (причому незрідка в дуже поганих умовах) жінок досі належать до категорії працюючих бідних – людей, які працюють, але не заробляють достатньо для того, щоб підняти свої сім'ї вище межі бідності, яка становить 1 долар США на день. Їхня частка вища, ніж частка чоловіків.

За обережними оцінками, майже дві третини – 507 мільйонів працюючих бідних у світі – жінки (ILO, 2007, р. 13).

- Див. також: **Безробіття; Домогосподарства, очолювані жінками; Економічна активність; Нетипова праця; Самозайняті працівники; Статистика праці**

Робочий час (working time)

- Див. Тривалість робочого часу

Розширення можливостей жінок (women's empowerment)

- Див.: Гендерний аналіз і планування



Самозайняті працівники **(self-employed workers)**

У різних правових системах самозайнята особа – це працівник, який працює незалежно від єдиного роботодавця, на відміну від найманого працівника або працівника, залежного від економічної діяльності роботодавця. Самозайняті особи (відомі також як позаштатні працівники, незалежні працівники чи особи, які працюють за власний рахунок) надають послуги за договірними угодами за плату без жодних відносин підпорядкування стороні угоди. Категорію самостійних працівників можна бути далі розподілити на самостійних працівників із найманими працівниками (які є роботодавцями або підприємцями), самозайнятих працівників без найманих працівників (осіб, які працюють за власний рахунок, або одноосібних торговців) і членів виробничих кооперативів.

Показники для визначення того, чи можна вважати ту чи ту зайнятість самозайнятістю, відмінні в різних правових системах, але є один загальний стандарт – першість фактів договірної угоди. Деякі держави-члени МОП використовують загальну спростовну презумпцію, що всі відносини, за яких одна особа працює на іншу в обмін на винагороду, є трудовими правовідносинами і що сторони зобов'язані надати докази, щоб довести, що вони, навпаки, є самозайнятими. У Рекомендації № 198 про трудові правовідносини зазначено, що національна політика має передбачати рекомендації роботодавцям і працівникам, зокрема, щодо розрізнення між найманими та самозайнятими працівниками.

На практиці не завжди легко відрізнити самозайнятність від прихованих трудових правовідносин. Щоб уникнути правових зобов'язань, пов'язаних із найманням, істинні трудові правовідносини можна замаскувати під «самозайнятність», хоча фактично працівник є залежним (як, наприклад, деякі надомники, котрими є головним чином жінки). Така прихована зайнятість має регулюватися законом, застосовним до «фактичних» трудових відносин.

Самозайняті працівники самостійні щодо внесків на соціальне забезпечення. На практиці це часто означає, що вони меншою мірою захищені системами соціального забезпечення.

Самостійних працівників можна знайти у багатьох професіях. Відносно високий рівень поширеності самозайнятості притаманний бага-

тьом країнам, що розвиваються. У всьому світі зростає кількість жінок, зайнятих роботою за власний рахунок, і зараз жінки присутні у більшості деяких категорій самозайнятих осіб. Для такого стану справ є багато причин. Деякі з них є «негативними», як, зокрема, явище «скляна стеля» (див.: «Скляна стеля»), гендерний розрив в оплаті праці, складність доступу до роботи (добре оплачуваної), потреба узгодження економічної діяльності із сімейними обов'язками. Інші причини радше позитивні та включають вплив підтримки підприємництва серед жінок з боку деяких урядів.

Самозайняті працівники мають користуватися тими ж самими основними правами, що й наймані працівники, хоча на практиці їм, напевно, важче здобути такі права, бо в них немає представництва і їм важко організуватися.

Р.169: Політика у сфері зайнятості (Додаткові положення), 1984

К.168: Сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Доступ до зайнятості; Кооперативи; Літні працівниці; Надомна праця; Найманий працівник; Неформальна економіка; Підприємництво серед жінок; Рівне винагородження; «Скляна стеля»; Трудові правовідносини**

Свинцеве білило (white lead (painting))

- Див.: Хімічні речовини

Свобода асоціації та захист права на організацію (freedom of association and the right to organize)

Свобода асоціації та захист права на організацію – засадові принципи, спрямовані на вільне здійснення права працівників і роботодавців, без жодного розрізнення, створювати організації з метою забезпечення та захисту своїх інтересів.

Працівники мають право на власний вибір створювати організації та вступати в організації. Такі організації повинні мати право:

- розробляти свої статuti та регламенти;
- вільно обирати своїх представників;

- організувати свій апарат і свою діяльність, формулювати свої програми дій;
- не підлягати розпуску або тимчасовій забороні в адміністративному порядку;
- створювати федерації та конфедерації, а також приєднуватися до них.

Працівники мають бути захищені від антипрофспілкової дискримінації, зокрема, від відмови у найманні через своє членство у профспілці або участь у профспілковій діяльності. Крім того, організації працівників і роботодавців мають користуватися захистом від актів втручання у справи одне одного, що має на меті підпорядкування, фінансування чи контроль.

Уже багато років чимало профспілок сприяють підтриманню й захисту прав працюючих жінок. Для забезпечення гендерної рівності неабияке значення має те, що профспілки активно організують працюючих жінок і належним чином захищають їхні інтереси через колективні переговори. Важливо також, щоби представництво і участь жінок у профспілках посилювалися, а профспілки ставали чутливішими до потреб жінок і сім'ї.

Останніми роками дискусія щодо свободи асоціації змістилася з питання про те, чи слід дотримуватися цих прав і принципів, до того, як у найкращий спосіб дотримуватися й використовувати їх без дискримінації. Утім, багато національних законів про свободу асоціації й досі виключають зі сфери правового захисту працівників сільського господарства, ЗПЕ та неформальної економіки працівників-мігрантів і домашніх працівників – ті саме з тих секторів, у яких жінки становлять переважну частку працюючих.

К.87: Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.141 та Р.149: Організації сільських працівників, 1975

К.151 та Р.159: Трудові відносини на державній службі, 1978

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці та механізм її реалізації, 1998

- Див. також: **Колективні переговори; Основні принципи та права у світі праці; Працівників організації; Представництво і участь; Профспілки; Роботодавців організації**

Сезонна робота (seasonal work)

- Див.: **Випадкова робота**

Сексуальна орієнтація (sexual orientation)

Сексуальну орієнтацію доволі широко можна визначити як преферентність до сексуальних партнерів тієї самої або протилежної статі чи обох статей. Це – одна із підстав дискримінації, визнаних нещодавно. Заборона всіх видів дискримінації за ознакою сексуальної орієнтації має стосуватися гомосексуальних чоловіків і жінок, бісексуалів і гетеросексуалів, а також транссексуалів, осіб, які змінили стать, і трансвеститів. Дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації може бути елементом множинної чи комплексної дискримінації, оскільки особа, котра є гомосексуалістом або змінила стать, радше зазнаватиме дискримінації ще й за ознакою статі. Залякування і переслідування людей, чия сексуальна орієнтація розглядають з позицій стереотипів як «ненормальну», також є поширеним видом дискримінації.

Сексуальна орієнтація не входить до числа критеріїв, спеціально передбачених у Конвенції № 111, але вона неявно передбачена у статті 1.1 (b), котра дає право державам–членам МОП розширювати заборонені підстави для дискримінації мірою їх виникнення. Деякі держави вирішили, що критерій статі включає також сексуальну орієнтацію.

У низці країн сексуальну орієнтацію визначено як підставу для дискримінації та протидії їй. У деяких національних конституціях і конституціях суб'єктів (наприклад, у Німеччині та ПАР) дискримінація за ознакою сексуальної орієнтації прямо заборонена, а в багатьох інших країнах охоплена законодавством у різних варіантах. Та попри це у багатьох країнах світу навіть визнання сексуальної орієнтації як причини для занепокоєння щодо дискримінації досі наражається на сильний опір.

К.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

Р.188: Приватні агентства зайнятості, 1997

→ Див. також: **Дискримінація; Домагання й тиск**

Сексуальні домагання (sexual harassment)

Назагал, сексуальні домагання на робочому місці – це будь-які небажані сексуальні загравання або словесна чи фізична поведінка сексуального характеру, прийняття якої прямо чи опосередковано висувається, як умова для ухвалення сприятливих рішень щодо зайнятості особи або яка має на меті чи наслідком необґрунтоване втручання в якість виконання роботи особою чи створення загрозливого, ворожого, образливого чи агресивного виробничого середовища. Сексуальні домагання можуть складатися з:

- образ, зауважень, жартів та інсинуацій сексуального характеру, а також недоречних коментарів щодо одягу, статури, віку чи сімейного стану особи;
- небажаного й зайвого фізичного контакту, наприклад торкань, погладжувань, щипків або фізичного насильства;
- зауважень, що ставлять у незручне становище, та інших вербальних домагань;
- похитливих поглядів і жестів, що асоціюються із сексуальністю;
- компрометаційних пропозицій;
- прохань або вимог сексуальної прихильності;
- явних чи прихованих загроз звільнення, відмови у службовому просуванні тощо в разі відмови у сексуальній прихильності²².

Сексуальні домагання вважаються порушенням прав людини, формою дискримінації, загрозою безпеці та здоров'ю. Вони принижують гідність і недоторканність працівників, ставлять під сумнів цілісність їхньої особистості та благополуччя. Вони також підривають право працівників на рівні можливості та рівне ставлення. Сексуальним домаганням на робочому місці слід запобігати, а якщо вони попри всі зусилля мають місце, то за них слід карати, а їхніх жертв захищати. Жертви часто не знають своїх прав і бояться репресалій або втрати роботи, тому підвищення рівня обізнаності є важливим елементом боротьби із сексуальними домаганнями.

Сексуальні домагання становлять потенційну загрозу не лише для працівників, а й для підприємств. Їх вважають такими, що суперечать цілям роботодавців, оскільки вони розхитують підмурок соціально-трудових відносин, і можуть негативно впливати на продуктивність, наприклад через невиходи на роботу, плинність кадрів і низький моральний рівень персоналу. Сексуальні домагання можуть також плямувати імідж фірми в очах громадськості, що зрештою призводить до зменшення прибутків через погану репутацію та великі судові витрати. Роль профспілок і роботодавців у створенні здорового середовища, що сприяє гідності працівників, є вельми важливою в плані запобігання сексуальним домаганням.

Правила і процедури щодо усунення сексуальних домагань мають включати:

- програмну заяву;
- процедуру розгляду скарг, адаптовану для випадків сексуальних домагань, яка має бути конфіденційною та забезпечувати захист від репресалій;
- прогресивні дисциплінарні правила;

²² Докладніший перелік наведено у: Chappell and di Martino, 2006, pp. 18–19.

- стратегію навчання, підвищення рівня обізнаності та спілкування.

У 1985 році 71-а сесія Міжнародної конференції праці ухвалила резолюцію щодо рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері праці, де заявлено, що «сексуальні домагання на робочому місці шкідливо позначаються на умовах праці й на перспективах зайнятості та просування по службі. Тому політика у сфері забезпечення рівності має включати заходи боротьби із сексуальними домаганнями та запобігання ним» (ILO, 1985, р. 91, цитата у ILO, 1988, р. 104).

Захист від сексуальних домагань у багатьох країнах гарантований конституцією, законом про рівні можливості або трудовим законодавством, кримінальним кодексом та (або) спеціальними законами. Суди й трибунали національного рівня у багатьох випадках поглиблюють роль роботодавців у запобіганні домаганням і усуненні їхніх наслідків через прецедентне право (що стосується припинення трудових договорів, засобів судового захисту і санкцій тощо) (Hodges-Aeberhard, 1996). Важлива роль у розгляді скарг і виявленні фактів сексуальних домагань на робочому місці має належати службі інспекції праці. Деякі організації роботодавців у плані протидії сексуальним домаганням віддають перевагу використанню добровільних кодексів поведінки (ILO, 2005b, pp. 12, 43).

Проблему сексуальних домагань розглядав Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій як питання прав людини, а саме як питання дискримінації щодо жінок, хоча чоловіки теж можуть бути об'єктами сексуальних домагань. Інший напрям діяльності МОП до цього часу був зосереджений здебільшого на дослідженнях, розробленні законопроектів, проведенні семінарів із професійного навчання та підвищення рівня обізнаності, зокрема в Азії та країнах Карибського басейну. Потрібна додаткова робота з розширення географічного охоплення й розвитку заходів технічної співпраці, що забезпечить партнерів МОП інструментами, котрі дадуть змогу ефективніше боротися з цією формою дискримінації.

К.81: Інспекція праці, 1947

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.169: Корінні та племінні народи, 1989

- Див. також: **Дискримінація; Домагання й тиск; Засоби судового захисту і санкції**

Сестринський персонал (nursing personnel)

Сестринський персонал – це всі категорії осіб, які забезпечують сестринський догляд і сестринське обслуговування за винагороду. Вимоги

щодо сестринської практики треба зазначати в національному законодавстві, до цієї практики мають допускатися лише ті особи, які відповідають цим вимогам.

Весь сестринський персонал, незалежно від статі та інших характеристик, повинен мати право на умови, принаймні еквівалентні умовам, створеним для інших працівників, щодо тривалості робочого часу (включно з понаднормовим часом), щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, відпустки на навчання, відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки по хворобі, соціального забезпечення та рівної оплати за рівноцінну працю.

Сестринський персонал має проходити медичне обстеження при прийнятті на роботу та при її завершенні, а також регулярно в період роботи. Проте вагітність, виявлена в перебігу такого обстеження, не може бути підставою для звільнення працівниці. Хоча ВІЛ-позитивний статус не може бути причиною для дискримінації, сестринська праця є однією з професій, де ВІЛ-позитивний статус треба враховувати при оцінюванні придатності працівника чи працівниці до цієї роботи; разом з тим у цих випадках тягар доведення непридатності до роботи має покладатися на роботодавця.

Сестринський персонал не має зазнавати особливих ризиків. Якщо це неминуче, слід ужити заходів для зведення впливу цих ризиків до мінімуму. Вагітні жінки та батьки дітей молодшого віку, чий звичайні обов'язки можуть становити небезпеку для їхнього здоров'я чи здоров'я їхніх дітей, мають бути переведені на роботу, яка відповідає їхньому становищу, без жодного ураження їхніх прав.

Слід проводити й періодично оновлювати дослідження з виявлення особливих професійних чинників ризику, яких може зазнавати сестринський персонал, щоби цим чинникам можна було запобігати. Треба вживати відповідні заходи контролю в плані застосування положень щодо охорони здоров'я та безпеки сестринського персоналу. Зокрема, необхідно налагодити співпрацю із сестринським персоналом і його організаціями для ефективного застосування таких положень.

Сестринський догляд – професія, в якій і далі переважають жінки. Чоловікам слід надавати рівні можливості в цій професії, заохочуючи тих, хто бажає зробити кар'єру в цій галузі.

К.149: Сестринський персонал, 1977, та Р.157: Сестринський персонал, 1977

- Див. також: **Відпустка оплачувана на навчання; Нічна праця; Охорона материнства; Робота по догляду; Соціальне забезпечення; Соціальний захист; Тривалість робочого часу**

Сільські працівники (rural workers)

→ Див.: Сільськогосподарські та інші сільські працівники

Сільськогосподарські та інші сільські працівники (agricultural and other rural workers)

У світовому сільському господарстві досі працює більше людей, ніж у будь-якому іншому секторі світової економіки: 2005 року це було 40 % населення планети (ILO, 2006а, р. 25). Більшість працюючих жінок світу й досі зосереджено в сільських районах, де вони зайняті здебільшого сільським господарством, але невпинно зростає кількість жінок, зайнятих у цих районах в інших видах діяльності. У країнах, де сільське господарство є провідним сектором економіки, жінок у ньому більше, ніж чоловіків (ILO, 2004а, р. 25). Частка участі жінок у цьому секторі незрідка є більшою, ніж у решті секторів, але це є простим те відображенням того, як організована праця у цих секторах, де домінує частка невеликих сімейних ферм і підприємств, що не займаються сільським господарством. Жінки становлять більшу частку серед сільськогосподарських працівників і неоплачуваних робітників на присадибних ділянках; наприклад, коли чоловіки йдуть до міст у пошуках роботи, жінки залишаються вести господарство. У багатьох країнах жінки, котрі працюють у сільському господарстві, перебувають в особливо безпорадному становищі, бо не можуть володіти землею й успадковувати її, а відтак, не можуть користуватися перевагами, що їх надає право власності на землю, такими як членство в кооперативах, кредитних спілках чи програмах поширення сільськогосподарських знань.

Хоча всі сільські працівники працюють у виснажливих умовах тривалого робочого часу, отримуючи при цьому мізерну платню й наражаючись на загрозу для безпеки та здоров'я, саме жінки несуть на собі основний тягар через високу концентрацію їх на випадкових і сезонних роботах. Щоби забезпечити бодай якийсь захист від таких несприятливих умов, міжнародні трудові норми щодо права на свободу асоціації в сільському господарстві, ухвалені ще у 1921-му та 1975 роках, були поширені на всіх сільських працівників, визначених як особи, зайняті у сільському господарстві, ремеслах чи супутніх видах зайнятості в сільській місцевості. У 2001 році було ухвалено нові норми щодо безпеки та гігієни праці в сільському господарстві (Конвенція № 184 і Рекомендація № 192). Вони стосуються захисту здоров'я шляхом моніторингу вагітних жінок і матерів, які годують груддю, молодих і літніх працівників (Р. 192, II.4 (3)). Стаття 18 Конвенції № 184 передбачає також «заходи для забез-

печення того, щоб бралися до уваги особливі потреби працівниць сільського господарства у передпологовий період, у період годування дитини груддю та у зв'язку зі збереженням їхнього репродуктивного здоров'я».

На практиці переважання сімейних господарств і господарств, що працюють за власний рахунок, поряд із низьким рівнем грамотності, мовними бар'єрами та незнанням працівниками своїх прав, заважало поширенню діяльності профспілок у сільській місцевості, за деяким винятком плантацій та агробізнесу. Передусім це стосується жінок, адже рівень грамотності у них нижчий, ніж у чоловіків. Жінок, які працюють у сільському господарстві, сільські дорадчі служби, зорієнтовані здебільшого на чоловіків, часто не розглядають як головних виробників, а служби підтримки, зокрема служби навчання та кредитування у сільських районах важкодоступні для жінок, позаяк сільські жінки часто-густо не розмовляють офіційною мовою країни або не вміють читати. Як наслідок, жінки не дуже успішні в переговорному процесі, тож їм часто відмовляють навіть в елементарних правах працівників. Жінки, які працюють у сільських районах, повинні мати право на ті самі умови зайнятості, що й ті, які працюють в інших секторах.

У деяких країнах, особливо в Південній Азії, у сільських громадах переважає примусова праця через боргову залежність. Для сільськогосподарського сектору характерною є непряма кабала, до якої жінки та діти потрапляють через залежність чоловіка-глави домогосподарства. Жінок можуть «продавати» в рахунок погашення боргу чоловіка, їх часто примушують виконувати хатню роботу для землевласника або працювати на фермі. У деяких південноазійських країнах, і найбільшою мірою у Пакистані, докладають дедалі більших зусиль, аби протидіяти кабальній праці як на фермах, так і на промислових підприємствах.

К.11: Право на об'єднання в сільському господарстві, 1921

К.129: Інспекція праці в сільському господарстві, 1969

К.141 та Р.149: Організації сільських працівників, 1975

К.184 та Р.192: Безпека та гігієна праці у сільському господарстві, 2001

→ Див. також: **Безпека та гігієна праці; Дитяча праця; Працівники, зайняті на плантаціях; Примусова праця; Свобода асоціації та захист права на організацію**

Сімейна допомога (family benefit)

Сімейна допомога – це грошова допомога, що має виплачуватися працівникам, на яких лежить відповідальність за дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні (в тому числі прийомних дітей). Сімейна допо-

мога має бути періодичною виплатою, що їй надають будь-якій захищеній особі незалежно від статі, яка має стаж, необхідний для отримання цієї допомоги. У Рекомендації № 165 (п. 27) визначено право батьків на отримання допомоги із соціального забезпечення, зокрема передбачено, що працівникам із сімейними обов'язками у разі потреби мають надаватися: допомога із соціального забезпечення, податкові пільги або стосовно цих працівників мають здійснюватися інші належні заходи, які відповідають національній політиці захисту родини.

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.118: Рівноправність у сфері соціального забезпечення, 1962

Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

→ Див. також: **Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Сімейний стан (marital status)

Сімейний стан визначає людину за її цивільним статусом як неодружену/незаміжно, одружену/заміжно, вдовця/вдову або розлученого/розлучену. Сімейний стан не має впливати на згоден аспект становища особи будь-якої статі на роботі.

Рішення щодо зайнятості не слід ухвалювати з огляду на сімейний стан людини. Від кандидатів не можна вимагати, щоб вони повідомляли свій сімейний статус у процесі попередньої співбесіди чи іншої процедури відбору. Запитання в перебігу співбесіди про те, чи працюють інші члени сім'ї на даному підприємстві, можна виправдати у виняткових випадках із метою уникнення сімейності.

Посадові обов'язки, такі як відрядження, представництво чи інші доручення, у неробочий час не мають слугувати виправданням дискримінації за ознакою сімейного стану. Усім працівникам незалежно від їхнього сімейного стану мають надаватися повні виплати, пов'язані із зайнятістю.

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.158 та Р.166: Припинення трудових відносин, 1982

→ Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Дискримінація; Доступ до зайнятості; Звільнення; Процедури відбору; Різноманіття на робочому місці; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками (family responsibilities, workers with)

Конвенція МОП № 156 визначає працівників з сімейними обов'язками як працівників – чоловіків і жінок, які мають обов'язки стосовно дітей, котрі перебувають на їхньому утриманні, та інших найближчих родичів – членів їхньої сім'ї, котрі по-справжньому потребують їхнього догляду або допомоги, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо підготовки, доступу, участі чи просування в економічній діяльності (статті 1, 2). Кожна держава-член МОП має визначити, які саме особи відповідають цим умовам.

Усі працівники, як чоловіки, так і жінки, повинні мати змогу займатися трудовою діяльністю, не зазнаючи дискримінації, пов'язаної з імовірним конфліктом між їхньою роботою та сімейними обов'язками. Вони мають бути вільними від обмежень, зумовлених їхніми сімейними обов'язками, при підготовці до економічної діяльності, доступі до неї, участі або просуванні в ній.

У Конвенції № 156 і супутній Рекомендації № 165 рівність можливостей і ставлення для працівників із сімейними обов'язками рішуче введено у ширший контекст заходів зі сприяння рівності між статями. Принципи й завдання, що мають вирішуватися на благо працівників із сімейними обов'язками, мають, наскільки це можливо, бути частиною відповідної національної політики стосовно рівності можливостей і ставлення щодо працівників – чоловіків і жінок – або бути тісно пов'язаними з цією політикою.

Національна політика щодо розв'язання цієї проблеми згідно з Конвенцією № 156 має спрямовуватися на забезпечення реальної рівності можливостей та ставлення до працівників – чоловіків і жінок – а також до працівників із сімейними обов'язками і без них. Така політика має рівною мірою поширюватися на працівників, які отримують заробітну плату, і на працівників, які її не отримують. Обмеження резолютивних норм цієї Конвенції лише оплачуваними працівниками виключило б зі сфери її дії багатьох інших працівників із сімейними обов'язками, першою чергою самозайнятих, які становлять велику частку економічно активного населення у країнах, що розвиваються.

Потреби працівників із сімейними обов'язками слід особливо враховувати при плануванні та розгортанні чи розвитку комунально-побутових служб, таких як служби та установи з догляду за дітьми, літніми людьми та сім'єю. Необхідно реалізовувати програми інформування та підвищення рівня обізнаності населення щодо становища цих працівників. Гнучкість умов праці та соціального забезпечення слід заохочувати шляхом:

- поступового скорочення тривалості робочого часу і обсягу потріб-

- ної понаднормової роботи;
- упровадження гнучких схем у графіках роботи, періодах відпочинку та відпустках;
- врахування місця роботи чоловіка/дружини та можливостей навчання дітей у разі переїзду до іншої місцевості;
- регулювання та контролювання умов зайнятості працівників, які працюють неповний робочий час, працівників, які працюють за тимчасовими угодами, та надомних працівників: усі умови зайнятості, в тому числі соціальне забезпечення, мають бути еквівалентними умов зайнятості працівників, які працюють повний робочий час, та постійних працівників;
- урахування сімейних обов'язків як вагомої причини для відмови від запропонованої роботи (щоб уникнути втрати чи призупинення надання допомоги по безробіттю).

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.158 та Р.166: Припинення трудових відносин, 1982

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Відпустка по догляду за дитиною; Сімейний стан; Служби та установи з догляду за дітьми та сім'єю; Хвороба членів сім'ї: відпустка по догляду за хворим членом сім'ї**

Сімейні служби та установи **(family services and facilities)**

- Див.: **Служби та установи з догляду за дітьми та сім'єю**

«Скляна стеля» (glass ceiling)

Невидимі та штучні бар'єри, які перешкоджають доступу жінок до вищих відповідальних та управлінських посад і які виникають здебільшого зі сталої маскулінної упередженості в організаційній культурі, широко відомі як «скляна стеля». Хоча деякі жінки спромоглися дістатися найвищих вершин світу праці, явище «скляної стелі» досі дуже поширене в усіх країнах, за незначним винятком, попри те, що рівні кваліфікації, професійної придатності та продуктивності праці жінок підвищуються. «Скляна стеля» виявилася стійкою до компенсаційних дій, орієнтації старших керівників і персоналу кадрових служб, заходів зі сприяння балансу між роботою та сім'єю й широкого визнання того, що інвестування у здібності та якості як жінок, так і чоловіків на всіх організаційних рів-

нях відповідає актуальним потребам бізнесу.

Існування «скляної стелі» – показовий приклад дискримінації щодо жінок у світі праці через вертикальну сегрегацію за ознакою статі. Вона існує з таких причин:

- кар'єрні шляхи жінок, як правило, більш кружні й переривчасті, ніж кар'єрні шляхи чоловіків, які зазвичай лінійні, що заважає просуванню жінок на вищі посади;
- вищі посади, як правило, потребують чоловічих якостей, таких як агресивність, тому придатність до цих посад визначають здебільшого за чоловічими критеріями;
- жінок передусім працевлаштовують у нестратегічних секторах, а не на так звані «лінійні» посади, які передбачають відповідальність за ухвалення фінансових рішень чи формування доходів, а саме ці посади є критично важливими для просування на керівні щаблі;
- жінки мають менше можливостей для професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- хоч там як, але працюючі жінки несуть переважний тягар сімейних обов'язків, а відтак мають менше часу для «позапрограмного» формального й неформального спілкування, потрібного для службового зростання на підприємствах.

Очевидно, що законодавча ліквідація дискримінації за ознакою статі ослабить «скляну стелю», але в цьому можуть допомогти такі конкретні практичні стратегії:

- підвищення рівня обізнаності старшого керівництва стосовно обов'язків та прав у сфері гендерної рівності;
- компенсаційні дії, наставництво і моніторинг для жінок;
- ширше залучення жінок до стратегічних секторів і на стратегічні посади, які забезпечують їм сприятливі кар'єрні перспективи;
- посилення й удосконалення заходів щодо забезпечення балансу між роботою та сім'єю, щоб і мати, і батько могли гармонійніше поєднувати сімейне життя і кар'єру;
- полегшення доступу жінок до професійного навчання, зокрема технічним дисциплінам і менеджменту, а також діловим навичкам і розвитку підприємництва, що допоможе їм керувати власними підприємствами;
- сприяння створенню жіночих формальних і неформальних мереж, пов'язаних із роботою та бізнесом;
- аналіз практичних методів розвитку людських ресурсів із тим, щоб визнати потенційну цінність нетрадиційних шляхів кар'єрного зростання та сприяти доступу жінок до керівних посад;

- орієнтування розробників політики та роботодавців на проблеми гендерної рівності, аби сприяти створенню гендерно справедливої організаційної культури та соціально-економічного середовища.

Метафору «скляна стеля» поширили й на інші сфери вертикальної та горизонтальної професійної сегрегації, увівши такі поняття, як «скляні стіни» (концентрація жінок у певних секторах, коли вони не можуть подолати прірву між секретарськими/адміністративними та управлінськими функціями незалежно від свого освітнього рівня чи досвіду) і «липка підлога» (пастка, в яку жінки потрапляють на найменш оплачуваній роботі або на нижніх щаблях своєї професії, звідки вони не можуть піднятися вище межі бідності).

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Гендерний розрив; Дискримінація; Компенсаційна дія; Освіта; Позитивний захід; Професійна сегрегація**

Служби омбудсменів (ombud's offices)

- Див.: **Засоби правового захисту і санкції**

Служби та установи з догляду за дітьми та сім'єю (childcare and family services and facilities)

Догляд за дітьми та сім'єю – це широке поняття, що охоплює надання державних, приватних, індивідуальних або колективних послуг для задоволення потреб батьків і дітей або найближчих членів сім'ї.

Створення доступних установ, що дозволяють працівникам виконувати свої обов'язки в усіх сферах життя – важливий аспект сприяння рівності ставлення між працівниками та працівницями із сімейними обов'язками, а також між ними та іншими працівниками. Усі працівники, незалежно від статі, повинні мати можливість поєднувати оплачувану роботу зі своїми обов'язками щодо дітей та інших членів сім'ї. Мають бути створені в достатній кількості належні служби та установи з догляду за дітьми та сім'єю, зокрема установи для матерів-годувальниць, щоб працівники з сімейними обов'язками могли здійснювати своє право на вільний вибір роботи. Ці служби та установи мають бути достатньо гнучкими, щоби задовольняти конкретні потреби дітей різного віку та інших членів сім'ї, які потребують догляду. Використання цих служб і установ має бути або безплатним, або платним, але розмір плати слід встановлювати на розумному рівні відповідно до фінансових можливостей працівників.

Поліпшення умов праці та життя працівників із сімейними обов'язками має досягатися шляхом проведення належної соціальної політики, зокрема заходів збору органів державної влади. У Рекомендації № 165 зазначено, що компетентні національні органи влади мають збирати й публікувати достеменні статистичні дані щодо чисельності працівників із сімейними обов'язками, які працюють або шукають роботу, і щодо кількості та віку їхніх дітей та інших утриманців, які потребують догляду. Вони мають перевіряти потреби та пріоритети, встановлені таким чином, і на підставі цієї інформації сприяти систематичному розвитку адекватної й належної системи догляду за дітьми та сім'єю. Слід ураховувати потреби працівників, які працюють за нестандартним графіком, і тих, чий діти не можуть бути прийняті до закладів, що працюють за стандартним графіком.

Коли роботодавці більше дізнаються про потреби своїх працівників у цьому сенсі, багато роботодавців, особливо у розвинених країнах, добровільно вживають різноманітних заходів для створення служб і установ із догляду за дітьми своїх працівників, у тому числі дошкільних дитячих закладів на підприємстві та поза підприємством або приватних надомних агентств денного догляду, а також для виплати працівникам субсидій із догляду за дітьми та організації інформаційних довідкових служб.

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Відпустка по догляду за дитиною; Побутові послуги та обладнання; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Хвороба члена сім'ї: відпустка по догляду за хворим членом сім'ї**

Соціальне забезпечення (social security)

Соціальне забезпечення можна умовно визначити як «захист, що його суспільство надає своїм членам, від економічних і соціальних негараздів, які б виникли без цього захисту в разі припинення чи істотного скорочення розмірів заробітку в результаті хвороби, вагітності та пологів, виробничої травми, безробіття, інвалідності, старості та смерті; надання медичного обслуговування; а також надання субсидій сім'ям із дітьми».

Мінімальні норми для всіх працівників треба встановлювати в таких сферах соціального забезпечення:

- медична допомога;
- медичне страхування;
- допомога по безробіттю;
- пенсії (допомога по старості);

- допомога у випадку виробничої травми;
- сімейна допомога;
- допомога у зв'язку з вагітністю та пологами;
- допомога по інвалідності;
- допомога у зв'язку із втратою годувальника.

Допомога з медичного страхування, охорона материнства і пенсії охоплюють усі категорії працівників, зайнятих у промисловості та сільському господарстві, зокрема оплачуваних жінок-працівниць, які працюють вдома, і домашніх працівниць у приватних домогосподарствах. Допомоги з соціального забезпечення можуть бути пропорційними заробіткам отримувача або зобов'язанням із підтримки сім'ї, можуть встановлюватися за єдиними тарифами чи прив'язуватися до майнового стану відповідного отримувача допомоги. Держава несе загальну відповідальність за виплату допомоги й за організаційне управління відповідною інституцією.

Більшість систем соціального забезпечення від початку ґрунтувалися на моделі «чоловік-годувальник». Ця модель передбачала, що саме чоловік як глава сім'ї заробляє на життя, а жінка передовсім відповідає за неоплачувану хатню роботу. Заміжнім жінкам надавалася форма захисту, похідна від захисту, яким користується чоловік. Їхні заробітки від професійної діяльності вважалися незрідка додатковими. Чинне законодавство й досі містить такі первісні норми, хоча у більшості промислово розвинених країн нерівне ставлення подолано або суттєво зменшено.

Становище жінок, а також ставлення до сімейних структур і ролей уже не відповідають цій традиційній моделі. Проте слід наголосити небезпечну особливість багатьох суспільств: упродовж років жінки не мають заробітків або мають невеликі заробітки через нерівний розподіл обов'язків із догляду за дітьми та веденню домашнього господарства. Спеціально щоб запобігти бідності овдовілих жінок похилого віку на національному рівні слід переглянути доступ жінок до систем соціального і пенсійного забезпечення та охоплення їх цими системами. Системи соціального забезпечення можуть спробувати:

- компенсувати цей нерівний розподіл домашньої роботи (наприклад, шляхом розбивки пенсій);
- стимулювати рівномірніший розподіл (наданням допомоги по догляду за дітьми батькам та (або) матерям).

Напрямами, де потрібно працювати в контексті сприяння рівному ставленню до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення на національному та міжнародному рівнях, є:

- пристосування прав до допомог й «індивідуалізація» таких прав;
- рівність ставлення щодо пенсійного віку;

- рівність ставлення щодо допомоги у зв'язку із втратою годувальника;
- розподіл пенсійних прав у разі розлучення;
- урахування становища батьків із сімейними обов'язками в обчисленні допомоги чи наданні доступу до допомоги.

У 2001 році Міжнародна конференція праці на 89-й сесії ухвалила резолюцію та висновки щодо соціального забезпечення. Ці документи проголошують широку концепцію соціального захисту на основі життєвого циклу з точки зору тривалого підтримання кваліфікації людей (зокрема, за допомогою початкової освіти та навчання протягом усього життя) з метою збереження їхньої професійної придатності. Існує також концепція поширення сфери застосування соціального забезпечення. Прив'язування соціального забезпечення до гідної праці допомагає закріпити його у принципах гідності та солідарності. Наприклад, відокремлення потреби в соціальному забезпеченні від роботи за найманням у строгому сенсі означає, що можна позитивно врахувати – на додаток до зайнятості – самозайнятість, роботу в неформальній економіці та неоплачувану роботу з особистого догляду, виконувану здебільшого жінками. У такий спосіб соціальний захист може охопити тих, хто його найбільш потребує.

Р.29: Страхування по хворобі, 1927

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.118: Рівноправність у сфері соціального забезпечення, 1962

К.157: Збереження прав у сфері соціального забезпечення, 1982

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р. 95: Охорона материнства, 1952

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

- Див. також: **Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; Допомога у випадку виробничої травми; Медичне страхування; Охорона материнства; Пенсії; Професійна сегрегація; Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею**

Соціальний діалог (social dialogue)

Соціальний діалог, за визначенням МОП, включає всі види переговорів, консультацій або просто обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників або серед них із питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес. Він може бути тристороннім процесом, коли уряд виступає офіційною стороною діалогу, або передбачати тільки двосторонні відносини між робочою силою та

керівництвом (або між профспілками та організаціями роботодавців), з непрямою участю уряду чи без неї. Координація може бути неформальною чи інституціоналізованою, а часто – поєднанням цих двох варіантів. Діалог можна вести на національному рівні, на регіональному рівні або на рівні підприємств. Він може бути міжпрофесійним або галузевим, а також передбачати поєднання цих двох видів діалогу.

Головна мета самого соціального діалогу полягає у сприянні досягненню консенсусу та демократичній участі провідних зацікавлених сторін у сфері праці. Успішні структури та процеси соціального діалогу дають змогу вирішувати важливі економічні та соціальні питання, заохочувати належне врядування, в тому числі рівність і справедливість, зміцнювати соціальний і трудовий мир і стабільність, прискорювати економічний прогрес.

Соціальний діалог відображає потреби та прагнення партнерів. Його значущість залежить від того, чи зможуть всі сегменти суспільства зробити так, щоб їхні голоси були почуті. Відносно невелика частка жінок, які обіймають провідні посади у представницьких органах, гальмує розвиток гендерної рівності загалом та поліпшення становища як жінок, так і чоловіків у сфері праці. Такі питання, як дискримінація за ознакою статі, рівна оплата праці, узгодження роботи та сімейних обов'язків (зокрема догляду за дітьми та літніми людьми), організація робочого часу та сексуальні домагання будуть належним чином ураховані в порядку денному соціального діалогу лише за умови, що в діалозі братиме активну та змістову участь достатня кількість жінок, які матимуть доступ до провідних ролей в ухваленні рішень у процесі соціального діалогу. З огляду на це невідкладною є потреба у збільшенні участі жінок у наявних структурах соціального діалогу, в тому числі у профспілках та організаціях працівників, та комплексному включенні гендерного аспекту до порядку денного соціального діалогу.

Бажаність справедливого представництва жінок і чоловіків у інстанціях соціального діалогу пропонується (хоча й не заявлена прямо) у двох конвенціях МОП. Конвенція № 87 установлює, що працівники та роботодавці мають право на організацію «без жодної різниці» (ст. 2). У Конвенції № 154 зазначено необхідність того, аби «органи й процедури розв'язання трудових конфліктів створювалися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам» (ст. 5.2(е)); це має передбачати гендерно справедливе представництво, якщо буде визнано, що гендерна рівність є критично значущою для такого сприяння.

Ці положення відкривають можливості в плані обстоювання гендерної рівності в застосуванні норм, які стосуються соціального діалогу, що може бути забезпечено, якщо голоси і чоловіків, і жінок будуть почуті в представницьких інстанціях колективних переговорів і в тристоронніх переговорах і консультаціях, як запропоновано у Рекомендації № 152

1976 року щодо тристоронніх консультацій (п. 2(3)). Уже набутий позитивний досвід включає сприяння гендерній рівності у тристоронньому дорадчому органі в Малаві, де за законом з метою репрезентації кожної із трьох сторін має бути призначена щонайменше одна жінка.

К.87: Свобода асоціації та захист права на організацію, 1948

К.98: Право на організацію і ведення колективних переговорів, 1949

К.144: Тресторонні консультації (міжнародні трудові норми), 1976

Р.152: Тресторонні консультації (діяльність Міжнародної організації праці), 1976

К.154 та Р.163: Колективні переговори, 1981

- Див. також: **Колективні переговори; Працівників організації; Представництво і участь; Роботодавців організації; Свобода асоціації та захист права на організацію; Трипартизм; Тресторонні консультації**

Соціальний захист (social protection)

Соціальний захист – це «надання узагальненої базової соціальної підтримки всім громадянам незалежно від їхнього внеску або трудового стажу». З цього випливає, зокрема, підтримання доходів осіб виходячи з потреби, а не з набутих прав, а також охорона здоров'я всього населення.

Доступ до соціального захисту належного рівня як засадове, універсальне право всіх людей закріплені у Загальній декларації прав людини (1948) та у Філадельфійській декларації МОП (1944). Це право охоплює захист життя і здоров'я працівників усіх професій, охорону дитинства і материнства, забезпечення належним харчуванням і житлом, рівність у можливостях щодо здобуття освіти й опанування професії.

На практиці, однак, сьогодні тільки 20 % населення світу користується доступом до належного соціального захисту, тоді як понад половину взагалі його не мають. У той час, коли процес глобалізації зумовлює зростання незахищеності як працівників, так і роботодавців і справляє потужний тиск на уряди, котрі вимушені урізати державні видатки, та підприємства, яким доводиться скорочувати витрати на робочу силу, системи соціального захисту стикаються зі старінням населення (зокрема, очікувана тривалість життя у пенсійному віці кожні десять років стабільно зростає приблизно на 1,5 років) та радикальними змінами в організації ринку праці. У промислово розвинених країнах проблема полягає в тому, як забезпечити адекватний захист у ситуації підвищеної невизначеності на ринку праці, водночас борючись із бідністю та соціальним виключенням, щоб запобігти потраплянню деяких верств населення у пастку злиднів та ізоляції. Це означає передусім створення нових форм

захисту, які ліпше враховують мобільність працівників, що зростає, і, по-друге, об'єднання політики соціального включення зі схемами, що гарантують мінімальний дохід. У країнах, що розвиваються, традиційні форми захисту, що їх раніше надавали розширена родина та громада, значною мірою ослаблені через процеси урбанізації, індустріалізації та великомасштабної трудової міграції. Часто все закінчується тим, що місце соціального захисту заступає неоплачувана праця жінок. Виникла гостра потреба в нових колективних системах, здатних захистити людей, котрі вже не можуть розраховувати на традиційні мережі солідарності.

Одним із ключових стратегічних завдань МОП є те, щоб дати змогу країнам поширити соціальний захист на всі групи суспільства, покращити умови праці, посилити безпеку та гігієну на робочому місці. МОП прагне реалізовувати це завдання набором засобів, інструментів і стратегій, спрямованих на те, щоб завдяки діям урядів і постійному соціальному діалогу забезпечити чоловікам і жінкам рівний доступ до гідних умов праці, котрі є безпечними та передбачають повагу до людської гідності, урахування сімейних і суспільних цінностей, належну компенсацію в разі втрати чи зменшення доходу, якісні соціальні й медичні послуги та дотримання права на вільний час і відпочинок.

Різниця у способах забезпечення соціального захисту в розвинених країнах і країнах, що розвиваються, ілюструє необхідність враховувати розмаїття національних ситуацій: якщо, скажімо, у країнах зі старіючим населенням найбільшу стурбованість викликають пенсії, то в бідних країнах із нижчою середньою тривалістю життя вищий пріоритет має належне медичне обслуговування, особливо у контексті пандемій, таких як ВІЛ/СНІД чи малярія, або спустошувальних конфліктів.

Працівники, зайняті в неформальній економіці, належать до загалу тих, хто не має або майже не має соціального захисту, причому в цій сфері переважають жінки. Більшість жінок у країнах, що розвиваються, зайняті різними формами неформальної роботи (Jhabvala and Sinha, 2006). Працівниці в неформальній економіці надто вразливі до безлічі ризиків через свою подвійну роль – на робочому місці та вдома – а також через сильнішу соціальну ізоляцію і труднощі поширення на них соціального захисту в секторі, що характеризується професійною багатоманітністю й географічною розкиданістю. Традиційні механізми соціального захисту (наприклад, спорідненість, догляд із боку дітей, місцеві джерела кредитів, кредитові спілки тощо) не завжди ефективні й за першої-ліпшої нагоди дискримінують жінок. Заходи соціального захисту, спрямовані на цих жінок, мають охоплювати широкий спектр питань – харчування, водопостачання, охорону здоров'я, догляд за дітьми, житло та освіту. Вони можуть набувати форми дрібномасштабних схем соціального страхування, реалізовуваних через жіночі організації. Яскравим прикладом позитивного досвіду в цьому плані є Асоціація самозайнятих жінок (SEWA)

в Індії, відома своєю комплексною програмою соціального страхування на основі внесків.

Соціальний захист не має бути способом нав'язування соціального вибору, який є питанням національного суверенітету й свободи особистості. Якщо рівність між чоловіками та жінками є принципом, цінність якого визнали всі держави–члени МОП, то цю рівність не можна розглядати як ідентичність умов. Це означає, зокрема, що системи соціального забезпечення мають поважати права жінок, які присвятили все своє життя або його частину роботі в сім'ї, а не в комерційному секторі.

К.155 та Р.164: Безпека та гігієна праці, 1981

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.103: Охорона материнства (переглянута) та Р.95: Охорона материнства, 1952

К.183 та Р.191: Охорона материнства, 2000

КПМС: Конвенція про працю в морському судноплаванні, 2006

- Див. також: **Безпека та гігієна праці; Охорона материнства; Соціальне забезпечення**

Соціальні договори (social pacts)

- Див.: Звільнення

Справедливість (equity)

- Див.: Гендерна справедливість

Справедливість в оплаті праці (pay equity)

- Див.: Рівне винагородження

Статистика праці (labour statistics)

Статистика праці є підвалинами вимірювання рівня дискримінації та оцінювання рівності можливостей і ставлення у сфері праці як у розвинених країнах, так і в країнах, що розвиваються. Положення Конвенції № 160 1985 року про статистику праці вимагають збирання державами

членами МОП статистичних даних щодо праці, публікації їх компетентним національним органом і подання до МОП. Статистику праці слід вести так, щоб можна було вимірювати, як мінімум, такі показники:

- чисельність економічно активного населення і рівні зайнятості, безробіття та неповної зайнятості – принаймні раз на рік;
- середні заробітки та середню тривалість робочого часу – принаймні раз на рік;
- структуру та розподіл економічно активного населення, причому з розбивкою за характером зайнятості (роботодавець, самозайнятий, найманий працівник, неоплачуваний працівник сімейного підприємства, член виробничого кооперативу) – кожні десять років.

Ці статистичні дані завжди слід класифікувати за статтю працівників і, де можливо, за віковою групою та сферою економічної діяльності. Наявність даних і статистичної інформації, дезагрегованих за статтю, вможливує порівняльний аналіз становища жінок і чоловіків у сфері праці та в суспільстві загалом, що, своє чергою, допомагає виявити дискримінацію, особливо у менш прозорій формі непрямой дискримінації. Наприклад, документальне відображення диспропорцій у рівнях оплати праці полегшує визначення реального гендерного розриву в оплаті праці та його перетинів з іншими формами несправедливості в оплаті праці.

Назагал, дезагреговані за статтю, більш доступні, ніж дані, дезагреговані за іншими категоріями. Визнано, втім, що існують серйозні обмеження у наявних даних щодо рівня й характеру дискримінації загалом та дискримінації за ознакою статі зокрема. Іноді це пояснюється простою відсутністю даних, а іноді – тим, що формат або структура наявних даних, таких як дані переписів населення і обстежень домогосподарств, можуть не забезпечувати інформації, котра дасть підстави провести безпосередній зв'язок із дискримінацією.

На якість статистичних даних щодо праці впливає міра, якою вони відображають відмінні та схожі риси чоловіків і жінок на ринку праці. Жінки є важливою групою населення у випадках «нетипової» праці, тому формування достовірних і надійних статистичних даних щодо праці залежатиме від чіткого розуміння різноманіття роботи, яку виконують жінки, й того, як вони поведуться на ринку праці. Наприклад, статистична інформація щодо неформальної економіки важлива, якщо необхідно об'єктивно оцінити внесок працюючих жінок. Проте внесок жінок у національну економіку часто занижують або відображають неточно, а наявні статистичні дані незрідка виявляються неповними й викривленими через сталі незаперечні припущення щодо гендерних ролей в економіці.

К.160 та Р.170: Статистика праці, 1985

→ Див. також: **Адміністрація праці; Ринок праці**

Страхування на випадок хвороби **(sickness insurance)**

→ Див.: Медичне страхування

Стрес (stress)

→ Див.: Безпека та гігієна праці; Комп'ютери

Структурне безробіття **(structural unemployment)**

Цим терміном позначають безробіття, спричинене змінами в структурі економіки в результаті технологічних інновацій чи змінами у складі робочої сили. У багатьох країнах жінки часто опиняються серед тих, хто першими втрачає роботу, коли відбуваються структурні зміни такого характеру, оскільки головними годувальниками та главами домогосподарств досі вважаються чоловіки. Структурне безробіття також виникає, коли має місце невідповідність між освітою, запропонованою чоловікам і жінкам, і потребами та можливостями на ринку праці. У багатьох країнах сегрегація за ознакою статі в навчальних програмах може означати, що здобуття дівчатами освіти (а подеколи – і хлопцями) не забезпечує зайнятості.

Роботодавцям слід приділяти особливу увагу тому, щоб до працівників, які підлягають скороченню, ставилися максимально справедливо при визначенні критеріїв та складанні графіків скорочення. У жодному разі не слід припускати, що жінки з меншою ймовірністю є головними чи єдиними годувальниками своїх сімей і тому скорочення штатів вплине на них менш негативно.

Держави–члени МОП мають розробляти в таких сферах, як розвиток людських ресурсів, освіта, підготовка кадрів і навчання впродовж усього життя, політику, в якій наголошуватиметься, зокрема, ґендерно справедливий розвиток компетенцій та збереження роботи в контексті гідної праці. Відповідно до рівня економічного розвитку країни технічна політика має сприяти покращенню умов праці та скороченню тривалості робочого часу, а також передбачати запобіжні заходи втраті роботи. Ці заходи, спрямовані на утримання персоналу, можуть включати:

- перепідготовку працівників із метою задоволення відкоригованої потреби в робочій силі внаслідок технічного прогресу;

- залучення працівників та їхніх представників до планування, впровадження й використання нових технологій;
- удосконалення організації робочого часу з усвідомленням необхідності гарантування балансу між роботою та сім'єю і створення нових можливостей щодо зайнятості на гендерно справедливих засадах, з одночасним підвищенням продуктивності праці та задоволенням основних потреб населення.

К.168: Сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988

Р.169: Політика у сфері зайнятості (Додаткові положення), 1984

Р.195: Розвиток людських ресурсів, 2004

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Домогосподарства, очолювані жінками; Людських ресурсів розвиток; Нетрадиційні види зайнятості; Політика у сфері зайнятості та службового просування**

Торгівля людьми (trafficking in persons)

Протокол стосовно запобігання і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, та покарання за неї, що доповнює Конвенцією ООН проти транснаціональної організованої злочинності (Протокол про торгівлю людьми, або Палермський протокол 2000 року), визначає торгівлю людьми так:

Здійснювані з метою експлуатації вербування, перевезення, передання, приховування або отримання людей шляхом загрози силою або її застосування чи інших форм примусу, викрадення, шахрайства, обману, зловживання владою або уразливістю становища, або шляхом підкупу, у вигляді платежів або вигод, для отримання згоди особи, яка контролює іншу особу. Експлуатація включає, як мінімум, експлуатацію проституції інших осіб або інші форми сексуальної експлуатації, примусову працю або послуги, рабство або звичаї, подібні до рабства, підневільний стан або вилучення органів (ст. 3(а)).

Разом із тим торгівля дітьми визначена у Протоколі по-іншому: «вербування, перевезення, передання, приховування або отримання дитини з метою експлуатації» («дитина» означає дівчину або хлопця віком до 18 років) вважається торгівлею людьми навіть у тому разі, якщо вони не пов'язані із застосуванням будь-якого незаконного заходу, зазначеного вище (примусу, викрадення, обману тощо) (ст. 3(с), (d)).

Торгівля людьми дуже тісно пов'язана із примусовою працею. Вона може здійснюватися в межах території окремої країни, а також між сусідніми чи віддаленими одна від одної країнами. За оцінками, кількість осіб, зайнятих примусовою працею в результаті торгівлі людьми, становить на даний час 2,45 млн (ILO, 2005b, р. 14, para. 56). Крім того, за оцінками, діти становлять 40–50 відсотків усіх жертв торгівлі людьми (ILO, 2005b, р. 15, para. 61). Згідно із доповіддю Групи експертів із питань торгівлі людьми, створеної ЄС, за 2003 рік, примусова праця є «вирішальним елементом» Протоколу про торгівлю людьми, і зусилля у боротьбі з торгівлею людьми треба зосередити на експлуатації жертв торгівлі людьми з метою примусової праці, а не на механізмах торгівлі як такої.

Торгівля людьми з метою експлуаторської праці, особливо з метою примусової комерційної сексуальної експлуатації, непропорційно сильно

вважає жінок і дівчат. Хоча точні дані отримати важко, ясно, що жінки й дівчата становлять більшість жертв торгівлі людьми у світі. Чоловіки та хлопці також стають жертвами торгівлі з конкретною метою, наприклад у Бразилії, де працівниками торгують в межах країни, постачаючи їх на великі скотарські ранчо або лісозаготівельні підприємства. Частково торгівля людьми пов'язана з нерівним доступом жінок до гідної праці в результаті дискримінації за ознакою статі на ринку праці, а також із традиційними переконаннями, що знецінюють жінок і дівчат. Люди, котрі зазнають расової та гендерної дискримінації, також часто стають жертвами торгівлі.

Кілька держав-учасниць Протоколу про торгівлю людьми ухвалили нові закони про боротьбу з нею, хоча деякі з цих законів охоплюють лише сексуальну експлуатацію жінок і дітей. Проте держави дедалі більше прагнуть розширити у своєму законодавстві визначення торгівлі людьми, охопивши ним також експлуатацію з метою примусової праці.

Хоча спеціальної конвенції МОП, яка б стосувалася торгівлі людьми, немає, МОП приділяє увагу трудовим аспектам торгівлі людьми та зв'язкам між торгівлею людьми та примусовою працею, дитячою працею, міграцією та дискримінацією. Діяльність МОП, спрямована проти торгівлі людьми, ґрунтується на низці відповідних норм щодо примусової та дитячої праці, захисту працівників-мігрантів, рівності прав, служб зайнятості та політики у галузі зайнятості (ILO, 2005b, p. 69, box 3.1). Наглядові органи МОП регулярно очікуються проблемою примусової проституції та сексуальної експлуатації у світлі Конвенції № 29 і Конвенції № 182.

З-поміж останніх документів у цьому контексті слід згадати Рекомендацію № 198, де зазначено, що державам-членам МОП необхідно запобігати зловживанням щодо працівників-мігрантів, «які можуть постраждати в результаті невизначеності з приводу існування трудових правовідносин» (п. 7(a)).

Якщо працівники наймаються в одній країні для роботи в іншій країні, можна розглянути питання про укладання двосторонніх угод з метою запобігання «шахрайській практиці та зловживанням, головна мета яких полягає в оминанні чинного порядку, передбаченого з метою захисту працівників у рамках трудових правовідносин» (п. 7(b)). Ці дії, зорієнтовані на трудові правовідносини, можна додати до комплексних заходів боротьби із торгівлею людьми.

У 2005 році Комісія ООН зі становища жінок ухвалила резолюцію «Усунення попиту на жінок і дівчат, які стали жертвами торгівлі людьми, для всіх форм експлуатації».

К.29: Примусова праця, 1930

К.143: Працівники-мігранти (Додаткові положення), 1975

К.182 та Р.190: Найгірші форми дитячої праці, 1999

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

→ Див. також: **Дитяча праця; Працівники-мігранти; Примусова праця**

Тривалість робочого часу (hours of work)

Обмеження тривалості робочого часу є одним із найважливіших прав працівників. Зокрема, це є мірою гендерної справедливості, оскільки обмеження робочого часу залишає час для домашньої праці та роботи по догляду як жінкам, так і чоловікам. Тривалість робочого часу завжди була і залишається одним із головних напрямів діяльності МОП упродовж її історії. Спершу в нормах МОП (Конвенція № 1 1919 року про робочий час на промислових підприємствах і Конвенція № 30 1930 року про робочий час в торгівлі та установах), було встановлено 48-годинний робочий тиждень і восьмигодинний робочий день. Сучасніша норма – сорокагодинний робочий тиждень, закріплений у Конвенції № 47 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень та у Рекомендації № 116 1962 року про скорочення тривалості робочого часу²³.

У випадках, коли розглядають питання скорочення тривалості робочого дня чи тижня, пріоритет слід віддавати галузям і професіям, які передбачають дуже важку фізичну чи інтелектуальну працю й характеризуються шкідливими умовами роботи, особливо якщо робочу силу становлять жінки та молодь.

Від вагітних жінок і матерів-годувальниць заборонено вимагати понаднормової роботи, і це правило не має заважати їхньому кар'єрному зростанню. Крім того, графік роботи слід складати так, щоб вагітні та матері-годувальниці мали достатньо часу для відпочинку. У багатьох національних законодавствах «перерви для відпочинку» передбачено для всіх працівників упродовж робочого дня (наприклад, 30 хвилин на день).

Надмірна тривалість робочого часу є особливою проблемою для зайнятих нетиповою працею: для домашніх працівників, особливо якщо вони мешкають у роботодавця, навіть у країнах, де існують спеціальні акти трудового законодавства, застосовні до домашніх працівників. Тривалість робочого часу сестринського персоналу також вимагає ретельного регулювання, причому слід розрізняти роботу в нормальний робочий час, понаднормову роботу, чергування за викликом (коли сестринський персонал перебуває на робочому місці або десь в іншому місці у розпоря-

²³ Поширення кожної із цих норм у світі описано у праці McCann, 2005.

дженні роботодавця, готовий вігукнутися на можливі виклики) та роботу в незручний час (не в робочі дні й не в робочий час, звичайний для певної країни). З іншого боку, для багатьох нетипових працівників проблему становить робота з недостатньою, непередбачуваною або ненормованою тривалістю робочого часу. Гнучкість використання робочої сили часто призводить до роботи в «ненормальний» час, наприклад вночі (див.: «Нічна праця») або у вихідні дні, а також за нерегулярним графіком.

Позмінна робота може негативно позначитися на здоров'ї та безпеці працівників, особливо коли йдеться про роботу в нічний час. Серед цих наслідків можна назвати порушення сну, підвищену і хронічну втому, розлади серцево-судинної та шлунково-кишкової систем, вплив на репродуктивне здоров'я та підвищений ризик раку грудей (для жінок, які працюють у нічну зміну). Позмінна робота також руйнує сімейне й громадське життя працівників, заважає їм повною мірою здійснювати своє право на участь у профспілковій діяльності.

Усі працівники незалежно від статі мають право на щотижневий відпочинок (із санкціонованими винятками) тривалістю мінімум 24 години поспіль у дні, встановлені традиціями або звичаями країни, й на щорічну оплачувану відпустку тривалістю мінімум три тижні на рік (після відпрацювання певного мінімального періоду), не враховуючи офіційних і традиційних вихідних днів (із пропорційною оплатою таких днів або компенсацію при звільненні). Відповідно до положень Конвенції № 156 політика балансу між роботою та сімейними обов'язками може передбачати таке: при складанні графіка щорічних оплачуваних відпусток на підприємстві батькам дітей шкільного віку надається перевага в отриманні відпустки під час шкільних канікул.

К.1: Робочий час на промислових підприємствах, 1919

К.14: Щотижневий відпочинок на промислових підприємствах, 1921

К.30: Робочий час у торгівлі та установах, 1930

К.47: Сорокагодинний робочий тиждень, 1935

К.101: Оплачувані відпустки у сільському господарстві, 1952

К.106 та Р.103: Щотижневий відпочинок у торгівлі та установах, 1957

Р.116: Скорочення тривалості робочого часу, 1962

К.132: Оплачувані відпустки (переглянута), 1970

К.156: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

К.171 та Р.178: Нічна праця, 1990

- Див. також: **Баланс між роботою та сім'єю; Випадкова робота; Нічна праця; Працівники, зайняті на плантаціях; Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу; Працівниці-**

годувальниці; Сестринський персонал; Сільськогосподарські та інші сільські працівники; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками; Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею

Трипартизм (tripartism)

Трипартизм – це процес співпраці між урядами, організаціями роботодавців і організаціями працівників – партнерами МОП – в ухваленні рішень у сфері компетенції МОП. Тристоронні партнери є головними рушіями сприяння рівності у світі праці.

Усі конвенції й рекомендації складаються представниками урядів, роботодавців і працівників і ухвалюються на Міжнародній конференції праці; отже, авторитет міжнародних трудових норм зумовлений тристоронньою участю в їх формулюванні та застосуванні.

Передумови трипартизму, свобода асоціації та захист права на організацію, закріплені в Конвенціях № 87 і № 98, є засадовими принципами, спрямованими на вільне здійснення працівниками та роботодавцями своїх прав.

Трьома основними інструментами сприяння трипартизму є Конвенція № 144 1976 року про тристоронні консультації, пов'язана з нею Рекомендація № 152 і Рекомендація № 113 1960 року про консультації у галузевому та національному масштабі. Зокрема, в Рекомендації № 113 зазначено, що заходи зі сприяння ефективним консультаціям і співпраці в галузевому та національному масштабі між органами державної влади та організаціями роботодавців і працівників мають вживатися без дискримінації щодо цих організацій або серед них за ознаками раси, статі, релігії, політичних переконань або національного походження їхніх членів. У Резолюції МКП 2002 року про трипартизм і соціальний діалог наголошується важливість досягнення статевого балансу в делегаціях до органів МОП. Міжнародному бюро праці доручено офіційно доповідати про кількість жінок і чоловіків, які беруть участь не тільки у великих форумах, таких як Міжнародна конференція праці, а також у тристоронніх заходах на регіональному та проектному рівнях.

Тристоронні партнерства на національному рівні мають великий потенціал сприяння гендерній рівності. Важливою передумовою, втім, є представництво жінок і чоловіків у тристоронніх органах-учасниках на якнайсправедливіших засадах. Однак зараз справедливого балансу представництва між чоловіками та жінками не досягнуто в жодній тристоронній структурі; в усіх цих структурах переважають чоловіки. У перебігу досліджень з метою збирання вихідних даних щодо участі жінок в органах соціального діалогу, проведених 2006 року Департаментом соціального діалогу, трудового законодавства та адміністрації праці МОП

(DIALOGUE), було встановлено, що у 48 двосторонніх, тристоронніх і «тристоронніх-плюс» органах по всьому світі частка жінок становила в середньому 14,7%. Найвищий рівень представництва жінок зафіксовано в урядових представництвах, а найнижчий – серед роботодавців. Стратегії поліпшення гендерного балансу в установах соціального діалогу потрібно зосереджувати на просуванні жінок на керівні посади в організаціях соціальних партнерів, державній адміністрації та уряді.

→ Див. також: **Роботодавців організації; Тристоронні консультації; Працівників організації**

Тристороння консультація **(tripartite consultation)**

Тристороння консультація – це дорадчий процес, завданням якого є надання допомоги урядам в ухваленні рішень із питань, пов'язаних із нормами МОП, та забезпечувати, щоб голос соціальних партнерів – організацій працівників і роботодавців – був почутий урядом до того, як рішення буде ухвалено. Тристороння консультація не є процесом переговорів з метою укладання угоди, як за тристороннього розроблення норм. Конвенція № 144 закликає до проведення ефективних консультацій між представниками уряду, роботодавців і працівників на кожному етапі діяльності, пов'язаної з нормами МОП – від формування порядку денного Міжнародної конференції праці і до ратифікації й денонсування норм. Рекомендація № 152, що доповнює Конвенцію № 144, пропонує інші супутні питання, з яких можна проводити консультації: технічна співпраця, резолюції та висновки нарад МОП, сприяння кращому ознайомленню з діяльністю МОП. Гендерну рівність можна інтегрувати в багато сфер. У низці інших конвенцій, наприклад, тих що стосуються встановлення мінімальної заробітної плати, приватних агентств зайнятості та найгірших форм дитячої праці, передбачено проведення консультацій між урядом, організаціями працівників і роботодавців щодо виконання цих конвенцій.

Отже, завдяки тристороннім консультаціям можна підвищувати рівень обізнаності щодо дискримінації та необхідності рівності між чоловіками та жінками у сфері праці. У багатьох країнах із цією метою створено дорадчі та сприяючі органи, зокрема національні комісії з питань жінок або рівності. Вони зазвичай мають «тристоронню-плюс» структуру, що дає змогу включати до них представників основних зацікавлених груп громадянського суспільства.

Сторони тристоронньої консультації можуть сприяти тому, щоб під час консультації були почуті голоси як жінок, так і чоловіків, для чого

слід досягти збалансованого представництва жінок і чоловіків у консультативних органах та включити до розгляду питання, що становлять особливий інтерес для жінок і чоловіків. До консультативних органів, згаданих у п. 2(3)(b) Рекомендації № 152, можна включити національні органи з питань жінок та жіночі секції конфедерацій профспілок. Якщо в контексті тристоронньої консультації створюється новий орган або якщо він уже існує, можна передбачити вимогу стосовно його гендерної збалансованості. Навчання для учасників консультативного процесу слід пропонувати жінкам і чоловікам на рівних засадах, а там, де жінки недостатньо представлені, для розширення участі жінок можна передбачити позитивний інструктаж та інші заходи.

У контексті консультацій можна обговорювати питання стосовно гендерної рівності. У цьому процесі також варто приділити особливу увагу питанням ратифікації та виконання норм МОП щодо гендерної проблематики.

Р.113: Консультації в галузевому та національному масштабі, 1960

К.144: Тристоронні консультації (міжнародні трудові норми), 1976

Статті 19 та 22 Статуту Міжнародної організації праці

→ Див. також: **Представництво і участь; Соціальний діалог; Трипартизм**

Трудові правовідносини **(employment relationship)**

Трудові правовідносини – це правовий зв'язок між роботодавцями та працівниками. Вони існують, коли особа виконує роботу або надає послуг на певних умовах в обмін на винагороду (ILO 2006b, р. 3)²⁴.

Саме через трудові правовідносини, хоч би як їх не визначали, створюються взаємні права і обов'язки між працівником і роботодавцем. Вони були й залишаються головним рушієм, за допомогою якого працівники отримують доступ до прав і пільг, пов'язаних із зайнятістю, у сферах трудового права і соціального забезпечення. Існування трудових правовідносин є умовою, що визначає застосування норм законодавства про працю й соціальне забезпечення, зорієнтованих на працівників. Трудові правовідносини є відправною точкою стосовно визначення характеру та обсягу прав і обов'язків роботодавців перед їхніми працівниками.

Конче важливо, щоби трудові правовідносини характеризувалися підзвітністю, прозорістю, чесністю та справедливістю, особливо з огляду

²⁴ У цій доповіді докладно розглянуто трудові правовідносини за законом і на практиці; зокрема охоплено близько 60 держав-членів МОП із різних регіонів, з різними правовими системами і традиціями.

на зростання кількості працівників, залежних від економічної діяльності роботодавця, котрі не мають захисту через один або кілька наведених далі чинників, що часто діють у сукупності:

- сфера чинності закону надто вузька або тлумачиться надто вузько;
- закон погано або неоднозначно сформульований, тому сфера його чинності незрозуміла;
- трудові правовідносини є прихованими;
- правовідносини є об'єктивно неоднозначними, викликаючи сумніви щодо того, чи існують трудові правовідносини насправді;
- трудові правовідносини вочевидь існують, але не зрозуміло, хто є роботодавцем, які права має працівник і хто за ці права відповідає;
- не забезпечується дотримання й ефективне застосування законодавства. Отже, постають такі запитання:
 - Коли існують трудові правовідносини?
 - Що таке неоднозначні трудові правовідносини?
 - Що таке приховані трудові правовідносини?
 - Що таке багатосторонні, або «трикутні» трудові правовідносини?
 - Хто є працівником?
 - Хто є роботодавцем?

Рекомендація МОП № 198 про трудові правовідносини містить кілька згадок про гендерну рівність і недискримінацію. У статті 5 передбачено: «У рамках національної політики держави-члени Організації мають приділяти особливу увагу забезпеченню ефективного захисту працівників, які особливо страждають через невизначеність щодо існування трудових правовідносин, зокрема жінок-працівниць, а також найуразливіших категорій працівників, молодих працівників, літніх працівників, працівників у неформальній економіці, працівників-мігрантів та працівників з інвалідністю». Стаття 6 зобов'язує держави-члени Організації «приділяти в національній політиці особливу увагу гендерному аспекту, враховуючи, що жінки становлять більшість працівників деяких професій і окремих секторів, де вельми поширеною є практика прихованих трудових правовідносин або де відсутня ясність щодо існування трудових правовідносин», а також «проводити чітку політику щодо гендерної рівності й підвищувати ефективність дотримання відповідних законодавчих актів і угод на національному рівні з метою дієвого розв'язання гендерних проблем».

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

- Див. також: **Віддалена праця; Гнучкість робочої сили; Літні працівниці; Надомна праця; Найманий працівник; Ненадійна робота;**

Нетипова праця; Неформальна економіка; Працівники, залежні від економічної діяльності роботодавця; Працівники-мігранти; Працівники, які працюють на умовах неповного робочого часу; Роботодавець; Самозайняті працівники; Торгівля людьми

Тягар доведення (burden of proof)

Тягар доведення – це юридичне процесуальне правило, що має важливі наслідки, якщо твердження не доведене. Зазвичай якщо особа подає позов до цивільного чи трудового суду вона сама має довести факти, які стосуються позову. Якщо позивач не надав переконливих доказів, то протилежній стороні не треба відповідати за позовом.

Разом із тим характер справ щодо дискримінації часто робить доведення складним і навіть неможливим, адже сприяння дискримінації неминуче є суб'єктивним, позивачеві часто бракує чи взагалі він не має інформації про внутрішні правила й процедури роботодавця, а справжнє обґрунтування заходів або дій на робочому місці іноді здійснити не вдається.

Зазвичай саме національне законодавство визначає рівні потрібного доведення й те, чи має тягар доведення бути складним (наприклад, відсутність серйозних підстав для сумніву) або ж він може бути легшим (наприклад, радше можливо, ніж ні). Щоби сприяти судовому переслідуванню на предмет відновлення прав жертв дискримінації, у дедалі більшій кількості національних правових систем і наднаціональному законодавстві ЄС це загальне правило вже змінено на користь позивача: тягар доведення залишається у принципі на стороні, яка подала позов про дискримінацію щодо неї, але її твердження мають обґрунтовуватися лише до нижчого рівня ймовірності. Якщо позивач може навести будь-який доказ, що вказує на дискримінацію (так званий випадок наявності достатніх доказів для порушення справи), то тягар доведення переноситься на роботодавця, який має або спростувати цей доказ, або надати доказ протилежного («змінення» або «згортання» тягара доведення). Ці положення ґрунтуються на тому, що зазвичай саме роботодавець перебуває у вигідній становищі й має у своєму розпорядженні всі документи чи інші потрібні докази, а також на тому, що, за наявності по-справжньому вагомої причини для упередженого ставлення це має бути легко доведено.

Змінення чи згортання тягара доведення поліпшує шанси жертв дискримінації на виграш справи й може, таким чином, бути ефективним засобом боротьби з нерівністю в оплаті праці чи в ситуації на робочому місці.

К.158: Притинення трудових відносин, 1982

Р.198: Трудові правовідносини, 2006

→ Див. також: **Дискримінація; Звільнення; Рівне винагородження**

I у

Умови зайнятості і виплати, зумовлені нею (conditions and benefits of employment)

Усі умови зайнятості та виплати, зумовлені нею, в тому числі оплата праці, допомога по інвалідності, допомога у разі виробничої травми та інші види допомоги, мають забезпечуватися на рівних умовах (наприклад, на пропорційних засадах при роботі неповний робочий час) усім працівникам незалежно від статі або інших характеристики. Особливо слід дотримуватися того, щоб:

- умови зайнятості й зумовлені нею виплати, доступні для деяких працівників у даній класифікації, надавалися всім працівникам цієї чи аналогічної класифікації незалежно від статі;
- право виходу на пенсію та участі в пенсійних системах надавалося на рівних засадах;
- умови праці та робочі місця надавалися на справедливій основі;
- працівники незалежно від статі були захищені у разі інвалідності (нездатності займатися будь-якою діяльністю, що приносить дохід, імовірно постійною або такою, що триває після завершення періоду виплати допомоги за хворобою);
- працівники були застраховані системою допомог у разі виробничої травми, нещасного випадку чи захворювання, набутого на роботі.

Усіх працівників треба однаково інформувати й тримати в курсі справ щодо доступності виплат і схем для працівників за допомогою таких засобів, як оповіщення працівників, інформаційні бюлетені чи оголошення.

К.100 та Р.90: Рівне винагородження, 1951

К.111 та Р.111: Дискримінація у галузі праці та занять, 1958

К.102: Мінімальні норми соціального забезпечення, 1952

К.128 та Р.131: Допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку із втратою годувальника, 1967

К.175: Робота на умовах неповного робочого часу, 1994

- Див. також: Допомога у випадку виробничої травми; Допомога у зв'язку з втратою годувальника; Пенсії; Рівне винагородження; Рівність можливостей і ставлення у галузі праці та занять

Утримання персоналу (retention of staff)

- Див.: Різноманіття на робочому місці; Структурне безробіття

**Хвороба члена сім'ї:
відпустка по догляду за хворим членом сім'ї
(illness in the family, leave for)**

Працівники та працівниці повинні мати право на відпустку у разі хвороби найближчого родича–члена сім'ї, котрий перебуває на їхньому утриманні й потребує їхнього догляду або допомоги, а також у разі смерті найближчого родича–члена сім'ї. Слід зазначити, втім, що в результаті використання цього права на практиці може виникати непряма дискримінація. Оскільки частота використання права на відпустку у жінок вища, ніж у чоловіків, норми щодо відпустки можуть сприйматися як такі, що збільшують непрямі витрати на працю жінок, а цим можуть виправдовувати встановлення нижчої заробітної плати у галузях, де переважають жінки. Якщо така відпустка не надається, необхідних заходів найчастіше вживає мати або дочка, що також може спричинити дискримінаційні наслідки, бо жінок у такому випадку вважатимуть ненадійними працівниками.

К.156 та Р.165: Працівники із сімейними обов'язками, 1981

- Див. також: **Відпустка по хворобі; ВІЛ/СНІД; Догляд за літніми людьми; Сімейні обов'язки: працівники із сімейними обов'язками**

Хімічні речовини (chemicals)

Термін «хімічні речовини» означає хімічні елементи, їхні сполуки та суміші, як природні, так і синтетичні. Слід уживати відповідних заходів щодо запобігання або зменшення поширеності захворювань і травм, спричинених дією хімічних речовин на робочому місці. Зокрема, деякі хімічні речовини є шкідливими для вагітних, матерів-годувальниць та молоді.

У багатьох країнах чинними є детальні нормативні акти, що стосуються систем класифікації хімічних речовин, їхнього етикетування та маркування, використання паспортів безпечності хімічних речовин, обов'язків постачальників і роботодавців, зокрема щодо ідентифікації хімічних речовин, їх транспортування та видалення, а також впливу на

працівників. Працівники мають дотримуватися необхідних запобіжних заходів. Працівники мають право на отримання інформації та навчання щодо безпечного використання хімічних речовин, на видалення із зони небезпеки, яка є наслідком дії хімічних речовин на роботі, на забезпечення необхідними засобами фізичного захисту, якими є маски, черевики, рукавички та костюми, й на необхідне медичне та біологічне тестування.

Одним із найнебезпечніших промислових продуктів є бензол (який широко використовують як сировину у промисловості). Тому вагітні вагітних жінок, матерів-годувальниць та молодь обох статей молодше 18 років заборонено використовувати у виробничих процесах, де має місце дія бензолу чи продуктів, що містять бензол.

Згідно із Конвенцією № 13 для внутрішнього фарбування будівель забороняється використання свинцевого білила (білого пігменту, що застосовується для фарбування), сірчаноокислого свинцю, а також усяких сумішей, що містять ці барвники²⁵. Молодим особам, молодшим 18 років, і всім жінкам незалежно від віку, забороняється виконувати малярні роботи промислового типу із використанням цих продуктів. Дозволені випадки використання цих продуктів мають регламентуватися національним законодавством, причому в таких випадках слід уживати різноманітних заходів гігієни.

Були також прийняті інструменти, спрямовані на захист працівників від інших специфічних ризиків, створюваних такими хімічними речовинами, як свинець (особливо це стосується жінок і дітей), білого фосфору та азбесту. Висновки щодо безпеки та гігієни праці, ухвалені 91-ю сесією Міжнародної конференції праці у 2003 році, містять доручення на перегляд норм на бензол, отруєння свинцем, білий фосфор і свинцеве білило.

К.155: Безпека та гігієна праці, 1981

Р.155: Служби гігієни праці, 1985

К.162 та Р.172: Азбест, 1986

К.167 та Р.175: Безпека та гігієна праці у будівництві, 1988

К.170 та Р.177: Хімічні речовини, 1990

К.176: Безпека та гігієна праці на шахтах, 1995

К.184: Безпека та гігієна праці у сільському господарстві, 2001

Р.191: Охорона материнства, 2000

К.184 та Р.192: Безпека та гігієна праці у сільському господарстві, 2001

Р.194: Перелік професійних захворювань, 2002

КПМС: Конвенція про працю в морському судноплаванні, 2006

→ Див. також: **Безпека та гігієна праці; Молодіжна зайнятість; Охорона здоров'я жінки у період вагітності та годування груддю; Охорона материнства**

²⁵ Ця Конвенція підлягає обговоренню з метою перегляду у грудні 2007 р.

Ц

Цілі розвитку тисячоліття **(Millennium Development Goals)**

Цілі розвитку тисячоліття (ЦРТ) ґрунтуються на Декларації тисячоліття ООН, підписаній у вересні 2000 року на Саміті тисячоліття ООН. Вони утворюють амбітну програму щодо скорочення бідності вдвічі й досягнення інших показників у сфері розвитку до 2015 року.

Вісім ЦРТ сформульовано так:

1. Викоринити крайню бідність і голод
2. Забезпечити загальну початкову освіту
3. Заохочувати рівність чоловіків і жінок та розширяти права і можливості жінок
4. Скоротити дитячу смертність
5. Поліпшити охорону материнства
6. Боротися з ВІЛ/СНІД, малярією та іншими захворюваннями
7. Забезпечити екологічну сталість
8. Сформувати глобальне партнерство в цілях розвитку

Для МОП ці ЦРТ тісно пов'язані з Програмою гідної праці, яка сприяє досягненню всіх восьми ЦРТ шляхом забезпечення гідної та продуктивної зайнятості, соціального захисту, прав на робочому місці та соціального діалогу²⁶. Виходячи з переконання, що гідні, продуктивні робочі місця є найефективнішим виходом із бідності, МОП вважає, що ЦРТ та Програма гідної праці йдуть поряд і підсилюють одне одного як інструменти сприяння рівності між чоловіками та жінками. Водночас сприяння гендерній рівності та ліквідація гендерної дискримінації мають велике значення для викоренення бідності.

Гендерна рівність є конче значущою для досягнення всіх ЦРТ, але третя ціль спеціально присвячена гендерній рівності. У контексті третьої цілі частка жінок, зайнятих оплачуваною працею в несільськогосподарському секторі, використовується як показник гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок (у цей показник входить співвідношення «дівчата/хлопці» в системі освіти, відношення кількості гра-

²⁶ Докладну інформацію див. у публікації ILO: External Relations and Partnerships, Information folder on Decent Work and the Millennium Development Goals. <http://www.ilo.org/bureau/exrel/mdg/briefs/>.

мотних жінок до кількості грамотних чоловіків віком 15–24 роки, частка місць, зайнятих жінками в національних парламентах). Це відображає значення, що його ООН надає доступу жінок до зайнятості. МОП належить провідне місце в системі ООН стосовно звітності про тенденції щодо частки жінок у несільськогосподарській оплачуваній зайнятості, а також щодо рівня безробіття серед молоді віком від 15 до 24 років.

→ Див. також: **Гендерна рівність; Гідна праця; Молодіжна зайнятість; Освіта**



Шахти (mines)

Шахти визначають як майданчики, розташовані на поверхні, або підземні ділянки, на яких ведеться геологічне розвідування родовищ корисних копалин, підготовка до видобутку та видобуток корисних копалин.

Конвенція № 45 1935 року про використання праці жінок на підземних роботах передбачала, що, в принципі, жодна особа жіночої статі будь-якого віку не може бути використана на підземних роботах у шахтах. Відображаючи зміщення акценту в стандартних умовах від конкретного захисту працюючих жінок у бік рівного захисту всіх працівників, у 1995 році прийнято новий інструмент стосовно безпеки та гігієни праці на шахтах – Конвенцію № 176. Орієнтуючись на захист усіх найманих працівників (і чоловіків, і жінок), зайнятих на шахтах, ця конвенція охоплює широкий спектр заходів, що їх мають здійснювати компетентні органи влади й соціальні партнери щодо:

- контролю та інспектування стану безпеки та гігієни праці на шахтах;
- процедур повідомлення та розслідування смертельних і тяжких нещасних випадків, небезпечних подій і катастроф на шахтах;
- збирання і публікування статистичних даних про нещасні випадки, професійні захворювання та небезпечні події;
- повноважень компетентного органу щодо зупинення чи обмеження виробничої діяльності на шахті через поганий стан безпеки та гігієни праці;
- встановлення ефективних процедур, що забезпечують реалізацію прав працівників та їхніх представників на належне навчання, інформування й консультування з питань безпеки та гігієни праці на робочому місці.

Роботодавці мають вживати всіх потрібних заходів для усунення або зведення до мінімуму ризиків для безпеки на шахтах, які перебувають під їхнім контролем. Це передбачає підготовку планів надзвичайних заходів, навчання, інформування й захист працівників.

За Конвенцією № 176 працівникам надається право повідомляти про нещасні випадки, небезпечні події та небезпеки; вимагати й добиватися проведення інспекції та розслідувань; знати про небезпеки на робочому

місці; залишати робоче місце у разі виникнення небезпечних ситуацій; колективно обирати представників із безпеки та гігієни праці. Працівники зобов'язані дотримуватися приписаних заходів; вживати розумних заходів щодо забезпечення власної безпеки та охорони свого здоров'я, а також безпеки та здоров'я інших осіб; повідомляти про небезпечні ситуації; співпрацювати з роботодавцем, аби він міг виконувати свої обов'язки.

На великих шахтах працює незначна частка жінок, тоді як кількість жінок, зайнятих на малих шахтах, сягає майже третини робочої сили. Загалом частка жінок, які працюють на шахтах, коливається від менш ніж 10 відсотків (в Азії) до 60 відсотків (у деяких гірничодобувних районах Африки). Багато з них працюють неповний робочий час, в особливо важких умовах і за мізерну винагороду.

К.176 та Р.183: Безпека та гігієна праці на шахтах, 1995

→ Див.: **Безпека та гігієна праці; Інспекція праці; Робота на умовах неповного робочого часу**

Бібліографія

- Basi, T. 2006. Women working in call centres in India: Exploited workers or active agents in the new global economy?, paper presented at the seminar, Key challenges for research on women and the new economy in the 21st century, Leeds University, Leeds, 30 June (Leeds).
- Chappell, D. and di Martino, V. 2006. Violence at work (Geneva, ILO).
- Coyle, A. 2006. Structures of work and narratives of agency in women's call centres in the UK and India, paper given at the seminar, Key challenges, Leeds University, Leeds, 30 June (Leeds).
- Daly, M. (ed.). 2001. Care work: The quest for security (Geneva: ILO).
- Daza, J.L. 2005. "Labour inspection and the informal economy: The global challenges of labour inspection", in Labour Education, Vol. 3/4, No. 140/141, pp. 15-21.
- Elder, S. and Schmidt, D. 2004. Global employment trends for women 2004 (Geneva: ILO).
- European Commission (EC), Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. 1998. One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men (Luxembourg).
- EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE). 2005. Reconciliation of work and private life: Comparative review of thirty European countries (Luxembourg).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). 2007. "Telework", in European Industrial Relations Dictionary. Available at: <http://www.eurofound.eu>.
- Hepple, B. 2001. "Equality and empowerment for decent work", in International Labour Review, Vol. 140, No. 1, pp. 5-18.
- Hodges-Aeberhard, J. 1996. "Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends", in International Labour Review, Vol. 135, No. 5, pp. 499-533.
1999. Policy and legal issues relating to HIV/AIDS and the world of work (Geneva, ILO).
- International Atomic Energy Agency (IAEA). 2004. International Basic Safety Standards for protection against ionizing radiation and for the safety of radiation sources, Safety Series No. 115-112 (Vienna).
- International Labour Organization (ILO). 1985. Official Bulletin, Vol. 68, Ser. A (Geneva).
1988. Equality in Employment and Occupation, General Survey by

- the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 75th Session, Geneva, 1988 (Geneva).
1992. General Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 79th Session, Geneva, 1992 (Geneva).
- 1993a. Bulletin of Labour Statistics (Geneva).
- 1993b. General survey of the reports on the Workers with Family Responsibilities Convention and Recommendation, III (3B), International Labour Conference, 80th Session, Geneva, 1993 (Geneva).
1996. Equality in employment and occupation, Report III (4B), International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996 (Geneva).
1997. Protection of workers' personal data: An ILO code of practice (Geneva).
- South-East Asia and the Pacific Multidisciplinary Team (SEAPAT).
1998. "Gender issues in the world of work", in ILO/SEAPAT's OnLine Gender Learning & Information Module. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/mdtmanila/training/unit2/ipecgcdw.htm>.
1999. Decent work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 (Geneva).
2000. "Gender issues in social security and social protection", Gender Mainstreaming in Technical Cooperation Projects for Social and Labour Spheres, International Seminar, St. Petersburg, 2000 (St. Petersburg).
- 2001a. An ILO code of practice on HIV/AIDS in the world of work (Geneva).
- 2001b. Report of the Director-General: Stopping forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, I (B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001 (Geneva).
- Gender Promotion Programme. 2001. Realizing decent work for older women workers (Geneva).
- 2002a. Report of the Committee on the Informal Economy, Provisional Record 25, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002 (Geneva).
- 2002b. World Employment Report 2001: Life at work in the information economy (Geneva).

2003. Report of the Director-General: Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, I (B), International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003 (Geneva).
- 2004a. Global employment trends for women, 2004 (Geneva).
- 2004b. Leave and family responsibilities. TRAVAIL Information Sheet No. WT 6 (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/travail>.
- 2004c. On-call work and “zero hours” contracts. Conditions of Work and Employment Programme Information Sheet No. WT-15. (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/condtrav>.
- 2004d. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Promoting employment: Policies, skills, enterprises, Report III (1B), International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004 (Geneva).
- 2004e. Shift Work, TRAVAIL Information Sheet No. WT-8 (Geneva). Available at: <http://www.ilo.org/travail>.
- 2004f. Tripartite consultation: Ratify and apply Convention No. 144, In Focus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (Geneva).
- 2004g. Working time and health. TRAVAIL Information Sheet No. WT-1 (Geneva). Available at <http://ilo.org/travail>.
- World Commission on the Social Dimension of Globalization. 2004h. A fair globalization: Creating opportunities for all (Geneva).
- 2005a. Manual for drafting ILO instruments (Geneva). Also available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg>.
- Bureau for Employers’ Activities. 2005b. Employers organizations taking the lead on gender equality (Geneva).
- 2005b. Report of the Director-General: A global alliance against forced labour. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, I (B), International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005 (Geneva).
- 2006a. Report of the Director-General: Changing patterns in the world of work, Report I (C), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- 2006b. The employment relationship, Report V (1), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
- 2006c. Report of the Director-General: The end of child labour: Within reach. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, I (B), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).

- 2006d. The role of the ILO in technical cooperation, Provisional Record 19 (166), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006 (Geneva).
2007. Global employment trends for women: brief, March 2007 (Geneva).
- Jhabvala, R. and Sinha, S. 2006. "Social protection for women workers in the informal economy", in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 27, No. 2, pp. 167-185.
- Last, P.A. 1997. "Women's health", in J.M. Stellman (ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. 1 (Geneva, ILO): pp. 15.48-15.52.
- McCann, D. 2005. *Working time laws: A global perspective* (Geneva, ILO).
- Messing, K and Ostlin, P. 2006. *Gender equality, work and health: A review of the evidence* (Geneva, WHO). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 1998.
- DAC Sourcebook on concepts and approaches linked to gender equality (Paris).
- Available at: <http://www.oecd.org/dac>. Paul, J. 2004. *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Geneva: ILO).
- Rodgers, G. 1989. "Precarious work in Western Europe: The state of the debate", in G. Rodgers and J. Rodgers (eds): *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (Geneva, ILO), pp. 1-16.
- Seguret, M.-C. 1997. "Охорона материнства in legislation", in J.M. Stellman (ed.): *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, Vol. 1 (Geneva, ILO), pp. 9.22-9.26.
- South Asian Association for Regional Cooperation (SAARC). 2002. "SAARC Eleventh Summit held in Kathmandu", SAARC Press Release. 9 January 2002. Available at: <http://www.saarc-sec.org/old/11summit.htm>.
- Trebilcock, A. 2004. "International labour standards and the informal economy", in J.-C. Javillier, B. Gernigon and G. Politakis (eds): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir, Melanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (Geneva: ILO), pp. 585-613.

UN Division for the Advancement of Women (UNDAW). 2003. The role of men and boys in achieving gender equality. Report of the Expert Group Meeting, Brasilia, 21–24 Oct. 2003.

UN Economic and Social Council (ECOSOC). 1997. Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system, Agreed Conclusions 1997/2, in A/52/3/Rev. 1.

United Nations (UN), Population Division. 2007. World Population Prospects: The 2006 revision population database. Available at: <http://esa.un.org/unpp/>.

Working with VDUs (1998), in International Безпека та гігієна праці Information Centre (CIS) Bibliography (Suffolk: Health and Safety Executive).

Додаткові ресурси

Інформацію про рівні можливості та практику недопущення дискримінації в різних країнах і системах можна отримати від МОП у різноманітні способи.

Веб-сайти МОП

Отримати додаткові необхідні дані можна у різних розділах веб-сайта МОП, зазначених далі. Усі зазначені адреси відповідають стану на 28 червня 2007 року. Якщо у вас виникнуть труднощі з доступом до будь-якої з них, перейдіть на сторінку www.ilo.org та прямуйте за посиланнями на потрібний підрозділ.

Бюро з питань гендерної рівності: <http://www.ilo.org/gender>.

Норми і основні принципи та права у світі праці: <http://www.ilo.org/standards>.

Департамент соціального діалогу, трудового законодавства та адміністрації праці (DIALOGUE): <http://www.ilo.org/dialogue>.

Програма умов праці та зайнятості (TRAVAIL): <http://www.ilo.org/protection/condtrav>.

Містить серію інформаційних бюлетенів та інші ресурси щодо робочого часу та організації праці, заробітної плати й доходів, роботи та сім'ї (зокрема щодо охорони материнства), умов праці, насильства й домагань на робочому місці (зокрема сексуальних домагань).

Програми з безпеки та гігієни праці та навколишнього середовища (SAFE-WORK): <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework>.

Містить ресурси з гендерних питань, безпеки та гігієни праці. До програми SOLVE можна перейти з програми SAFEWORK (див. розділ "Workers' Well-being").

Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень: <http://www.ilo.org/bureau/inst>.

ILOLEX, база даних щодо конвенцій та рекомендацій МОП: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>.

NATLEX, база даних щодо національного трудового законодавства: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home.

Бюро статистики МОП: <http://www.ilo.org/bureau/stat/index.htm>.

База даних KILM (Основні показники ринку праці): <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/index.htm>. Повний сервіс доступний за передплатою.

Ресурси щодо неформальної економіки: <http://www.ilo.org/infeco>.

Бюро з питань діяльності працівників (ACTRAV): <http://www.ilo.org/dialogue/actrav/genact/gender/gendtu/>.

Містить інформацію про профспілки та з питань гендерної рівності.

WEDGE – веб-сайт із питань підприємництва серед жінок і гендерної рівності: http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=S&p_subprog=WE.

Енциклопедія МОП із питань безпеки та гігієни праці, 4-те видання: <http://www.ilo.org/encyclopedia/>.

Ресурси на CD-ROM

Міжнародний навчальний центр МОП у Турині розробив гіпертекстову версію комплекта Women Workers' Rights Information Kit на CD-ROM. Вже є англійська макетна версія, яку можна замовити за адресою: Women in Development Programme, International Training Centre of the ILO, Viale Maestri del Lavoro 10, 10127 Turin, Italy (Fax: +39 011 6936 350; email: WID@itcilo.it).

Бюро з питань гендерної рівності сформувало збірку законодавства МОП із гендерної рівності: Decent work and gender equality: Selected ILO Conventions and Recommendations for promoting gender equality in the world of work. Цей матеріал є у друкованому варіанті й на CD-ROM.

Департамент соціального діалогу, трудового законодавства і адміністрації праці (DIALOGUE) публікує працю Labour Legislation Guidelines, автори Arturo Bronstein and Vladislav Egorov (Second ed. 2003). Ця публікація є у друкованому варіанті й на CD-ROM.

Додаткова література

Anker, Richard. Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world. Geneva: ILO, 1998.

ILO, Bureau for Gender Equality. 2000. Decent work for women: An ILO proposal to accelerate the implementation of the Beijing Platform for Action (Geneva).

2000. Globalizing Europe: Decent work in the information economy. Report of the Director General, Sixth European Regional Meeting, Geneva 2000 (Geneva).

2002. Women and men in the informal sector: A statistical picture (Geneva).

2006. Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations promoting gender equality (Geneva).

- European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs. 1998. One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men (Luxembourg).
- Herrell, I. et al. 2003. Guide to mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue (Geneva: ILO).
- Hodges-Aeberhard, J. 2004. Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law (Geneva: ILO).
- Lim, L.L. et al. 2002. Promoting gender equality: A resource kit for trade unions (Geneva: ILO).
- March, C., Smythe, I. and Mukhopadhyay, M. 1999. A guide to gender analysis frameworks (Oxford: Oxfam).
- Mata-Greenwood, A. 2000. Incorporating gender issues in labour statistics (Geneva: ILO).
- Olney, S. et al. 1998. Gender equality: a guide to collective bargaining (Geneva: ILO). — and Rueda, M. 2005. Convention 154: Promoting collective bargaining (Geneva: ILO).
- Reinhart, A. 1999. Addressing sexual harassment in the workplace – a management information booklet (Geneva: ILO).
- Wirth, L. 2004. Breaking through the glass ceiling: Women in management, Second ed. – (Geneva: ILO).