

ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

# Равенство в сфере труда: ПОИСКИ ОТВЕТОВ НА ВЫЗОВЫ

Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ ТРУДА  
96-я сессия 2007

Доклад I (B)

МЕЖДУНАРОДНОЕ БЮРО ТРУДА ЖЕНЕВА

С настоящим докладом можно ознакомиться на сайте МОТ в сети Интернет ([www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration))

ISBN 978-92-2-418130-6  
ISSN 0251-3730

---

*Первое издание, 2007*

---

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

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

Публикации Международного бюро труда имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МБТ во многих странах; их можно также получить непосредственно в Международном бюро труда; просьба обращаться по адресу: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Там же можно получить каталог изданий МБТ или список последних изданий, которые можно также заказать по электронной почте по адресу: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org). Посетите наш веб-сайт [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

## Содержание

<i>Аналитическое резюме</i> .....	<i>ix</i>
<i>Введение</i> .....	<i>1</i>
<b>Часть I. Определение и измерение дискриминации</b> .....	<b>7</b>
1. <i>Недопущение дискриминации и обеспечение равенства: определение концепций</i> .....	<i>9</i>
2. <i>Измерение дискриминации: как складывается ситуация?</i> .....	<i>12</i>
<b>Часть II. Формы дискриминации в сфере труда: развитие событий за последнее время</b> .....	<b>17</b>
1. <i>Давно признаваемые формы дискриминации</i> .....	<i>18</i>
Гендерное равенство в сфере труда: смешанная картина .....	18
Хронический характер расовой и этнической дискриминации .....	26
Трудящиеся-мигранты .....	33
Дискриминация на религиозной почве .....	36
Дискриминация на почве социального происхождения .....	38
2. <i>Недавно признаваемые формы дискриминации</i> .....	<i>42</i>
Рабочие места для лиц всех возрастов: достижимая цель? .....	42
Дискриминация по признаку сексуальной ориентации .....	47
Дискриминация на почве инвалидности .....	48
Продолжающееся пренебрежительное отношение к лицам, зараженным ВИЧ/СПИДом, и их дискриминация .....	50
3. <i>Новые проявления дискриминации</i> .....	<i>54</i>
Дискриминация на основании генетической наследственности .....	54
Дискриминация на основании образа жизни .....	56
<b>Часть III. Институты и политика: тенденции, влияние и вызовы</b> .....	<b>59</b>
1. <i>Тенденции в области институционального и политического реагирования, отмечаемые после 2003 года</i> .....	<i>60</i>
Дискриминация и правовые реформы: общие тенденции .....	60
Рост специализированных институтов, занимающихся вопросами дискриминации и равенства .....	62

Вызов, связанный с обеспечением действенности законодательства.....	64
Изменение спроса на рабочую силу.....	68
Преодоление трудностей в области предложения рабочей силы посредством всеобъемлющей активной политики в сфере рынка труда.....	75
Политика устранения гендерного разрыва в сфере занятости и оплате труда.....	83
Развитие событий на международном уровне.....	94
<b>2. Социальные партнеры в действии.....</b>	<b>98</b>
Организации работодателей.....	98
Тенденции, отмечаемые в численности членов профсоюзов.....	99
Коллективные переговоры: что нового?.....	102
Корпоративная социальная ответственность – потенциал в борьбе против дискриминации и за обеспечение равенства.....	107
<b>Часть IV. Действия МОТ: прошлое и будущее.....</b>	<b>111</b>
<b>1. Достижения МОТ и вызовы, с которыми она сталкивается.....</b>	<b>111</b>
План действий по искоренению дискриминации в области занятости и вызов трудовой деятельности.....	111
Текущие обязательства МОТ.....	117
<b>2. Последующие меры.....</b>	<b>134</b>
Содействие гендерному равенству в сфере труда.....	134
Всемерный учет аспектов недопущения дискриминации и содействия равенству в страновых программах достойного труда (СПДТ).....	135
Более эффективные законы и правоприменительная деятельность.....	136
Более эффективные инициативы ненормативного характера.....	137
Укрепление потенциала социальных партнеров как средство превращения равенства на производстве в реальность.....	137
<b>Приложение.....</b>	<b>141</b>
Методологическая записка.....	141







## Аналитическое резюме

Второй Глобальный доклад о дискриминации, подготовленный в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда<sup>1</sup>, посвящен рассмотрению зарождающихся проблем в сфере различных форм и проявлений дискриминации на рабочих местах и неравенства, а также политических решений последнего времени; в нем также анализируется опыт и достижения МОТ до сего времени и вызовы на будущее.

В нем указывается на необходимость совершенствования правоприменительной практики против дискриминации, а также проведения правительствами и предприятиями инициатив, не носящих нормативно-правового характера, равно как и наделяния социальных партнеров надлежащими полномочиями, чтобы они более эффективно могли проводить в жизнь принципы равенства на производстве. В докладе выдвинуты некоторые другие предложения относительно дальнейших действий, в том числе о том, чтобы превратить борьбу с дискриминацией в кардинальную цель страновых программ достойного труда.

В Глобальном докладе излагаются основные результаты борьбы с дискриминацией, включая прогресс в области ратификации соответствующих конвенций МОТ, а также описываются успехи на национальных и институциональных фронтах правового нормативного регулирования; кроме того, в нем рассказывается о планах действий и программах борьбы с неравенством, коренящимся в дискриминации. В нем, помимо этого, указывается на вызовы и трудности, в том числе с точки зрения недостаточно строгого надзора за соблюдением законности; недостатка ресурсов у органов, занимающихся борьбой с дискриминацией; узости планов и чрезмерной краткосрочности проводимых программ; и неформальной экономики,

в рамках которой встречаются основные сложности по достижению результативности политики, нацеленной на обеспечение и расширение равенства.

### Новые подходы

Один из подходов, предложенных в докладе, по обеспечению равенства на рабочих местах заключается в том, чтобы сочетать традиционные политические меры по недопущению дискриминации, такие как последовательные и всеобъемлющие законодательные акты, эффективные механизмы контроля за их соблюдением и наличие специализированных учреждений, проявляющих активность в этой области, с другими политическими инструментами и актами, такими как активная политика в области рынка труда. Указанные меры могут стать противовесом дискриминации и при этом содействовать функционированию рынков труда при условии, что будет проводиться всеобъемлющая политика в сфере производства в интересах упорочения потенциала как государственных, так и частных служб занятости и трудоустройства в целях расширения возможностей в области трудоустройства лиц, которые особо уязвимы перед дискриминацией.

Новые направления политики призвана также заделать гендерную брешь с точки зрения занятости и оплаты труда. Несмотря на достигнутые успехи, и, в частности, колоссальный прогресс женщин в сфере образования, последние по-прежнему получают более низкую заработную плату по сравнению с мужчинами, причем повсеместно, и, кроме того, неравное распределение семейных обязанностей ставит женщин в невыгодное положение при поисках работы на условиях полного рабочего времени.

В докладе подчеркивается тот факт, что дальнейшая интеграция основополагающих принципов и прав в сфере труда в процесс региональной экономической интеграции и в соглашения о свободной торговле может сыграть ведущую роль в деле сокращения распространенности дискриминации на производстве. В

<sup>1</sup> Первый Глобальный доклад по данному вопросу – *Равенство в сфере труда – веление времени*, опубликован в 2003 г.

том случае если стороны подобных соглашений берут на себя обязательства в полной мере учитывать вопросы недопущения дискриминации и обеспечения равенства, внимание необходимо уделять применению эффективных механизмов реализации. В последние года финансовые учреждения, занимающиеся вопросами развития, стали предъявлять к своим потенциальным заемщикам требования о соблюдении принципов и прав, предусмотренных в основополагающих международных трудовых нормах. Это должно позволить обеспечить обязательное выполнение работодателями требований, касающихся трудовой практики, способствующей строгому соблюдению принципов равенства на рабочих местах.

### Потребность в более обширных данных

Широкое распространение получили национальные политические обязательства в отношении борьбы с дискриминацией и содействия равному обращению на рабочих местах, о чем свидетельствует практически универсальная ратификация двух основополагающих нормативных актов МОТ – Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111). Лишь несколько стран пока не ратифицировали эти конвенции.

Однако, бесспорен тот факт, что дискриминация является коварным и изменчивым явлением, и она не всегда легко поддается количественной оценке, а поэтому с ней трудно эффективно бороться. Ни один показатель не может достоверно указать на достигнутый по ее искоренению прогресс, хотя некоторые данные явственно свидетельствуют о том, что разрыв между основными слоями населения и теми, кто подвержен дискриминации, остается существенным и трудно поддается сокращению. Аспекты защиты прав на конфиденциальность личных данных, а также идеологические и политические барьеры часто затрудняют сбор сведений об отдельных группах населения. Кроме того, многие страны не стремятся к тому, чтобы количественно охарактеризовать разрыв с точки зрения равенства, опасаясь взрыва социального недовольства. В связи с этим встает важный вопрос: каким образом можно примирить требования конфиденциальности личных данных и права любого человека на неприкосновенность его или ее личной жизни с необходимостью поставить дискриминацию под контроль посредством статистических инструментов. Тем не менее, был достигнут определенный прогресс по сбору качественных данных о проявлениях гендерного неравенства, хотя и предстоит еще приложить немалые усилия к разработке отдельных ключевых показателей по таким проблемам, как разрыв в оплате труда женщин и мужчин.

### Новые формы дискриминации

Проблемы в области сбора данных усугубляются тем фактом, что к давно признанным формам и проявлениям дискриминации добавляются новые, в том числе формы дискриминации на основании половой и расовой принадлежности и религиозных верований. Углубляется осознание несправедливости в обращении с молодыми и пожилыми лицами, лицами с частичной утратой трудоспособности и теми, кто болен или заражен ВИЧ/СПИДом. Кроме того, расширяется практика, ущемляющая интересы лиц с генетической предрасположенностью к каким-либо заболеваниям или недугам, а также тех, кто, как считается, ведет нездоровый образ жизни – все это еще более обостряет проблему. Практически любой образ жизни сопряжен с определенными последствиями для здоровья человека; поэтому вопрос сегодня стоит так: где следует проводить черту между правом работодателя принимать решение, регламентирующее положение работника, и правом работника на собственный образ жизни.

### Тенденции в области принятия институциональных и политических решений

После опубликования первого глобального доклада по данному вопросу во всем мире стали проявляться тенденции к тому, чтобы трудовое законодательство стран охватывало все четыре группы основополагающих принципов и прав в сфере труда. Помимо более широкого признания необходимости разработки конкретных правовых положений о недопущении дискриминации и обеспечении равенства на производстве одновременно стали появляться новые или структурно преобразованные государственные и неправительственные национальные специализированные учреждения, которые взяли на себя обязательство выполнять задачи по оказанию содействия частным лицам по обращению за юридической помощью, по стимулированию процесса реформ и по разработке и контролю за выполнением национальных планов действий против дискриминации. Эти органы в полной мере учитывают более широкие рамки равенства обращения и создания возможностей в сфере труда для всех. Одним из таких примеров может служить Национальный совет по предотвращению дискриминации в Мексике, который был учрежден в 2003 году и который в 2006 году приступил к проведению первой национальной политики в области борьбы с дискриминацией.

В Европе, в соответствии с Директивой по расовому равенству,<sup>2</sup> государствам-членам

<sup>2</sup> Директива Совета 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г., устанавливающая принцип равного обращения между лицами независимо от их расового или этнического происхождения.



Европейского союза (ЕС) надлежит учреждать национальные органы, ответственные за решение проблем дискриминации. На сегодняшний день 19 стран осуществили преобразования своих институтов и учреждений, либо расширив мандат существующих органов, либо создав новые структуры. В Латинской Америке вопросы неравенства на расовой и этнической почве занимают видное место в государственных программах ряда стран, включая Бразилию, где специальному секретарю по политике в области содействия расовому равенству был присвоен ранг министра.

#### Добиться того, чтобы заработали законы

Во многих странах жертвы дискриминационной практики не всегда могут обратиться с жалобой в суд, часто по причине своего низкого социального статуса, отсутствия доступа к системам юридической помощи, опасения репрессивных мер или недоверия к системе отправления правосудия.

Примером того, как можно добиться более широкой доступности судебных процедур, может служить Сеть обслуживания клиентов народности рома, пострадавших в результате дискриминации, в Венгрии, созданная совместными усилиями ряда государственных ведомств и оказывающая помощь истцам при рассмотрении их исков в суде и в восстановлении их на работе.

Глубоко осознавая сложности для лиц, пострадавших от дискриминации, высказываться, МОТ при посредничестве Международного учебного центра МОТ в Турине провела учебные курсы для судей и юристов по вопросам международных трудовых норм и восстановления прав пострадавших через суд; эти курсы были проведены весьма успешно.

Часто не в полной мере используются потенциальные возможности инспекторов труда по рассмотрению проблем, связанных с дискриминацией. Службы инспекции труда могут осуществлять контроль и следить за соблюдением правовых норм, не прибегая к тому, чтобы пострадавшие обращались с иском в суд или даже приводили доказательства фактов дискриминации. Они обладают также полномочиями проводить инспекционные проверки рабочих мест и выявлять возможные проявления дискриминации, даже когда о таких случаях не поступало жалоб. Примеры, касающиеся целого ряда стран, наглядно свидетельствуют о результативности мер правительств, которые придают большое значение работе инспекторов труда и которые выделяют достаточные средства для проведения мероприятий по контролю за соблюдением норм и предоставлению консультативных услуг. В Бразилии программа, начатая при содействии со стороны МОТ и известная под названием – *Бразилия, гендер и раса: в единстве за равенство возможностей*

– в сотрудничестве с союзами, содействующими равенству возможностей и профилактике дискриминации в области занятости и всех видов трудовой деятельности, способствует углублению осознания остроты проблем и оказанию услуг по посредничеству. В результате, в 2006 году была сформирована специальная консультативная группа по вопросам дискриминации и равенства при Министерстве труда Бразилии. В Чешской Республике в 2003 году Министерство труда и социальных дел издало постановление в адрес инспекторов труда относительно равенства возможностей для женщин и мужчин, предоставив им конкретные рекомендации по порядку проведения инспекционных проверок по вопросам гендерного равенства. Некоторые другие государства, в том числе Бельгия, Кипр и Польша, стали делать больший упор на работе инспекторов труда при решении проблем дискриминации.

Тем не менее, необходимо прилагать дополнительные усилия по сбору, обработке и оценке информации, касающейся количества, характера и итогов рассматриваемых дел, имеющих отношение к проявлениям дискриминации, чтобы разработать показатель, который бы имел практическое применение и позволил оказывать реальное воздействие на законодательство по дискриминации.

#### Изменения спроса на рабочую силу

Утвердительные практические меры, которые комплексно учитываются при проведении политики в области людских ресурсов, помогают работодателям создавать большее число рабочих мест интеграционного характера. В настоящем Глобальном докладе приводятся табличные данные об опыте, накопленном в Канаде, Индии, Малайзии, Намибии, Соединенном Королевстве, Южной Африке и США – странах, в которых законы нацелены либо на искоренение дискриминации в области занятости в государственном и частном секторах, либо на выплату компенсаций в таких случаях благодаря применению числовых контрольных показателей или квот с учетом установленных временных сроков. Анализ полученных результатов свидетельствует, что в тех случаях, когда отношение работодателей к своим обязательствам было ответственным и когда эффективно осуществлялись меры надзора за соблюдением, в результате утвердительных действий удалось добиться более широкого представительства групп, страдающих от дискриминации, даже хотя эффект был неодинаковым и зависел от соответствующей группы и от положений самого законодательства. Утвердительные действия, при этом, должны сопровождаться инвестициями в качественное обучение незащищенных и обделенных групп, чтобы добиться их большей результативности.

### Политика закупок – эффективна ли она в борьбе с дискриминацией?

Государственная политика закупок, которая включает положения расового и полового равенства все шире рассматривается как эффективное средство борьбы с дискриминацией. Масштабы и экономическая важность государственных подрядов могут реально позволить покончить с дискриминацией. В Южной Африке, например, в 2004 году государственные и контролируемые государством компании затратили более 123 млн. долл. США на закупки товаров и услуг. Однако, по-прежнему не решен вопрос об условиях, в которых они могли бы содействовать появлению более разнообразной рабочей силы и при этом обеспечивали бы соблюдение стандартов качества и рациональное использование средств.

В Глобальном докладе представлен ряд примеров, касающихся обеспечения расового равенства благодаря политике государственных закупок в США, Южной Африке и в странах Европы, при этом наглядно показано, что соблюдение условий контрактов и договоров по поставке качественных товаров реально может способствовать обеспечению равенства на производстве. Тем не менее, для этого необходимо выполнить некоторые условия, наиглавнейшим из которых является политическая воля и ответственность за выполнение обязательств. Правила должны носить строгий и прозрачный характер; информация о взаимосвязях между закупками и равенством должна широко распространяться; и должны тиражироваться технические знания и опыт. Долгосрочные финансовые преимущества для предпринимателей и всего бизнеса также должны стоить тех усилий, которые прилагаются в рамках политики государственных закупок для достижения целей обеспечения равенства.

### Активная политика в сфере рынка труда (АПРТ)

Активная политика в сфере рынка труда включает целый ряд мер: поиски работы, набор и трудоустройство; профессиональная подготовка; субсидии по найму кадров; программы расширения занятости; и различные вспомогательные услуги. АПРТ проводится во многих странах, но в разных плоскостях и с разной результативностью. Однако, опыт свидетельствует, что представители групп, подвергающихся дискриминации, часто безуспешно занимаются поиском работы и не могут рассчитывать на прохождение профессиональной подготовки. В докладе подробно рассматривается опыт, накопленный до сегодняшнего дня, по всемерному учету гендерной проблематики и содействию гендерному равенству в рамках Европейской стратегии в области занятости (ЕСЗ), которая представляет собой уникальный инструмент, требующий от государств-членов

Европейского союза ежегодно разрабатывать национальные планы действий по вопросам занятости, придерживаясь единых согласованных ориентиров.

Помимо прочего, представлены примеры работы служб трудоустройства в интересах незащищенных слоев в Перу и Испании, которые демонстрируют, каким образом частные и государственные агентства занятости могут эффективно воздействовать на расширение возможностей трудоустройства, а также непосредственно на занятость и проведение программ обучения кадров а целях упрочения потенциала лиц, занимающихся поиском работы. Подобные частные и государственные службы занятости действуют также в Бразилии, Камбодже и Индии.

### Политика, нацеленная на преодоление гендерного разрыва

В последнее время расширились возможности женщин в сфере занятости, и сегодня они занимают должности, которые прежде считались прерогативой мужчин. Но, несмотря на это и на то, что женщины многого добились в сфере образования, их заработки, в среднем, по-прежнему ниже, чем у мужчин. Им также весьма трудно сочетать семейные обязанности с работой по найму, не подвергаясь риску быть ущемленными с точки зрения продвижения по службе или повышения своей квалификации. Но даже когда им удается преодолеть эти трудности, они получают более низкую заработную плату по сравнению с мужчинами.

Одним из средств обеспечения равенства в сфере оплаты труда являются методы оценки и аттестации рабочих мест, которые исключают предвзятость по гендерному признаку. Ряд таких методов в последние годы был разработан в таких странах, как Испания, Швеция и Швейцария. Комиссии по вопросам равенства в сфере оплаты труда играют важную роль, особенно на малых и средних предприятиях, в Португалии, Швеции и Соединенном Королевстве.

Тем не менее, в ходе оценки и аттестации рабочих мест не всегда удается преодолеть разрыв в оплате труда, так как в разных странах по-разному трактуется понятие равенства оплаты труда и применяются различные модели по содействию этому принципу. Для многих остается вызовом трудность аналитической работы, и, хотя в ряде недавно принятых законодательных и нормативных правовых актах говорится об «аналогичных формах труда», в них нет указания на такое понятие, как «равноценный труд». При этом некоторые страны, такие как Маврикий, Нигерия и Ливан, обращаются к МОТ с просьбой о содействии по этому вопросу.

Многообещающих результатов добился Интернационал работников общественного обслуживания (ИОО), который провел кампанию,

направленную на демонстрацию того, что программы равенства в сфере оплаты труда служат более широким целям сокращения масштабов бедности, социальной интеграции и повышению качества государственных и общественных служб.

Для преодоления проблем, с которыми сталкиваются работники с семейными обязанностями, стремящиеся добиться более гармоничного сочетания аспектов своих профессиональных и семейных обязанностей в мире, характеризующемся более продолжительным рабочим временем и разнородными структурами организации труда, ущемляющими интересы женщин и оказывающими негативное воздействие на их профессиональный рост, необходимо проводить соответствующую политику поддержки семей и решения производственных вопросов. В настоящем докладе показано, что коэффициенты рождаемости возрастают там, где расширяются мероприятия по охране детства и где женщины получают более широкий доступ к труду на условиях неполного рабочего времени.

В последние десять лет отмечался значительный рост занятости на условиях неполного рабочего времени, что привело к расширению участия женщин на рынке труда и их занятости. Однако, часто единственная возможность для женщин трудоустроиться – это согласиться на работу низкой квалификации. Одним из исключений из общего правила являются Нидерланды, где благодаря более строгому регулированию рынка труда удалось внедрить систему работы с облегченным режимом во всех отраслях/секторах и по всем специальностям, в результате чего более равномерно стала распределяться работа на условиях неполного рабочего времени между женщинами и мужчинами.

Условия ухода за детьми в возрасте до трех лет оставляют желать лучшего, и этим вопросом во многих странах мира не уделяется первостепенного внимания. В первую очередь необходимо обеспечить уход за детьми для работников неформального сектора, и в этом отношении многообещающих результатов добились Индия и Южная Африка.

В то же время отмечаются большие сдвиги в политике, благодаря которой принимаются поощрительные меры к тому, чтобы заинтересовать отцов в выходе в отпуск по уходу за ребенком. Многие страны мира, как развитые, так и развивающиеся, облегчают порядок предоставления родительского отпуска мужчинам, хотя в большинстве стран по-прежнему мужчины неохотно идут на эти меры.

#### Политика предоставления займов, не допускающая дискриминации

В последние годы финансовые учреждения по вопросам развития приступили к изучению аспектов экологических и социальных

последствий предоставления займов, и в том числе соблюдения международных трудовых норм. Международная финансовая корпорация (МФК) приняла стандарты показателей, которые обязывают ее применять обязательства, основанные на основополагающих трудовых нормах МОТ и учитывающие требования безопасности и гигиены труда, а также принимающие во внимание вопросы сокращения штатов при проведении своей финансовой политики по предоставлению займов. Эти стандарты показателей были разработаны в процессе консультаций с широким кругом заинтересованных сторон, включая МОТ и Международную конфедерацию свободных профсоюзов (МКСП). Более 40 национальных банков развития (банки, строящие свою деятельность на Принципах Экватора), предоставляющих около 85% общемировых займов для осуществления проектов в области развития, договорились применять критерии качества работы МФК в отношении всех проектов с общим бюджетом не менее 10 млн. долл. США. МФК располагает также Положениями о передовой практике в области борьбы против дискриминации и обеспечения равенства возможностей. В июне 2006 года Межамериканский банк развития принял еще более всеобъемлющие стандарты и условия соблюдения и применения международных трудовых норм в рамках проектов инфраструктуры. Аналогичные стандарты были приняты и Европейским инвестиционным банком. В 2006 году Азиатский банк развития опубликовал Руководство по ключевым трудовым нормам, разработанное в тесном сотрудничестве с МОТ. Президент Всемирного банка выразил готовность обеспечить, чтобы финансирование Всемирным банком всех проектов по обеспечению инфраструктуры осуществлялось при условии соблюдения основополагающих трудовых норм МОТ; в настоящее время МОТ работает совместно с Банком над разработкой такой политики.

#### Региональная экономическая интеграция и соглашения о свободной торговле: неоднородная картина

Подходы к дискриминации, выдержанные в различных торговых соглашениях, носят разнородный характер, и это в то время, когда стремительно растет число таких соглашений. В некоторых из них недвусмысленно указывается на принципы недопущения дискриминации и обеспечения равенства, однако в других такие положения отсутствуют, хотя в последнем случае они содержат указанные принципы в качестве предмета технического сотрудничества. Другие соглашения, такие как соглашения об экономическом партнерстве (СЭП), подписанные между Европейским союзом и 77 странами Африки, Карибского бассейна и Тихоокеанского региона, которые должны

вступить в силу в 2008 году, не включают положений о дискриминации на производстве.

Некоторые аналитики считают, что аспектам недопущения дискриминации и обеспечения равенства отводится второстепенное место в Североамериканском соглашении о сотрудничестве в сфере труда (НААЛК) и в Соглашении между Канадой и Чили о сотрудничестве в сфере труда (ККАЛК). Различия в национальных правовых условиях ведут к различным подходам к рассмотрению проблем дискриминации в разных странах и регионах, о чем свидетельствует опыт решения соответствующих проблем в рамках Североамериканского соглашения о свободной торговле (НАФТА) и Южноамериканского общего рынка (МЕРКОСУР). В первом случае женские организации США и Мексики, как оказалось, мало заинтересованы в практическом задействовании такого соглашения, и, хотя были сформированы необходимые законодательные основы, сами по себе положения носят менее основательный характер. В странах МЕРКОСУР вопросы прав женщин не получили сколько-нибудь широкого резонанса, хотя трехсторонние национальные комиссии, сформированные в рамках этого соглашения, осуществляют оценку возможностей полноценного учета гендерной проблематики во всей деятельности, привлекая к этому министерства труда.

Одно из крупных достижений, оказавших позитивное воздействие на недопущение дискриминации в рамках НААЛК, заключалось в подаче совместной жалобы неправительственными организациями Мексики и США относительно обязательного медицинского осмотра женщин на предмет их беременности и возможного увольнения, в результате чего правительство Мексики отменило подобную практику для государственных служащих.

Некоторых преимуществ удалось добиться благодаря укреплению потенциальных возможностей в рамках этих соглашений.

### Социальные партнеры в действии

Организации работников и работодателей выдвигают производственные инициативы, которые содействуют соблюдению принципов равенства на рабочих местах и способствуют превращению аспектов равенства в кардинальный элемент коллективных договоров.

Предприниматели частного и государственного секторов в Новой Зеландии, например, начиная с 1992 года, совместно участвуют в инициативе Объединения по вопросам равных возможностей в области занятости и в сотрудничестве с Ассоциацией служб трудоустройства и консультирования подготовили публикацию, адресованную агентствам по трудоустройству и ориентированную на то, чтобы покончить с практикой дискриминации. На Форуме работодателей по вопросам инвалидности в

Соединенном Королевстве в 2005 и 2007 годах были опубликованы стандартные критерии инвалидности, которые стали контрольным показателем и благодаря которым осуществляется оценка результативности действий работодателей и исполнителей/поставщиков с точки зрения критериев инвалидности. Работодатели Шри-Ланки и Кении разработали политику по вопросам равенства и сексуальных домогательств и притязаний, а Конфедерация работодателей Филиппин выступила с рядом инициатив в области передовой практики, направленных на то, чтобы убедить свои дочерние организации в преимуществах проведения мер, способствующих гармоничному сочетанию семейных и производственных обязанностей. Международная организация работодателей опубликовала руководство, в котором определяются препятствия, встречающиеся на пути женщин-предпринимателей, и в котором демонстрируется, каким образом организации работодателей могут оказывать более качественные вспомогательные услуги и эффективнее представлять интересы своих членов.

Что касается профсоюзов, в некоторых странах и секторах проявляются тенденции расширения членства среди женщин. Чтобы воспользоваться преимуществами этого процесса, профсоюзам предстоит учитывать особые обстоятельства трудящихся-женщин, в том числе вопрос о гендерной предвзятости в оплате труда. Итоги проведения Интернационалом работников общественного обслуживания пятiletней кампании (2002-07 гг.) свидетельствуют о том, что равенство оплаты труда может стать действенным стратегическим средством, организующим трудящихся-женщин, а также быть полезным инструментом для профсоюза в целом.

Важным событием 2006 года стало присоединение Ассоциации самостоятельно занятых женщин (SEWA) к МКСП, которая является членом-учредителем Международной конфедерации профсоюзов (МКП). Членство в профсоюзах представителей этнических и расовых меньшинств заметно расширилось в Соединенном Королевстве и США, а во Франции профсоюзы работают над тем, чтобы поднять уровень членства представителей этнических меньшинств в рамках своих структур, обеспечив тем самым большую стабильность их положения на производстве.

В рамках коллективных переговоров профсоюзы, особенно в промышленно развитых странах, отдают высокий приоритет вопросам гармоничного сочетания семейных и производственных обязанностей, частично в целях расширения своих рядов. В некоторых странах коллективные переговоры вышли за рамки правового регулирования, особенно в области мер, направленных на равноправное распределение семейных обязанностей. Однако, такие

аспекты, как социальная помощь и уход на дому, по-прежнему остаются без внимания при заключении коллективных договоров в некоторых других странах, включая страны, недавно вошедшие в Европейский союз. Другая тенденция в промышленно развитых странах заключается во включении положений о равенстве оплаты труда в коллективные договоры и соглашения. Франция, например, поставила перед собой задачу к 2010 году полностью преодолеть разрыв в оплате труда мужчин и женщин посредством коллективных договоров.

В Глобальном докладе также продемонстрировано, что предприниматели могут адаптировать практику и политику в области управления людскими ресурсами благодаря мерам, которые не носят нормативно-правового характера, начиная от правительственной политики закупок и вплоть до мероприятий по корпоративной социальной ответственности (КСО). Рост интереса к КСО может рассматриваться как ответная реакция на вызовы, бросааемые зарождающимся глобальным рынком труда. Эти программы – это добровольное средство выражения принципов, и они помогают углублять осознание важности недопущения дискриминации. Итоги проведенного в 2004 году Всемирным банком обзора деятельности приблизительно 100 многонациональных корпораций, опубликованные в 2003-04 годах, свидетельствуют о том, что статьи или положения, в той или иной форме, предусматривающие недопущение дискриминации, или гарантии обеспечения равенства включены в четыре кодекса из проанализированных пяти в промышленном секторе и в секторе услуг.

МОТ намерена документально регистрировать подающую надежды практику, выпускать политические резюме и создавать форумы по обмену знаниями и опытом на национальном и региональном уровнях во имя достижения целей недопущения дискриминации и обеспечения равенства.

### Достижения МОТ

В Глобальном докладе подробно рассматривается прогресс, достигнутый в результате ряда практических мероприятий МОТ, проведенных в рамках Плана последующих действий, предусматривающего искоренение дискриминации в сфере занятости и всех видов трудовой деятельности, и рассчитанного на период 2004-07 годов.

Указанный план ориентирован на решение двух приоритетных задач: разрыв в оплате труда женщин и мужчин и расовое/этническое равенство и его гендерные аспекты, при этом в нем предусматривается активизация практических действий в отношении ВИЧ/СПИДа и проблем инвалидности. Техническое сотрудничество расширено на ряд стран, чтобы, помимо прочего, помочь им в разработке политики в

сфере занятости и разработке методов оценки рабочих мест. Доклад изобилует примерами того, как МОТ осуществляет свою деятельность в области технического сотрудничества в мире. Фонд партнерства в области гендерного равенства, сформированный в 2003 году, стал еще одним средством практического решения проблем гендерного равенства в сфере труда. МОТ полна решимости продолжать прилагать усилия к упрочению системы законодательных положений и оказала в этом отношении помощь весьма широкому кругу стран, как Севера, так и Юга. В области всемерного учета гендерной проблематики Сеть по гендерным вопросам МБТ объединяет координационные центры и оказывает содействие по обмену опытом и практическими соображениями. В период 2001-05 годов гендерные аудиторские проверки проведены в 25 подразделениях в штаб-квартире и в бюро и отделениях МБТ на местах; такая практика впервые применена в рамках системы ООН.

В Глобальном докладе отмечается, что принцип «равной оплаты за равноценный труд» является одним из наименее воспринимаемых концепций в области борьбы с дискриминацией: законодательство и нормативные правовые акты дают слишком узкую интерпретацию принципа равной оплаты труда; кроме того, отсутствуют достоверные данные, с разбивкой по половой принадлежности, по заработной плате, что еще более затрудняет процесс мониторинга тенденций. Поэтому план действий нацелен в первую очередь на: сбор информации, касающейся издержек и преимуществ содействия равенству в сфере оплаты труда; выявление возможных колебаний с точки зрения неравенства в оплате труда между женщинами и мужчинами и вскрытие первопричин таких изменений; расширение сетевого сотрудничества с глобальными профсоюзными федерациями; и оказание странам технического содействия. Были подготовлены перечни фактических данных по странам Африки, Европы и Латинской Америки, которые позволили кратко описать: тенденции в разнице между заработной платой мужчин и женщин за последние 15 лет по секторам и профессиям; соответствующие национальные институциональные и нормативно-правовые рамки и основы; а также имеющие отношение к делу комментарии и замечания Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций за последние 15 лет. Аналогичная работа стала проводиться в Восточной Азии. Был подготовлен документ, частично восполняющий пробелы недостатка обзоров по данным вопросам, включающий оценку издержек и преимуществ принципов равной оплаты труда.

Поскольку политика и программы в области занятости часто страдают «гендерной слепотой», МОТ стремится оказывать консультативную помощь министерствам труда в области

разработки и проведения национальной политики в сфере занятости. Одним из примеров может служить проект, финансируемый Бельгией, «Содействие равным возможностям женщин и мужчин в страновых обзорах в сфере занятости в странах Пакта стабильности». МОТ оказала также содействие Перу, Боливии, Эквадору и Колумбии по совершенствованию методов решения проблем гендерной дискриминации при проведении политики в области занятости.

Техническая помощь часто оказывается правительствам, стремящимся содействовать расовому равенству; такое содействие было, например, оказано Бразилии в рамках проекта по разработке национальной политики за достижение расового равенства. По итогам этнического аудита, проведенного в рамках реализации положений документов по сокращению масштабов бедности (ПРСП) в 14 странах, был сделан вывод о том, что признание прав коренных и ведущих племенной образ жизни народов, как это предусмотрено в Конвенции 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), является кардинальным требованием, без выполнения которого нельзя покончить с их бедностью и социальной изоляцией; было также рекомендовано предпринять шаги к расширению потенциальных возможностей организаций коренных народов и местных властей по проведению интеграционных планов местного развития.

### Сегодняшние обязательства МОТ

В плане действий признается необходимость укрепления традиционных направлений деятельности МОТ, включая, например, механизм контроля за соблюдением конвенций. Было опубликовано руководство по содействию, посредством законодательных мер, равным возможностям в сфере занятости для лиц с утратой трудоспособности; в отдельных странах были также проведены обзоры по изучению последствий применения законодательных актов для различных форм и целей борьбы с дискриминацией. В Боснии и Герцеговине, например, после обсуждения в 2005 году в Комитете Конференции по применению норм вопроса о нарушении этой страной своих обязательств направлять доклады о ратифицированных конвенциях в 2006 году МОТ оказала ей содействие по выработке стратегии с уточнением приоритетов государственных органов власти и социальных партнеров в целях эффективного претворения в жизнь Закона о гендерном равенстве. На Маврикии началось проведение проекта по разработке мер, нацеленных на преодоление гендерного неравенства в рамках национальной политики равенства женщин и мужчин и национального плана действий в сфере гендерного равенства.

Одним из показателей, который можно использовать для оценки эффективности законодательных мер, это количество жалоб в отношении дискриминации, подаваемых в суд и должным образом рассматриваемых; жизненно важно также проводить подготовку по этим вопросам судей и юристов. Международный учебный центр МОТ в Турине (Туринский центр) активно участвует в процессе подготовки судей, юристов и преподавателей права, специализирующихся на вопросах международного трудового права. В результате этого сегодня проводится тесное сотрудничество с центрами подготовки судей и университетами Албании, Аргентины, Бразилии, Мадагаскара, Марокко и Сенегала. Туринский центр оказал также содействие Европейской Комиссии по всемерному учету аспектов гендерного равенства при проведении своей программы оказания помощи.

В марте 2005 года Административный совет Международного бюро труда принял решение, обязывающее все подразделения Организации при проведении проектов технического сотрудничества в обязательном порядке и в полной мере учитывать аспекты гендерного равенства. В этом отношении были подписаны рамочные соглашения с шестью странами-донорами, причем в некоторых из них предусматривается выделение средств в сформированный в 2003 году Фонд партнерства в области гендерного равенства в целях упрочения потенциала трехсторонних участников Организации и расширения их возможностей предпринимать активные меры по содействию равным возможностям. Под эгидой Фонда в 25 странах проводится 13 проектов. Начиная с 2006 года определяющим критерием отбора предложенных относительно новых проектов в области технического сотрудничества стало включение в него стратегии по всемерному учету аспектов гендерного равенства.

В Глобальном докладе изложены подробности технической поддержки, оказанной правительствам и работодателям, которые ориентированы на разработку политики в области равных возможностей в сфере занятости на уровне предприятия в Чили, Индонезии и Шри-Ланке. «Совершенствование предприятий Камбоджи» – уникальная программа МОТ, является примером того, как трипартизм наряду с комплексной политикой могут содействовать улучшению условий труда в рамках глобальных производственных систем.

Свод практических правил МОТ по ВИЧ/СПИДу и миру труда представляет собой руководство к действию для примерно 40 стран мира и применяется в качестве наглядного примера и практического инструмента руководителями директивных органов и социальными партнерами более чем в 60 странах. Программой МОТ «Стратегия предприятий в области

ВИЧ/СПИДа» (SHARE) охвачено 300.000 работников реальной и неформальной экономики в 23 странах, и она сыграла важнейшую роль в процессе принятия благоприятных законодательных актов. В рамках этой программы, начиная с 2000 года, прошли подготовку более 2.500 лиц, включая представителей профсоюзов и организаций работодателей, инспекторов труда, судей и представителей неправительственных организаций (НПО).

Используя Свод практических правил МОТ по решению проблем инвалидности на производстве, АбилитиАП, благодаря проведению программы МОТ по вопросам инвалидности в Азии и Тихоокеанском регионе удалось создать обширную базу данных по законодательным актам и политике, а также оказать услуги по проблемам политики и проводимых программ. Действия в Африке были сконцентрированы на повышении уровня квалификации частично недееспособных работников и расширении предпринимательских навыков среди женщин-инвалидов.

В принятых в 2005 году Многосторонних основах МОТ по вопросам трудовой миграции основное внимание уделяется проблемам дискриминации, с которой сталкиваются мигранты, и предлагается всячески содействовать соблюдению их прав. МОТ создала базу данных, включающую 150 примеров передовой практики в области интеграции трудящихся-мигрантов, и в 2004 году начала проводить программу, нацеленную на укрепление потенциальных возможностей стран Африки по управлению процессом миграции рабочей силы.

Страновые программы достойного труда являются основным средством оказания МОТ помощи своим государствам-членам в их усилиях по превращению целей достойного труда в реальность повседневной жизни. Последние события включают начало проведения в 2006 году Десятилетия достойного труда в Азии и Десятилетия содействия достойному труду в Северной и Южной Америке. В обоих регионах определены конкретные обязательства и установлены четкие ориентиры, которые должны позволить сократить разрыв с точки зрения достойного труда между основными категориями населения и группами, наиболее подверженными дискриминации.

### Установки на будущее

Дальнейшие действия МОТ в рамках настоящего второго глобального доклада, посвященного проблемам дискриминации, будут строиться с учетом опыта, накопленного за четыре года, прошедшие после рассмотрения первого аналогичного доклада, и будут следовать основным предначертаниям стратегического планирования Организации, в частности

страновым программам достойного труда, являющимся главным вектором деятельности на национальном уровне. Это означает, что формы дискриминации, требующие приоритетного внимания, будут определяться в каждом отдельном случае особо, чтобы в полной мере учесть потребности и пожелания трехсторонних участников Организации и замечания контрольных органов МОТ. Во всех случаях, тем не менее, универсальной стратегической установкой и целью, которую надлежит добиваться предельно решительно, остается обеспечение гендерного равенства. Подходы к проблемам гендерного равенства претерпевают постепенные изменения в направлении всемерного учета гендерной проблематики во всех сферах технического сотрудничества и во всех политических областях.

Чтобы обеспечить более строгое соблюдение законодательства о равенстве, МОТ намерена разрабатывать и широко распространять различного рода материалы, посвященные правовым требованиям Конвенций 100 и 111, равно как и других конвенций. Будет широко разъясняться важность эффективных и действенных служб инспекции труда и органов регулирования вопросов труда, и будет поощряться создание национальных и международных сетей сотрудничества, чтобы поднять на новую высоту профессиональную компетентность инспекторов труда и обогатить их опыт.

Содействие расширению мер, не носящих нормативно-правового характера, будет также в центре внимания информационно-разъяснительной работы МОТ, рассчитанной на правительства и деловые круги и преследующей цели оказания воздействия на политику и практику в области инвестиций и торговли, а также на расширение инициатив по КСО и на более широкое применение сводов практических правил, в которых непосредственно затрагиваются аспекты основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Будет всячески пропагандироваться ведущая роль социальных партнеров в таких ключевых областях, как коллективные переговоры, во имя достижения конкретных перемен в трудовой жизни тех, кто подвержен дискриминации. В рамках плана действий будет осуществляться сбор и накопление информации, касающейся опыта организаций работодателей и работников в этой области, чтобы разработать примерные стандартные кодексы поведения или руководства в целях всеобщего поощрения соблюдения принципов равенства обращения и возможностей для всех. Благодаря этим разнообразным практическим мерам и действиям МОТ будет продолжать решать проблемы и преодолевать вызовы, связанные с дискриминацией в мире труда.







## Введение

1. Четыре года назад в первом Глобальном докладе *Равенство в сфере труда – веление времени* подчеркивалось, что рабочие места, будь то на предприятии, в офисе, на ферме или на улице, являются стратегической предпосылкой создания общества, свободного от дискриминации<sup>1</sup>. Рынок труда и его институты, как и все другие институты, являются как причиной, так и решением проблем дискриминации. На рабочих местах, тем не менее, с дискриминацией можно покончить быстрее и эффективнее. В докладе *Равенство в сфере труда – веление времени* указывается также на высокие экономические, социальные и политические издержки примирения с дискриминацией на работе и отмечается, что выгоды более интегрированных рабочих мест превосходят издержки примирения с дискриминацией.

2. Четыре года спустя те же послания остаются в силе, но настоятельная необходимость бороться с дискриминацией на рабочих местах проявляется даже острее в условиях мира, который становится все более неравным, небезопасным и нестабильным. Дискриминация становится препятствием для людей на пути получения некоторых профессий, или вовсе исключает возможность людям получить работу, или не дает им того вознаграждения, которого они заслуживают, в силу цвета их кожи, либо их пола, либо их социального происхождения. Это порождает социальные или экономические трудности, которые, в свою очередь, ведут к неэффективности и неравным результатам. В то же время существенное и хроническое неравенство в доходах, имущественном положении и возможностях снижает эффективность любых действий, нацеленных на борьбу с дискриминацией. Это может привести в политической нестабильности и социальным беспорядкам,

которые расстраивают систему инвестиций и замедляют экономический рост.

3. Глобальная картина борьбы с дискриминацией показывает смешение крупных достижений и столь же крупных провалов. Осуждение дискриминации в области занятости и профессий, равно как и политическая воля, в настоящее время приобрели практически универсальный характер. Девять из десяти государств-членов МОТ ратифицировали Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) – два основополагающих нормативных акта по данному вопросу (см. часть I главу 1). С учетом ратификации Конвенции 111 Китаем резко возросло число людей в мире, охваченных этой Конвенцией.

4. Знаменателен также прогресс в правовой и институциональной сферах во многих странах. Положения, касающиеся дискриминации и равенства, фигурируют в трудовых кодексах, которые в последнее время пересматриваются; многие страны, особенно к югу от Сахары, приняли законы, защищающие от дискриминации работников, зараженных СПИДом; в судопроизводстве многих стран предусмотрены статьи, запрещающие сексуальные посягательства. Страны расширяют перечень оснований, по которым запрещена дискриминация, помимо тех, на которые конкретно указано в Конвенции 111. К таковым можно отнести государств-членов Европейского союза (ЕС), в последние несколько лет распространивших Директивы 2000 года, регулирующие дискриминацию, на весь Европейский союз<sup>2</sup>, объявив,

<sup>1</sup> МОТ: *Равенство в сфере труда – веление времени*, Глобальный доклад, подготовленный в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003, п. 11.

<sup>2</sup> Речь идет о Директиве Совета 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 г., закрепившей принцип равенства обращения между людьми независимо от их расового или этнического происхождения и требующей от всех своих государств-членов назначить орган, который бы содействовал расовому или этническому равенству, и о Директиве Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г., установившей общие основы равного обращения в области занятости и видов трудовой деятельности независимо от религиозных убеждений, возраста, инвалидности и сексуальной ориентации.

таким образом, вне закона дискриминацию по причине расовой принадлежности, возраста, инвалидности, религиозных убеждений или верований и сексуальной ориентации.

5. Хотя эта тенденция в отдельных регионах проявлялась заметнее, чем в других, повсеместно отмечалась тенденция к большей институциональной заинтересованности в недопущении дискриминации и равенству. В последние четыре года создавались или перестраивались специализированные органы или комиссии, ответственные за оказание правовой помощи жертвам дискриминации или предоставление информации или консультаций работодателям о том, каким образом добиться большей прозрачности их систем оплаты труда и придания им гендерно нейтральной окраски. Например, в 2003 году впервые в Бразилии, стране, где 46% населения принадлежат к черной расе, был сформулирован Специальный секретариат по политике содействия достижению расового равенства (СЕППИР), обладающего министерским статусом.

6. Не было недостатка в планах действий, специальных программах или активной политике в области рынка труда, нацеленных на расширение статуса и перспектив в сфере занятости наиболее незащищенных от дискриминации групп. К таковым относятся категории, включающие от низкооплачиваемых женщин или матерей с малолетними детьми до лиц с утраченной трудоспособности и пожилых работников. Формировались трехсторонние комиссии, такие как Трехсторонняя комиссия по гендерным и расовым вопросам в Бразилии, преследующая цель разработки политики в сфере занятости, нацеленной на преодоление дефицита достояния труда, затрагивающего отдельные сегменты населения. Во все большем ряде стран Европы и Латинской Америки заключаются коллективные соглашения, наделяющие отцов правом на отпуск по семейным обстоятельствам, что тем самым обеспечивает более справедливое разделение между оплачиваемым и неоплачиваемым трудом между мужчинами и женщинами.

7. Это все весьма обнадеживающие новшества, однако отмечаются еще многочисленные недостатки. Зачастую весьма слабым остается обеспечение соблюдения законов, особенно, но не исключительно, в развивающихся странах и в странах с переходной экономикой, что иллюстрируется относительно малым количеством жалоб на дискриминацию и еще более низким числом случаев вынесения обвинительных приговоров во многих странах. Специализированные органы или комиссии вынуждены работать в условиях серьезных кадровых и финансовых ограничений. Планы действий и специальные программы зачастую остаются узкими по своему охвату, не выдерживают испытания временем и становятся жертвами политических

изменений. Миллионы работников неформальной экономики, в которой социальные нормы сохраняют социальные барьеры и разделения<sup>3</sup>, лишены возможности воспользоваться политикой в поддержку принципов равенства, которые разрабатываются для предприятий и работников реальной экономики. Новые меры, предпринимаемые против этих ограничений, как представляется, не приводят к существенному сокращению случаев дискриминации.

8. Для того чтобы двигаться вперед, чрезвычайно важно понимать причины того, почему решение обеспечения равенства столь не просто.

9. Во-первых, дискриминация коренится как в характере человека, так и в том, каким образом функционируют институты. Она всегда была частью сообщества людей – во все времена и повсеместно. Это затрудняет борьбу с ней до тех пор, пока ситуация не становится неуправляемой.

10. Во-вторых, дискриминация является эволюционирующим явлением: с признанными на протяжении длительного времени формами дискриминации, такими как расовая, религиозная, классовая и сексуальная дискриминация, не так просто покончить, и они приобретают более изощренные формы или даже могут быть узаконены благодаря более утонченной аргументации. Например, терроризм и политика в сфере безопасности после 11 сентября 2001 года привели к усилению подозрительности в отношении мусульманского и арабского населения, что остро поставило проблемы дискриминации на рабочих местах. Выражения враждебности и расизма по отношению к действительно иностранным работникам или к работникам, которые воспринимаются как таковые, весьма распространены как в промышленно развитых странах, так и в развивающихся регионах. Эти настроения коренятся в чувствах озабоченности и нестабильности в принимающих странах, и они еще более обостряются в силу глубоких социально-экономических перемен, происходящих в период глобализации. Ранние оправдания расизма с точки зрения внушаемого превосходства одной культуры перед другой подкрепляются в настоящее время аргументами, основанными на необходимости сохранять национальную самобытность и культуру, оберегая их от ценностей и институтов другой культуры. Тем временем, продолжают появляться новые формы дискриминации в результате как структурных экономических преобразований, так и социальных и культурных изменений. Быть человеком определенного возраста или восприниматься как лицо, ведущее не вполне

<sup>3</sup> В. Harriss-White: «Inequality at work in the informal economy: Key issues and illustrations», in *International Labour Review*, vol. 142 (2003), No. 4, pp. 459-469.

здоровый образ жизни, – значит подвергать себя опасности столкновения с серьезными трудностями на работе, особенно в промышленно развитых странах.

**11.** В-третьих, хотя достигнут консенсус о том, что дискриминация не только пагубна, но и неэффективна, мнения по поводу того, каким образом можно покончить с ней и что означает на практике содействие равенству возможностей, расходятся. Показательным фактором различных мнений являются непрекращающиеся жаркие споры относительно желательности, законности и эффективности положительных действий в пользу групп, чьи интересы представлены не в должной мере.

**12.** В-четвертых, упразднение дискриминации, как считается, является слишком дорогостоящим делом, а польза от ее искоренения трудно поддается оценке и измерению и воспринимается как превышающая потенциальные преимущества в кратко- и среднесрочном плане. Этим объясняется тот факт, почему часто в периоды экономического спада или стагнации экономики политика, обеспечивающая расширение принципов равенства, вызывает отрицательную реакцию, утрачивает свою легитимность и может быть прекращена.

**13.** И наконец, торговля и либерализация финансовых рынков, а также жесткая валютно-кредитная и бюджетно-налоговая политика, которые должны были бы привести к созданию более равных условий для здоровой рыночной конкуренции, не всегда завершаются более равными социальными результатами или большей солидарностью между частными лицами и группами работников. В то же время глобальное распространение демократии и растущая мощь средств массовой информации помогают обделенным группам населения в том, чтобы их голос был услышан, что тем самым, благодаря силе давления с их стороны, приводит к появлению более эффективных механизмов социальной солидарности.

**14.** Почему же тогда отмечается более низкий уровень достижений для отдельных социальных групп, рассматриваемый лишь с точки зрения отсутствия у них способностей, а не как результат закрытых для них возможностей в силу общей, прошлой и настоящей дискриминации? Хотя, безусловно, дискриминация и неравенство, скрытое в ней, являются структурной проблемой, которой невозможно найти быстрого решения, существует множество доказательств того, что весьма высоки экономические, социальные и политические издержки примирения с дискриминацией<sup>4</sup>.

**15.** Настоящий доклад построен по подобию первого Глобального доклада, посвященного проблемам упразднения дискриминации в области занятости и видов трудовой деятельности и подготовленного в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда<sup>5</sup>. Его основное послание заключается в том, что для дальнейшего эффективного решения проблем дискриминации на производстве, создание более равноправных обществ должно стать кардинальной целью процесса развития и соответствующей политики, а содействие равенству возможностей во имя обеспечения достойной работой всех мужчин и женщин независимо от их расы, религии, инвалидности, возраста или сексуальной ориентации – одним из средств, которое бы позволило продвинуться по этому пути. Одобрение достойного труда в качестве глобальной цели этапом заседаний высокого уровня Экономическим и Социальным Советом Организации Объединенных Наций в июле 2006 года и принятие, шестью месяцами позднее Советом Европейского союза ряда заключений относительно содействия достойному труду в Европейском союзе и во всем мире<sup>6</sup> являются выражениями новой поддержки усилий, нацеленных на превращение равенства на рабочих местах в глобальную реальность.

**16.** Настоящий второй Глобальный доклад о дискриминации подразделяется на четыре части. В части I кратко вновь сформулированы понятия терминов дискриминация и равенство обращения и возможностей и анализируются достижения и проблемы в области измерения дискриминации в мире труда в глобальных масштабах.

**17.** В части II излагаются вопросы хронического характера, изменений и возникающих тенденций в структуре дискриминации в области занятости и видов трудовой деятельности во всем мире, опираясь на выводы первого Глобального доклада на эту тему. Эта часть предваряется оценкой глобальной ситуации с точки зрения более традиционных форм дискриминации, особенно на сексуальной и расовой почве, которые в предыдущем Глобальном докладе определены как приоритетные области деятельности МОТ на период 2004-2007 годов. В последующих разделах рассматриваются тенденции последнего времени в отношении форм дискриминации, признанные в последнее время как недопустимые и уже проанализированные в первом Глобальном докладе; в частности, речь идет о дискриминации по причинам инвалидности, предполагаемой или реальной,

<sup>4</sup> Всемирный Банк: *Доклад о мировом развитии 2006: Социальная справедливость и развитие* (Вашингтон О.К., 2005).

<sup>5</sup> ОТ: *Равенство в сфере труда – веление времени*, op. cit.

<sup>6</sup> Совет Европейского союза: *Заключения Совета по достойному труду для всех* по адресу: [www.consilium.europa.eu](http://www.consilium.europa.eu).

состояния по ВИЧ/СПИДу и по возрасту. Новизна этого второго Глобального доклада заключается во внимании, которое обращено на дискриминацию на почве сексуальной ориентации, которая становится все более острой проблемой во все большем, хотя и по-прежнему ограниченном, ряде стран. Другим новым элементом является рассмотрение практики, расширяющейся в ведущих государствах, которая, как представляется, ущемляет права и интересы лиц с генетической предрасположенностью к каким-либо заболеваниям или же лиц, ведущих определенный образ жизни. Все эти тенденции требуют тщательного контроля.

**18.** В части III рассматриваются сфера охвата и последствия законов, политики и практических действий со стороны целого ряда участников – государства, социальных партнеров и других соответствующих институтов – в деле борьбы с дискриминацией и содействия равенству на национальном, международном и глобальном уровнях. Рассматриваемые в этой части доклада национальные инициативы касаются главным образом стран с высокими и средними доходами. Это объясняется большим числом антидискриминационных мер, проводимых ими, и наличием у них доступных соответствующих статистических данных. Это позволяет глубже понять реальные последствия национальных действий и сделать полезные выводы в целях принятия будущих директивных политических решений. Но это отражает также низкий профиль дискриминации на рабочих местах в государственных планах стран с низкими доходами, что позволяет сделать вывод о том, что эти вопросы, возможно, либо трудно решить, либо они считаются не заслуживающими приоритетного внимания. С другой стороны, результаты международных и глобальных обзоров указывают на все более широкое упоминание в актах и документах о социальной корпоративной ответственности (СКО) аспектов недопущения дискриминации и обеспечения равенства, а также важности региональных экономических интеграционных процессов и торговых переговоров для проведения в жизнь программы достижения равенства.

**19.** В части IV анализируется содействие со стороны МОТ государствам-членам в целях упразднения дискриминации и содействия равенству возможностей. В результате возникает картина, отражающая как достижения, так и

нерешенные проблемы. МОТ продолжала оказывать содействие своим государствам-членам по вопросам разработки проектов или пересмотру их законодательства, касающегося равенства, и полноценному учету аспектов недопущения дискриминации и обеспечения равенства в ходе реформ их трудовых кодексов. Посредством своих контрольных механизмов Организация продолжала указывать на традиционные и новые проблемы, при этом всячески поощряя позитивные сдвиги. Проводилась активная работа в направлении гарантирования равных возможностей для лиц с утратой трудоспособности и лиц, действительно живущих с ВИЧ/СПИДом или воспринимаемых как таковые; столь же активные действия осуществлялись по отдельным аспектам гендерного равенства. Определенные усилия, хотя и не на постоянной основе, прилагались к тому, чтобы обеспечить полноценный учет вопросов недопущения дискриминации и обеспечения равенства в страновых программах достойного труда, равно как и в стратегиях и программах сокращения масштабов бедности, нацеленных на расширение занятости. Весьма низка была отдача от действий в сфере справедливой оплаты труда и по вопросам борьбы с расовой дискриминацией – по двум направлениям, по которым в первом Глобальном докладе были вскрыты явные пробелы и недостатки. Возможно, в этом нет ничего удивительного, учитывая хронический характер этих проблем и их сложность во всем мире, о чем свидетельствует глобальная картина. Однако в связи с этим возникают серьезные вопросы о целесообразности путей вперед.

**20.** В части IV обсуждаются эти и другие проблемы и сформулированы предложения на будущее. В ней предусматривается всемерный учет аспектов равенства возможностей в сфере труда в ходе реализации следующего этапа Программы достойного труда МОТ, а именно страновых программ достойного труда, и поискам политической последовательности на глобальном уровне.

**21.** Несмотря на то что упразднение дискриминации и содействие равенству являются постоянным вызовом, требующим политической и стратегической воли, это, тем не менее, глобальная цель, на пути к достижению которой МОТ и ее трехсторонние участники могут добиться прогресса при условии, что они постоянно будут действовать сообща.







# ЧАСТЬ I

## Определение и измерение дискриминации

**22.** Сформулировался консенсус по поводу того, что дискриминация в сфере труда является нарушением прав человека и ведет к растрате людских талантов, что пагубно сказывается на производительности и экономическом росте, порождает различные проявления социально-экономического неравенства, подрывающие социальное единство и солидарность, и тормозит процесс сокращения масштабов бедности. Достигнуто также согласие о том, что содействие равенству возможностей и обращения необходимо для того, чтобы двигаться в направлении упразднения дискриминации по закону и в действительности<sup>1</sup>.

**23.** Политическая воля к борьбе с дискриминацией и содействию равенству обращения и возможностей на производстве носит практически универсальный характер. Свидетельством тому является высокое и постоянно растущее число

ратификаций Конвенции Конвенция 1951 года о равном вознаграждении и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий за последние годы (график 1.1 и таблица 1.1).

**24.** На этом фоне встает основной вопрос: каким образом можно оценить прогресс в области превращения равенства в реальность для всех и каждого и извлечь уроки, которые бы направляли действия государства, социальных партнеров и других соответствующих заинтересованных сторон. В данной части Глобального доклада вновь указывается на то, что представляет собой дискриминация и что означает и предопределяет равенство обращения и возможностей в области занятости и различных видов трудовой деятельности. Это необходимо, учитывая размолвки и отсутствие ясности, часто возникающие в связи с этими понятиями.

<sup>1</sup> МОТ: *Равенство в сфере труда – веление времени*, Глобальный доклад, подготовленный в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 91-я сессия, Женева, 2003.

График 1.1. Число ратификаций Конвенций 100 и 111, 1990-2005 гг.

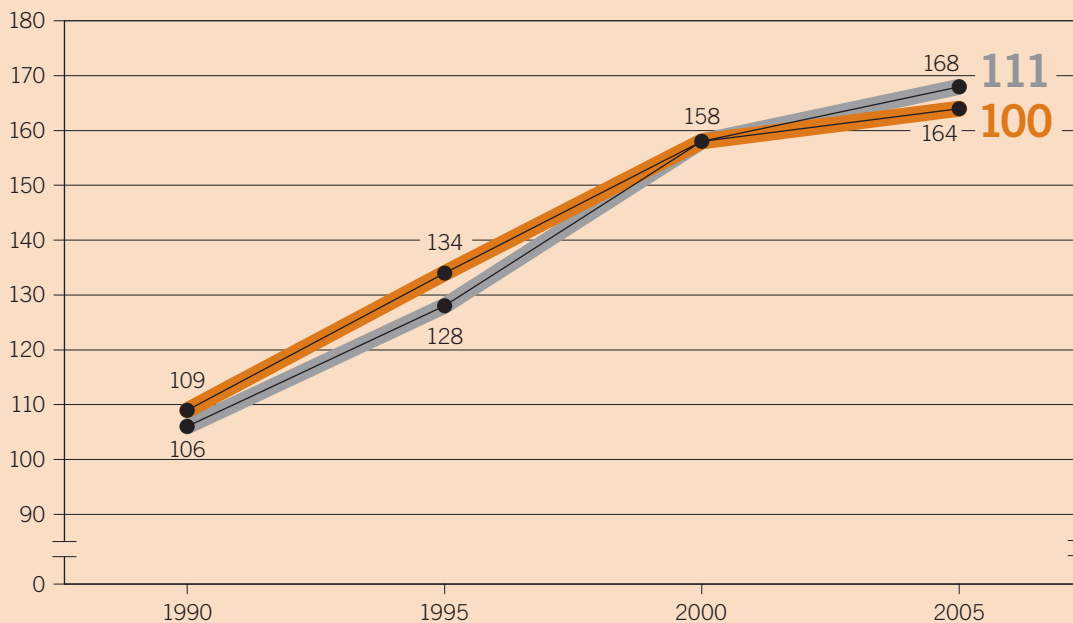


Таблица 1.1. Страны, до сих пор не ратифицировавшие Конвенции 100 и 111

Страны, не ратифицировавшие Конвенцию 100. (16)	Страны, не ратифицировавшие Конвенцию 111 (14)
Бахрейн, Катар, Кирибати, Кувейт, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Либерия, Мьянма, Намибия, Оман, Самоа, Соломоновы Острова, Сомали, Суринам, США, Тимор-Лешти, Черногория	Лаосская Народно-Демократическая Республика, Малайзия, Мьянма, Оман, Самоа, Сингапур, Соломоновы Острова, Суринам, США, Таиланд, Тимор-Лешти, Черногория, Япония



## 1. Недопущение дискриминации и обеспечение равенства: определение концепций

**25.** В Конвенции 111 дискриминация определена как «всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий» и допускается включение дополнительных критериев после консультаций правительств с организациями работодателей и работников. На основе информации, полученной от государств-членов, Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) отмечает, что во многих странах признаны дополнительные основания, не допускающие дискриминацию, помимо тех, которые упомянуты в Конвенции 111, и этот факт подтвержден в предыдущем и настоящем Глобальном докладе. В последние годы во все растущем числе стран отмечается расширение этого перечня, и сегодня он включает, помимо прочего, такие признаки, как инвалидность, возраст, состояние здоровья, в том числе реальное или предполагаемое заражение ВИЧ/СПИДом, членство в профсоюзах и семейное положение.

**26.** Дискриминация может иметь место, когда человек ищет работу, когда он работает или когда он покидает работу. Дискриминация – это иное и менее благоприятное обращение с отдельными индивидуальными лицами по одной из перечисленных выше причин независимо от их способности выполнять требования конкретного рабочего места. Дискриминация имеет место, когда квалифицированный член группы религиозного меньшинства получает отказ в принятии на работу по причине своих религиозных верований или когда компетентный работник, являющийся членом профсоюза, подвергается гонениям по причине своей профсоюзной принадлежности. Дискриминация возникает также, когда на том же рабочем месте трудящийся-мигрант получает более низкую заработную плату, чем местный работник, или когда выплата заработной платы сельскохозяйственным работникам, представителям низших каст или коренного населения, систематически задерживается в отличие от работников, представляющих высшие касты или не принадлежащих к категории коренного населения. Аналогично этому, медсестра или радиолог, выполняющие равноценную работу по сравнению с работой среднего медицинского персонала, но получающие более низкую заработную плату, также подвергаются дискриминации.

**27.** Дискриминация является не исключительным и не обычным, а систематически имеющим место явлением, часто коренящимся в характере функционирования предприятия или организации, а также в преобладающей системе культурных и социальных ценностей и норм. Дискриминация не знает различий между реальной экономикой и неформальным сектором, хотя в последнем она может приобретать более открытые формы, поскольку на этот сектор не распространяются положения трудового законодательства и механизмы принудительного обеспечения выполнения.

**28.** Дискриминация может носить прямой или опосредованный характер. Она носит прямой характер, если правила, практика или политика исключают или отдают предпочтение отдельным лицам лишь по той причине, что они принадлежат определенной группе. Формы прямой дискриминации включают помещение объявлений о вакансиях, в которых указывается, что лицам старше определенного возраста не стоит беспокоиться, или практику в области людских ресурсов, предусматривающую проведение регулярных тестов на беременность для трудящихся женщин, чтобы воспрепятствовать или даже уволить женщин, чей тест оказался положительным. Дискриминация в отношении беременных женщин, как представляется, растет даже в странах, ведущих многолетнюю борьбу с этой формой дискриминации и находятся перед лицом резко снижающихся коэффициентов рождаемости. В Соединенном Королевстве, например, Комиссия по равным возможностям указывает, что ежегодно 30.000 женщин теряют работу по причине своей беременности и только 3% лиц, сталкивающихся с этой проблемой, подают жалобу в трибунал по вопросам занятости<sup>2</sup>. Дискриминация проявляется также, когда предприятия при найме на работу женщин перед ними в качестве условия ставят требование о работе на предприятии в течение нескольких лет до зачатия ребенка<sup>3</sup>.

**29.** Дискриминация носит опосредованный характер, когда казалось бы нейтральные нормы или формы практики оказывают неоправданно

<sup>2</sup> Equal Opportunities Commission: “Pregnancy discrimination: EOC investigation”, at [www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk).

<sup>3</sup> Research Centre for Female Labour and Gender, Institute of Labour Science and Social Affairs, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs; F. Howell: *Equality, labour and social protection for women and men in the formal and informal economy in Viet Nam: Issues for advocacy and policy development* (Hanoi, ILO, 2003), p. 90.

диспропорциональное воздействие на одну или более идентифицируемую группу. Организация учебных курсов не в рабочее время, например в выходные дни или после работы, может привести к тому, что заинтересованные в таких курсах, но не имеющие в силу своих семейных обязанностей возможностей работники, будут лишены такого права на подготовку, что может пагубно сказаться на их карьерных перспективах.

**30.** Различия в обращении с отдельными категориями работников, принимающие форму сокращения социальных пособий или заработной платы, могут также быть приравнены к опосредованной дискриминации. Более низкая правовая защита, предусмотренная для надомных работников, являющихся, главным образом, низкооплачиваемыми категориями женщин расовых или этнических меньшинств, и которые часто оказываются иностранцами, признается формой опосредованной дискриминации по признаку класса, половой принадлежности, расы или статуса мигранта.

**31.** Структурной дискриминации свойственны социальные модели, институциональные структуры и правовые концепции, которые отражают и воспроизводят дискриминационную практику и результаты. Они могут включать, например, различные или второсортные условия профессиональной подготовки, которая предоставляется этническим меньшинствам, или пробелы в общеобразовательных, транспортных или других услугах в пригородах или гетто, в которых сконцентрированы этнические меньшинства или иммигранты.

**32.** Все формы дискриминации чреваты неравными последствиями, в результате которых жертвы дискриминационной практики оказываются в невыгодном положении, приводящем к сужению их возможностей трудоустройства, не говоря уже о равенстве обращения на производстве. Это также ведет к более низкой мотивации к трудовой деятельности и результативности работы, что в свою очередь приводит к снижению производительности труда и напряженности на производстве, что отрицательно сказывается на общих итогах деятельности предприятия и его благополучии. Поэтому содействие практике и политике в сфере управления людскими ресурсами, которые бы не допускали дискриминации на производстве и поощряли равенство обращения и возможностей без произвольных ограничений и разделений, благотворно не только для частных лиц, но также и для благополучия бизнеса.

**33.** Жестокая и хроническая дискриминация на рабочих местах обостряет проблемы бедности и социальной изоляции. Предвзятости, основанные на социальных и семейных истоках человека, часто превалируют перед его реальными навыками и устремлениями, тем самым

осуждая его на социальную неподвижность. Лишениям в первую очередь подвержены люди, которые сталкиваются с разноплановой дискриминацией, как, например, лица, которые не только бедны, но и принадлежат к религиозному или расовому меньшинству и при этом достигли преклонного возраста.

**34.** В этом кроется причина того, что распространение дискриминации столь широко среди малоимущих и что бедность лишает людей возможности избежать дискриминации. Вышесказанное свидетельствует о том, что только продуманное политическое вмешательство со стороны государства, социальных партнеров и других заинтересованных сторон поможет решить или преодолеть проблемы структурной дискриминации, равно как и прямой и опосредованной дискриминации.

**35.** Тем не менее, не все различия в обращении являются незаконными. Например, те, которые основаны на реальных требованиях рабочего места, таковыми не являются. Конкретная половая принадлежность человека может быть законным требованием в отношении рабочего места, предполагающего тесный физический контакт, или для исполнительных видов искусств. Различия с учетом уровня квалификации или нагрузок являются справедливыми и законными: вполне обоснованы различия в размерах вознаграждения, которые отражают различия в продолжительности учебы или продолжительности рабочего времени.

**36.** Аналогично этому, не представляют собой случаи дискриминации специальные меры, предполагающие неидентичное обращение с лицами с особыми потребностями по причине их половой принадлежности, умственными, сенсорными или физическими недостатками или с учетом их социального происхождения. Реализация принципа равного обращения и равных возможностей означает нечто большее, чем одинаковое обращение с людьми; она требует также проведения специальных мер и учета различий между ними. Одной из таких мер является обустройство на предприятиях скатов для лиц с физическими недостатками; гарантии защиты беременных женщин и трудящихся женщин – важнейшее условие обеспечения подлинного равенства их с мужчинами в сфере труда.

**37.** Специальные временные меры, известные также под названием политики положительных действий, могут быть в равной степени использованы в целях ускорения темпов улучшения ситуации групп, находящихся в серьезном ущербном положении в силу прежней или настоящей дискриминации. Они включают целый спектр мероприятий и мер, носящих временный характер, хотя временный не означает краткосрочный, могут быть нацелены на различные группы и обоснованы различными

причинами (см. раздел о положительных или позитивных действиях в Части III главы 1). Они охватывают различные этапы и аспекты трудового правоотношения и могут быть ассоциированы с достижением целей найма, профессиональной подготовки, содействия или квот, благодаря чему определенная доля должностей бронируется за членами недопредставленных групп. Независимо от этих вариаций, меры в плане положительных действий строятся на признании того, что единственно принятием закона о прекращении дискриминации невозможно добиться равных условий для всех после долгих лет укоренившихся лишений.

**38.** Эти меры стали предметом широких дебатов и споров, в том числе в последнее время в контексте реформ трудового законодательства. Критики заявляют, что эти меры неоправданно ущемляют интересы членов нецелевых групп, продолжают больно ударять по целевым группам и приводят к снижению общей эффективности и производительности. Опыт свидетельствует, что эта политика может привести к достижению поставленных целей при условии соблюдения определенных условий.

**39.** Поэтому равенство в сфере труда означает не только запрет дискриминации; речь идет об изменении статус-кво и трансформации рабочих мест, чтобы сделать их более интегрирующими. Насколько необходимы перемены, в каком отношении и к какому сроку – все эти

вопросы должны решаться на национальном уровне в соответствии с национальными возможностями и с учетом культурных и социальных особенностей.

**40.** Восприимчивость к дискриминации и стремление бороться с ней с течением времени претерпевают изменения, перемены происходят и в плане оснований для дискриминации: например, в странах Европейского союза сексуальная ориентация человека является основанием, по которому удалось добиться наименьшего прогресса до настоящего времени по сравнению с другими недавно признанными причинами дискриминации. В отдельных случаях гендерное равенство может входить в противоречие с общепринятыми нормами и содействие ему может восприниматься как стратегия, нацеленная на ослабление таких сообществ, как коренное население, которые уже могут сталкиваться с ощутимым прессингом, заставляющим их отказаться от своей культурной самобытности.

**41.** Хотя гибкость и необходима, в конечном счете, важнее результаты, которых удалось добиться на практике. Это, в свою очередь, требует постоянного мониторинга, оценки и корректировки мер, проводимых в целях содействия равенству, а также учета воздействия этих мер на положение групп, подлежащих защите, и масштабов дискриминации.

## 2. Измерение дискриминации: как складывается ситуация?

**42.** Сбор статистических данных о дискриминации на регулярной основе является предопределяющим фактором придания ей зримости и разработки экономически эффективных мер борьбы с ней. Столь же важно осуществлять ее измерение, поскольку благодаря этому можно попытаться смыть пятно позора, покрывшее отдельные группы. Показав членам этих групп, что их неблагоприятные условия являются результатом правонарушений, можно добиться того, чтобы они востребовали и восстановили свои права.

**43.** Измерение и мониторинг дискриминации как на глобальном, так и национальном уровнях, весьма не просто осуществить, хотя в последние годы и удалось добиться определенных успехов. Проблемы касаются как предмета, так и методов измерения. Одним из наиболее очевидных методов выявления практики дискриминации в сфере труда является сбор и обработка данных о количестве жалоб по поводу дискриминации, о числе рассмотренных и решенных дел о дискриминации и обвинительных приговоров. Преимущества этого вида заключаются в том, что они помогают выявить слои населения, подверженные дискриминации, и прояснить необходимые изменения в политике и практике, а также их последствия<sup>4</sup>.

**44.** Эти данные, тем не менее, фиксируют только ничтожную долю случаев реальной практики дискриминации. Это, в первую очередь, касается стран, в которых ограничены знания прав и средств правовой защиты, слабо осуществляется надзор за исполнением правопорядка, обременительно и дорогостояще судебное разбирательство и превалирует неформальная занятость. Парадоксален тот факт, что число жалоб по поводу дискриминации, даже хотя оно и высоко и постоянно растет, обычно является показателем прогресса: оно отражает более глубокое понимание сути дискриминации и представляет собой проявление доверия к беспристрастности и эффективности судебной или другой исправительной системы. Поэтому этот вид данных представляет полезный, хотя и недостаточный, показатель проблем дискриминации в той или иной стране.

**45.** Другой возможностью измерения дискриминации является сбор статистической информации о неравенстве результатов в сфере

рынка труда для основных групп и групп, определенных в соответствии с основаниями для дискриминации на национальном уровне. Хотя, как указывается выше, не все различия могут быть приписаны дискриминации, последняя порождает различные формы неравенства. В том случае, если они существенны и носят хронический характер, вполне правомерно сделать вывод о применении дискриминационной практики. Регулярное измерение форм неравенства, таким образом, может благоприятно сказаться на оказании давления на политических лидеров, с тем чтобы они проводили государственную политику, нацеленную на преодоление этого неравенства. Регрессивный анализ позволяет определить, в какой мере лакуны объясняются дискриминацией и в какой мере они зависят от объективных факторов, таких как образование, трудовой стаж и накопленный опыт или сектор трудовой деятельности, что может дать полезную информацию для целенаправленности политических мер.

**46.** В некоторых странах специально отобранные предприятия должны по закону осуществлять сбор статистических данных, касающихся половой принадлежности или расового состава своей рабочей силы, для определения возможного применения практики дискриминации на своих предприятиях и предприятия в этом случае исправительных мер. Затем эти результаты сопоставляются с данными, предоставляемыми официальной национальной статистикой, о половой принадлежности или расовому составу национального или местного населения трудоспособного возраста. В случае расхождений предприятиям предлагается выправить ситуацию в целях повышения представительства недопредставленных групп с точки зрения уровней занятости и по всем специальностям (см. раздел главы 1 Части III, касающийся вопросов колебания спроса на рабочую силу). Число стран, в которых действует антидискриминационное законодательство, невелико, но при этом растет.

**47.** Сложности, связанные с измерением форм неравенства по группам, заключаются в том, что данные, в национальном плане, имеются только по нескольким причинам/основаниям, хотя по странам они различаются весьма существенно, а в глобальном плане эти данные имеются еще по более узкому кругу причин. Данные о религиозных верованиях и сексуальной ориентации населения трудоспособного возраста, например, весьма скудны, поскольку национальные законы часто запрещают сбор данных по этим аспектам. В этой связи возникает

<sup>4</sup> S. Bruyère: «The measurement of discrimination and inequalities: Conceptualization and methodological issues», документ, подготовленный для настоящего Глобального доклада.

**Таблица 1.2. Вопросы обследования, касающегося расовой принадлежности и этнического происхождения по отдельным странам**

Страна	Вопросы
Австралия	Гражданство, принадлежность к коренному населению, происхождение, страна происхождения, родители иностранного или австралийского происхождения, язык
Бразилия	Раса, цвет кожи
Германия	Национальность/гражданство
Канада	Раса, язык, происхождение, и специальные вопросы для аборигенов или первой нации народа инуитов и метисов
Маврикий	Община, гражданство, лингвистическая группа
Новая Зеландия	Этническая группа, корни майори, страна происхождения, разговорный язык/языки
США	Раса, этническая принадлежность латиноамериканцев, место рождения, гражданство, происхождение, разговорный язык в быту
Фиджи	Этническая группа, место рождения
Южная Африка	Группа народонаселения, гражданство, страна происхождения, разговорный язык в быту

Источник: J. Allan: *International concepts and classifications: Review of the measurement of ethnicity* (Wellington, Statistics New Zealand, 2001).

важный вопрос: каким образом можно согласовать защиту конфиденциальных личных данных и право человека на частную жизнь с необходимостью мониторинга дискриминации посредством статистики. В обследовании Европейской комиссии приводится ряд стран, которым удалось добиться решения этой дилеммы. Представляется, что ключевым фактором в данном случае являются доверие к национальным статистическим институтам и их способности использовать «щекотливую» информацию, обеспечивая конфиденциальность и оперативную надежность<sup>5</sup>.

48. В последние годы заметно улучшилась статистическая информация по таким причинным аспектам, как инвалидность, хотя проблематичным остается вопрос сопоставимости между странами и в течение определенного периода времени внутри той или иной страны. В 2004 году МОТ выпустила сборник, в котором анализируются методологии, применяемые в 95 странах, занимающихся сбором статистики по инвалидности в сфере занятости или планирующих проводить сбор таких данных<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Европейская комиссия: *Comparative study on the collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, the United Kingdom and the Netherlands* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2004), p. 83.

<sup>6</sup> МОТ: *Statistics on the employment situation of people with disabilities: A compendium of national methodologies*, Working Paper No. 40, Policy Integration Department, Bureau of Statistics (Geneva, 2004). В большинстве стран используют обзоры домохозяйств (40%) или переписи населения

Руководство МОТ *The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information* («Положение в области занятости лиц с утратой трудоспособности: на пути к более полной статистической информации») подготовлено в проекте и должно быть готово к печати в начале 2007 года.

49. Статистическое определение таких причин, как расовое или этническое происхождение, было принято в значительном числе стран. В последние несколько лет такие страны, как Боливия, Эквадор и Гватемала, прилагали заметные усилия к сбору данных о своих коренных народах<sup>7</sup>. Международное сопоставление, тем не менее, невозможно, так как страны применяют различные классификационные категории (таблица 1.2). В различных национальных условиях понятия «раса» и «этническое происхождение» приобретают особое и совершенно другое значение, поскольку они являются продуктом различных исторических, социально-экономических и правовых процессов. Важно, тем не менее, не прибегать к таким переменным, как «национальность» или «страна происхождения» респондента или его/ее родителей в качестве показателя для измерения расового или этнического состава общества. Понятие «страна происхождения» не является достоверным показателем ни цвета кожи человека, ни

(30%), и только 10% пользуются специальными обзорами домохозяйств по вопросам инвалидности.

<sup>7</sup> См. J. Renshaw; N. Wray: «Indicadores de pobreza indígena» (неопубликованный документ, январь 2004).

## Вставка 1.1

## Каков прогресс, которого удалось добиться по измерению гендерного неравенства?

В докладе Организации Объединенных Наций *The world's women 2005: Progress in statistics* анализируются официальные национальные статистические данные за 1995-2003 годы по 204 странам. В докладе сделан вывод о том, что ограниченность доступных данных по показателям, касающимся гендерного равенства, является свидетельством низкого потенциала национальных статистических служб, отсутствия учета гендерной тематики в рамках государственной политики и недостаточной развитости концепций и методов. Прогресс в сфере сбора данных по гендерным показателям в области рынка труда остается чрезвычайно неровным, если рассматривать отдельные показатели и регионы или районы. Экономически активное население (ЭАН) является показателем, по которому представили данные наибольшее число стран или районов, причем эти данные приведены в разбивке по полу, однако их число постоянно снижается, начиная с 1975 года. Наиболее высокие показатели отчетности по странам Европы, а наиболее низки – по странам Африки. 34 из 50 стран Азии представили данные по этому показателю, но в этом списке не фигурируют ни Китай, ни Индия. В Океании лишь 6 из 17 стран направили данные об экономически активном населении в разбивке по полу и возрасту, при этом в этих странах проживает 95% всего населения региона. Число стран, представивших данные о численности своего незанятого населения в разбивке по полу было несколько ниже. В рассматриваемый период времени 87 стран направили по крайней мере один раз данные об численности безработных в разбивке по полу и уровню образования, и лишь 72 страны смогли представлять эти данные чаще. Однако важно отметить, что наибольшие достижения в области отчетности были достигнуты относительно информации, касающейся статистики в отношении безработицы. Продолжал отставать сбор данных о профессиональном разделении в зависимости от половой принадлежности человека. 105 из 204 стран изыскали возможность направить этого рода данные, при этом лишь 68 стран представляли такую информацию часто. Более половины стран, представлявших информацию, являются государствами Северной и Южной Америки, Европы и Азии. Показатель, по которому достигнут наименьший прогресс, касается статистики по заработной плате в разбивке по основным промышленным группам и по полу. По этому показателю данные прислали лишь 52 страны. Хотя эта цифра представляет собой впечатлительное увеличение этого числа, начиная с 1995 года, почти три четверти полученных данных поступило от стран Европы и Азии. При том, что неформальная экономика является важным источником занятости для женщин во многих странах, лишь около 60 государств представили соответствующую статистику в период после 1995 года.

Источник: ООН: *The world's women 2005: Progress in statistics* (New York, 2006).

других его черт, ассоциируемых с этническим происхождением. Более того, оно создает превратное впечатление о том, что расизм представляет собой явление, не выходящее за рамки исключительно иммиграции<sup>8</sup>.

**50.** Другие страны, такие как Франция, не идут на сбор данных об этническом составе своих обществ. После социальных беспорядков в глубинке Франции или в пригородах в конце 2005 года правительство усилило свою борьбу против расовой дискриминации. Оживленную дискуссию в национальных масштабах вызвал вопрос о целесообразности сбора статистической информации в целях измерения и оценки сферы охвата и характера проблем расизма<sup>9</sup>. Критики заявляют, что количественная оценка помех, которые ассоциируются с этническим

происхождением, приведет в более глубокой социальной фрагментации, при этом сторонники считают, что отказ от этого может привести к дальнейшему ухудшению ситуации<sup>10</sup>.

**51.** Половая принадлежность является причиной дискриминации, в отношении которой достигнут максимальный, хотя и неудовлетворительный, прогресс (вставка 1.1), с точки зрения как сбора данных и отчетности на национальном уровне, так и разработки показателей в сфере равенства на региональном и международном уровнях. В результате работы, проводимой Европейской комиссией, составляется всеобъемлющий свод показателей в сфере гендерного равенства в таких областях, как занятость, сегрегация, оплата труда и семейные примирительные процедуры<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> См. Европейская комиссия: *Comparative study...*, op.cit. p. 85.

<sup>9</sup> См. R. Fauroux: *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi* (Париж, Министерство занятости, социальной сплоченности и жилищного обеспечения, 2005).

<sup>10</sup> См. J-B. de Montvalon; L. Van Eeckhout: "La France résiste au comptage ethnique", in *Le Monde*, 3 July 2006.

<sup>11</sup> J. Rubery; D. Grimshaw; C. Fagan; H. Figueiredo; M. Smith: "Gender equality still on the European agenda – but for how long?", in *Industrial Relations Journal*, Vol. 34, No. 5, pp. 484-486.

**52.** Многие страны приступили к сбору статистических данных по таким важным гендерным показателям, как насилие против женщин, в том числе на производстве, или о том, каким образом женщины и мужчины делят свое время между наемным и неоплачиваемым трудом и досугом. Работа в этом направлении только начинается, особенно в развивающихся странах, однако, рисуя картину рабочей нагрузки, налагаемой на мужчин и женщин, удастся найти полезные ориентиры для политических решений, принимаемых политическими руководителями, которые могут быть заинтересованы, к примеру, в повышении уровней занятости женщин.

**53.** ОЭСР создала базу данных по гендерным вопросам, институтам и развитию (ГИР), в которой сочетаются существующие показатели гендерного (не)равенства в области образования, здравоохранения или политического представительства с показателями, измеряющими дискриминацию в институтах, оказывающая воздействие на масштабы и формы участия женщин в экономике<sup>12</sup>. ГИР охватывает в общей сложности 50 показателей по 162 странам. Эти показатели разбиты на четыре категории и дают информацию о семейном укладе (в том числе о традициях бракосочетания, авторитете родителей, отказе от обязательств); физической целостности (увечья женских детородных органов, изнасилование, физическое насилие и т.д.); гражданских свободах (мера, в которой женщины могут баллотироваться на политический пост или свободно передвигаться вне дома); правах собственности (праве на владение собственностью или другими материальными ценностями и имуществом). Хотя ГИР

охватывает широкий круг параметров, включающий и выходящий за рамки занятости и рабочих мест, некоторые из них, такие как традиции бракосочетания, свобода женщин на передвижение и права женщин на собственность, имеют прямое отношение к возможностям и выбору женщин в сфере рынка труда.

**54.** Нет ни одного показателя, который бы сколько-нибудь значимо отражал прогресс или отсутствие такового в деле упразднения дискриминации и содействия равенству в сфере труда. Необходим ряд показателей, каждый из которых измерял бы отдельные, но взаимосвязанные элементы, такие как формы неравенства, связанные с результатами функционирования рынка труда, указывающими на промахи и аспекты дискриминации. Остается неравномерной доступность необходимых данных в зависимости как от причин, так и соответствующих переменных, однако принимаются меры по выправлению создавшейся ситуации.

**55.** В любом случае, и несмотря на эти недостатки, данные, бесспорно, свидетельствуют, что повсеместно остаются весьма существенными различия в профессиональных достижениях между основными группами и теми слоями, которые находятся в уязвимом положении с точки зрения дискриминации, и эти различия нивелируются чрезвычайно медленно. Это вновь подчеркивает необходимость и важность создания благотворного климата, который бы сочетал антидискриминационное законодательство и усилия институтов, ведущих борьбу за обеспечение равенства, с последовательными политическими мерами, содействующими равенству на рабочих местах и помимо них.

<sup>12</sup> Эта база данных доступна по адресу: [www.oecd.org/dev/institutions/GID](http://www.oecd.org/dev/institutions/GID).







## ЧАСТЬ II

### Формы дискриминации в сфере труда: развитие событий за последнее время

**56.** В докладе *Равенство в сфере труда – великие времена* показано, что дискриминация в сфере труда представляет собой подвижную цель: в то время как сохраняются давно существующие формы дискриминации, основанные на признаках пола, расы и религии, которые часто приобретают новые окраски, появляются и более новые формы дискриминации, например в отношении людей инфицированных или больных ВИЧ/СПИДом или подозреваемых в этом, либо в отношении работников по обеим сторонам возрастной шкалы. Одновременно с этим в ряде стран проявляется и другая практика, связанная, например, с наказанием людей, имеющих привычки, которые в обществе рассматриваются как нездоровые.

**57.** «Живучесть» дискриминации в сфере труда тесно связана с преобразованиями в структуре и динамике рынков труда во всех странах, которые вызваны более широкими экономическими и политическими процессами. Такие преобразования придают новые формы моделям социальной мобильности и деления общества, меняя общественные взгляды на этику в сфере труда или на установки, которые могут

привести к достижению успеха на рабочем месте. В свою очередь, эти установки обычно присущи конкретным слоям общества, в то время как другие слои, по их мнению, не обладают ими и, соответственно, лишены равных возможностей, независимо от их достоинств. Поразительным в этой глобальной картине является то, что некоторые группы населения, независимо от уровня социально-экономического развития страны, открытого характера и динамизма ее экономики, постоянно занимают самые непрестижные и низко оплачиваемые рабочие места.

**58.** Часть II содержит обзор развития событий за последнее время в отношении форм дискриминации в области занятости и профессий во всем мире: в ней рассматриваются вопросы сохранения и изменения давно устоявшихся форм дискриминации (которые, например, конкретно указаны в Конвенции 111), а также освещаются некоторые формы дискриминации, признанные как таковые в последнее время, и предлагается внимательно подходить к появляющейся новой практике на рабочем месте, которая вызывает озабоченность.

## 1. Давно признаваемые формы дискриминации

### Гендерное равенство в сфере труда: смешанная картина

**59.** Ключевой предпосылкой для эффективного решения проблемы дискриминации по признаку пола в сфере занятости и профессий служит понимание как значения, так и изменений ее форм со временем. В связи с отсутствием глобальных данных о дискриминации по признаку пола, результаты изучения неравенства между мужчинами и женщинами на рынке труда можно считать имеющими силу приближительными данными о дискриминации по признаку пола (см. главу 2 Части I). Несмотря на то, что гендерное неравенство сосуществует и взаимодействует с другими формами неравенства, такими как неравенство по признаку возраста или расы, в глобальных масштабах легче получить сведения о дискриминации по признаку пола, чем по всем остальным личностным особенностям. Именно поэтому в данном разделе речь идет, в основном, о неравенстве между мужчинами и женщинами в отношении ряда переменных факторов рынка труда.

**60.** Для изучения относительного статуса женщин на рынке труда были выбраны восемь показателей: уровень участия на рынке труда, уровень занятости и безработицы в разбивке по полу, доля женщин в сфере оплачиваемой занятости как в несельскохозяйственном секторе, так и во всех других секторах, процентное распределение трудящихся-женщин по статусу (работающих бесплатно, самозанятых и наемных работников), доля женщин, занимающих посты в законодательных органах и среди руководителей, а также разрыв в оплате труда,

определяемый гендерным фактором (см. методологическую записку в Приложении 1).

### Продолжается вступление женщин на рынок труда

**61.** Данные за 1995-2004 годы подтверждают, что участие женщин на рынке труда и их труд по найму продолжают расширяться почти во всех регионах мира (таблица 2.1). Уровень участия женщин на рынке труда продолжал расти существенными темпами, в связи с чем гендерный разрыв в участии на рынке труда сократился на 3,5% во всем мире. В таблице 2.1 показано, что это повышение было самым заметным в странах Латинской Америки и Карибского бассейна, за которыми следуют Европейский союз, Южная Азия, а также с более низкими темпами страны Ближнего Востока и Северной Африки. Этот показатель свидетельствует о том, что в странах Восточной Азии и Тихого океана отмечается умеренный рост, а в странах Африки к югу от Сахары он остается практически неизменным.

**62.** В большинстве регионов повысился также уровень занятости женщин (хотя и отмечаются значительные различия между ними). В Северной Америке по-прежнему отмечается самый высокий уровень занятости женщин, а самый низкий зафиксирован в странах Ближнего Востока и Северной Африки (таблица 2.2). Более того, если уровень женщин повышается, то уровень занятости мужчин несколько снизился в пяти регионах из восьми, особенно в Европе (без ЕС), а также в Центральной Азии и Южной Азии.

**Таблица 2.1. Доля женщин в рабочей силе и % соотношение между женщинами и мужчинами, по регионам, 1995-2004 (%)**

	Количество стран и территорий	Доля женщин в рабочей силе			% соотношения между женщинами и мужчинами	
		1995	2000	2004	1995	2004
<b>Во всем мире</b>	<b>173</b>	<b>54,8</b>	<b>55,7</b>	<b>56,6</b>	<b>66,2</b>	<b>69,6</b>
АТР	24	59,5	60,3	61,2	71,6	74,3
Европа (без ЕС) и Центральная Азия	23	62,2	60,6	60,9	79,3	80,3
Европейский союз	25	57,9	60,4	62,0	74,3	80,8
Латинская Америка и Карибский бассейн	28	48,1	51,5	53,9	58,0	65,3
Ближний Восток и Северная Африка	19	27,5	29,8	32,0	34,0	39,5
Северная Америка	2	68,6	70,4	71,2	83,0	86,7
Южная Азия	8	39,5	41,3	43,5	46,8	52,6
Страны Африки к югу от Сахары	44	64,6	63,7	63,0	73,6	73,0

Все величины имеют среднее значение.

Источник: МОТ: *Ключевые показатели рынка труда (КПРТ)*, 4-е издание (Женева, 2006), таблица 1а; МОТ: *Глобальные тенденции в области занятости, модель*.

**Таблица 2.2. Соотношение между занятым населением и общим населением в разбивке по полу и регионам, 1995-2004 (%)**

	Уровень занятости женщин		Уровень занятости мужчин	
	1995	2004	1995	2004
<b>Во всем мире</b>	<b>51,2</b>	<b>53,0</b>	<b>78,4</b>	<b>77,5</b>
АТР	58,6	60,0	81,7	80,6
Европа (без ЕС) и Центральная Азия	57,3	56,7	71,8	69,6
Европейский союз	52,5	56,9	72,3	72,1
Латинская Америка и Карибский бассейн	43,3	49,2	79,3	80,0
Ближний Восток и Северная Африка	24,4	27,6	74,1	74,8
Северная Америка	64,8	68,6	78,2	78,7
Южная Азия	37,5	40,7	84,2	82,1
Страны Африки к югу от Сахары	62,6	60,6	83,6	81,6

Источник: МОТ, КПРТ, 4-е издание, таблица 1а, Глобальные тенденции в области занятости, модель.

**Таблица 2.3. Уровень безработицы в разбивке по полу и регионам, 1995-2004**

	Уровень безработицы женщин		Уровень безработицы мужчин	
	1995	2004	1995	2004
<b>Во всем мире</b>	<b>9,8</b>	<b>9,3</b>	<b>8,4</b>	<b>8,2</b>
АТР	4,7	5,0	4,6	5,0
Европа (без ЕС) и Центральная Азия	11,2	11,1	11,4	11,2
Европейский союз	11,1	9,3	9,0	7,8
Латинская Америка и Карибский бассейн	11,8	10,4	8,1	6,8
Ближний Восток и Северная Африка	16,9	16,1	10,7	10,6
Северная Америка	7,4	6,1	7,8	6,6
Южная Азия	8,2	8,1	4,0	4,1
Страны Африки к югу от Сахары	7,3	7,6	8,6	9,1

Источник: *ibid.*

**63.** Что касается безработицы, то во всем мире отмечается некоторое снижение безработицы как среди женщин, так и мужчин, за исключением стран Восточной Азии и Тихого океана, а также стран Африки к югу от Сахары. Однако уровень безработицы среди женщин оставался выше, чем среди мужчин практически повсюду, но самый большой гендерный разрыв в плане безработицы отмечается в странах Ближнего Востока и Северной Африки, а также в Латинской Америке (таблица 2.3). Северная Америка является единственным регионом, где безработица среди мужчин превышает уровень безработицы среди женщин.

**Больше женщин, занятых по найму, но многие все еще работают бесплатно**

**64.** Доля женщин в общей занятости по найму в несельскохозяйственном секторе служит показателем, с помощью которого измеряется прогресс в достижении Целей развития тысячелетия (ЦРТ), касающихся гендерного равенства и расширения прав женщин. Кроме того, осуществляется сбор данных о доле женщин в общей занятости по найму, так как в течение прошлого десятилетия в некоторых странах ориентированное на экспорт сельское хозяйство стало важным источником оплачиваемой работы для женщин (таблица 2.4).

**Таблица 2.4. Доля женщин, занятых по найму в несельскохозяйственном секторе (ЦРТ 3) и совокупная занятость по найму во всех секторах, 1995-2004 (%)**

	Количество стран и территорий	Доля женщин в несельскохозяйственной оплачиваемой занятости		Для женщин в общей оплачиваемой занятости	
		1995	2004	1995	2004
Во всем мире	79	41,3	43,5	40,3	42,1
АТР	11	43,1	46,5	41,8	44,9
Европа (без ЕС) и Центральная Азия	12	43,9	45,7	43,4	44,7
Европейский союз	22	45,8	47,4	45,4	47,1
Латинская Америка и Карибский бассейн	22	40,4	42,2	38,6	40,3
Ближний Восток и Северная Африка	4	24,5	28,2	22,2	24,9
Северная Америка	2	48,1	49,0	46,5	47,4
Южная Азия	2	14,3	16,5	17,8	17,6
Страны Африки к югу от Сахары	4	36,0	39,5	35,8	36,0

Все величины приводятся в среднем значении.

Источник: Доля женщин в несельскохозяйственной оплачиваемой занятости: Отдел статистики Организации Объединенных Наций; Общая база данных Организации Объединенных Наций; Доля женщин в оплачиваемой занятости: КПРТ, 4-е издание, таблица 3. При отсутствии данных в КПРТ таблица заполнялась данными из таблицы 2D базы данных ЛАБОРСТА (в основном за 2004 г.).

**65.** Из таблицы 2.4 видно, что доля женщин как в несельскохозяйственной оплачиваемой занятости, так и в общей оплачиваемой занятости повысилась во всех регионах примерно на 2%. Более того, доля женщин в несельскохозяйственной оплачиваемой занятости выше, чем в общей оплачиваемой занятости, за исключением региона Южной Азии. Эта тенденция подтверждает, что оплачиваемый труд в сельском хозяйстве служит относительно важным источником доходов для женщин данного региона по сравнению с другими регионами.

**66.** Если на Ближнем Востоке и в Северной Африке доля женщин в несельскохозяйственной оплачиваемой занятости все еще остается самой низкой, то увеличение этого показателя было самым значительным именно в этом регионе, за которым следуют Африка к югу от Сахары, а также Восточная Азия и Тихоокеанский регион.

**67.** Несмотря на то, что эти два показателя свидетельствуют о позитивном развитии ситуации во всем мире, во многих регионах доля женщин, работающих бесплатно, продолжает оставаться значительной (график 2.1). Это важный показатель положения женщин, так как работники, выполняющие работу бесплатно в семье, лишены рычагов контроля за средствами производства и за результатами работы.

**68.** Страны Африки к югу от Сахары являются единственными регионом, где доля женщин, работающих бесплатно, из общего объема занятых женщин, повысилась на 3,6%, в то время как во всех остальных регионах эта процентная

доля сократилась, хотя и со значительными колебаниями. Вместе с тем, между регионами отмечаются большие различия в показателях доли женщин, работающих без вознаграждения. Южная Азия, где две трети женщин работают бесплатно, представляет собой регион с самой высокой долей неоплачиваемого женского труда, но также и регион, в котором зафиксировано самое большое сокращение этой доли за рассматриваемый период.

**69.** Во многих регионах значительная доля занятых женщин продолжают работать на условиях самостоятельной занятости. Самозанятость можно рассматривать как один из вариантов неформального труда, который характеризуется низким уровнем оплаты труда, плохими условиями труда и отсутствием защиты. Результаты проведенного недавно исследования МОТ свидетельствуют о том, что женщины чрезмерно широко представлены в неформальном секторе и что, хотя женщины и мужчины приблизительно в равной пропорции являются самозанятыми работниками, женщины занимают как правило неквалифицированным трудом в рамках самостоятельной занятости<sup>1</sup>.

**70.** Другим «лицом» неформального женского труда является труд в качестве домашней прислуги. Несмотря на отсутствие глобальных данных, существуют свидетельства, подтверждающие, что эта форма занятости поглощает

<sup>1</sup> R. Galli; D. Kucera: «Gender, informality and employment flexibility in Latin America» (готовится к изданию).

**График 2.1. Распределение в % работающих женщин по статусу в общей численности занятых женщин по регионам, 1995 и 2004**



Источник: Занятость женщин по статусу: КПРТ, 4-е издание, таблица 3. При отсутствии данных в КПРТ таблица заполнялась данными из таблицы 2D базы данных ЛАБОРСТА (в основном за 2004 г.).

значительную и растущую долю женщин частично в результате роста миграции женщин в поисках работы (см. раздел о трудящихся-мигрантах ниже).

**71.** Что касается групп «наемных работников» или лиц, получающих заработную плату, то во всех регионах отмечается некоторое повышение ее доли, за исключением Латинской Америки и Карибского бассейна, а также Южной Азии, где эта доля остается на прежнем уровне.

**Больше женщин на высоких должностях, но разрыв в оплате труда сохраняется**

**72.** Если в какой-либо стране большая доля женщин занимает посты в законодательных структурах, работает на постах высших руководителей и старших менеджеров, то это служит показателем того, что у женщин имеется возможность занимать высокое положение. Несмотря на то, что во всем мире женщины составляют явное меньшинство на таких должностях (28%), прогресс, достигнутый ими в этом плане за последние несколько лет, представляется весьма отрядным. Во всех регионах повысилась доля женщин, занимающих такие должности (таблица 2.5). Несмотря на то, что в Южной Азии этот показатель рос самыми высокими темпами (почти удвоился за девять лет), доля женщин, занимающих руководящие посты в этом регионе, все еще остается самой низкой.

**73.** Уровень экономического развития страны, по-видимому, не оказывает большого влияния на определение доли женщин на таких должностях. Колебания в показателях доли женщин в группе руководящих работников можно объяснить множеством других факторов, таких как антидискриминационное законодательство и политика, национальные системы классификации и кодификации рабочих мест, доля женщин, занятых на оплачиваемой несельскохозяйственной работе, а также традиции и культура<sup>2</sup>.

**74.** Как отмечалось ранее, для объяснения разрыва в оплате труда, связанного с гендерным фактором, все еще не хватает точных и достоверных данных. Более того, имеющиеся статистические данные строятся на различных стандартах: некоторые из них касаются почасовой заработной платы брутто, как во всех секторах, так и в отдельных секторах, в то время как другие строятся на заработках. Однако, независимо от используемых стандартов, эти данные наглядно свидетельствуют о больших различиях в оплате труда мужчин и женщин.

<sup>2</sup> R. Anker: "Women's access to occupations with authority, influence and decision-making power", Policy Integration Department Working Paper No. 44 (Geneva, ILO, 2005), at [www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4\\_3\\_414\\_wp-44.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4_3_414_wp-44.pdf).

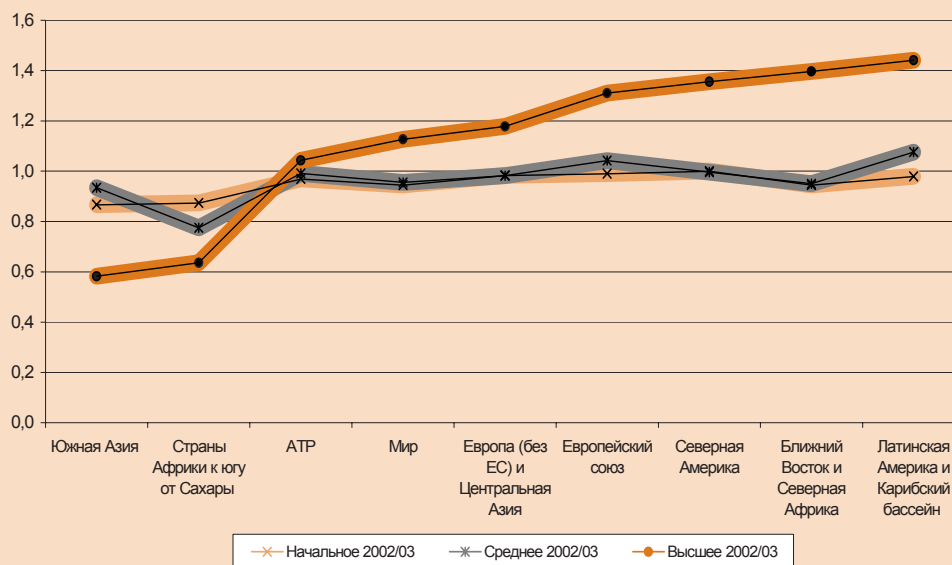
**Таблица 2.5. Доля женщин, занимающих посты в законодательных органах и на руководящих должностях, 1995 и 2004 (%)**

Количество стран и территорий	1995	2004	Абсолютное увеличение в %
Всего в мире	73	25,5	28,3
АТР	12	20,9	24,8
Европа (без ЕС) и Центральная Азия	10	27,5	29,2
Европейский союз	22	27,5	30,6
Латинская Америка и Карибский бассейн	16	32,7	35,0
Ближний Восток и Северная Африка	6	9,2	11,0
Северная Америка	2	38,6	41,2
Южная Азия	2	4,6	8,6
Страны Африки к югу от Сахары	3	22,1	24,8

При отсутствии данных за каждый год периода с 1995 по 2004 гг. использовалась информация за ближайший год. Все величины приводятся в среднем значении.

Источник: МОТ: ЛАБОРСТА, таблица 2С (Занятость по профессиям).

**График 2.2. Общее соотношение между зачислением женщин и мужчин в систему начального, среднего и высшего образования, по регионам, 2002-03**

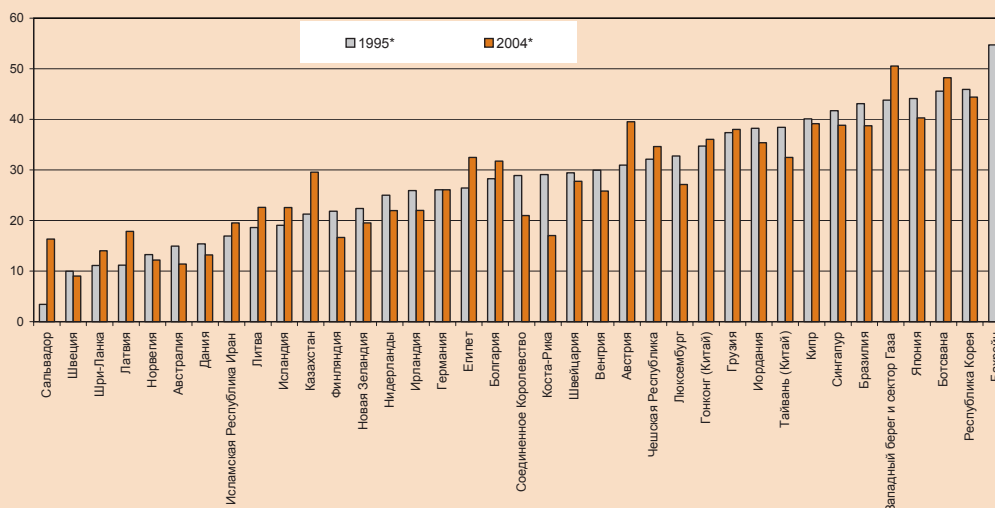


Источник: ЮНЕСКО: *Education for All Global Monitoring Report 2007* (Paris, 2006); таблица 5 (Участие в системе начального образования); таблица 8 (Участие в системе среднего и профессионального обучения, не входящего в систему высшего образования) и таблица 9 (Участие в системе высшего образования).

75. В докладе *Равенство в сфере труда – вехи времени* говорится о том, что значительное гендерное неравенство в оплате труда является наиболее характерной особенностью рынков труда во всем мире. Даже несмотря на то, что гендерный разрыв в оплате труда сократился в одних странах и стабилизировался в других, женщины в среднем продолжают работать за более низкую заработную плату, чем мужчины. Эта тенденция продолжается несмотря на поразительные успехи женщин в области

образования по сравнению с мужчинами (график 2.2). В 2003 году, за очевидным исключением Южной Азии и стран Африки к югу от Сахары, уровень зачисления женщин в высшие учебные заведения намного превышал уровень поступления в ВУЗы мужчин, что сводит на нет аргументацию в пользу «производительности» мужчин перед женщинами, которая служит оправданием причин сохранения разрыва в оплате труда женщин и мужчин.

**График 2.3. Разрыв в оплате труда женщин и мужчин в обрабатывающей промышленности в отдельных странах и территориях, 1995-2004 (%)**



Источник: Расчеты, основанные на КПРТ, 4-е издание, таблица 15.

76. Более доступными являются сопоставимые данные о заработной плате в разбивке по полу работников в секторе обрабатывающей промышленности. На графике 2.3 показана эволюция гендерного разрыва в оплате труда в этом секторе за период с 1995 по 2004 годы в 37 странах и территориях. Если в большинстве стран отмечается сокращение этого разрыва, особенно в Коста-Рике и Соединенном Королевстве, то другие страны переживают резкое углубление гендерного разрыва в оплате труда (например Египет, Шри-Ланка и Сальвадор). Однако в странах, где отмечается сокращение гендерного разрыва в оплате труда, это объясняется главным образом не повышением заработной платы женщин, а снижением оплаты труда мужчин. Гендерный разрыв в оплате труда в обрабатывающей промышленности увеличился также в странах СНГ и странах Восточной Европы, не входящих в ЕС. Это объясняется ухудшением условий на рынке труда, вызванным переходом к рыночной экономике, наряду с несоизмеримым воздействием этого процесса на положение женщин<sup>3</sup>.

77. Во всех странах ЕС разница между среднечасовой валовой оплатой труда мужчин и женщин во всех секторах экономики и на всех предприятиях остается высокой (15%) (график 2.4). По данным Европейской комиссии, различия в уровнях заработной платы мужчин и

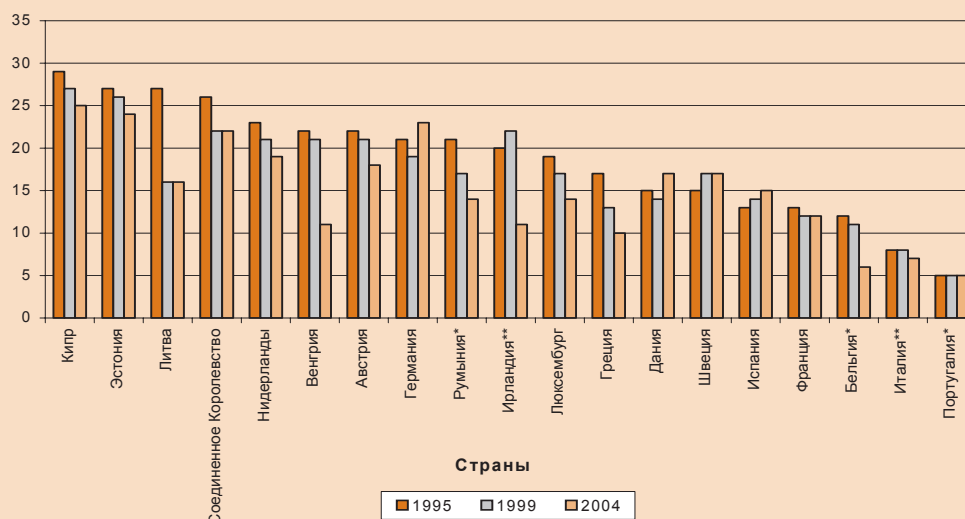
женщин являются результатом «несоблюдения законодательства о равной оплате труда, а также некоторых структурных форм неравенства, таких как сегрегация на рынке труда, различия в режимах работы, доступность образования и профессиональной подготовки, необъективные системы оценки и оплаты труда, а также укоренившиеся стереотипы»<sup>4</sup>. Отсутствие в некоторых странах ЕС работы, обеспечивающей гендерное равенство, а также мер, направленных на согласованное распределение обязанностей в семье, также служат одним из факторов, способствующих сохранению гендерного разрыва.

78. В большинстве стран Латинской Америки заметно выросла заработная плата женщин, выраженная как соотношение между заработками женщин и мужчин, а также между заработной платой женщин и мужчин за исключением Аргентины (единственная страна, в которой гендерный разрыв по обоим этим показателям вырос примерно на 10%). Однако существуют большие различия между размерами гендерного разрыва в зависимости от того, что учитывается – заработки или ставки оплаты труда (таблица 2.6). Гендерный разрыв между заработками остается примерно на 10-20 процентных пунктов выше, чем гендерный разрыв между заработной платой за исключением Сальвадора, Парагвая и Венесуэлы, где эти различия еще больше.

<sup>3</sup> M. Corley, Y. Perardel and K. Popova: *Wage inequality by gender and occupation: a cross country analysis*, Employment Strategy Papers, 2005/20, с. 19.

<sup>4</sup> Европейская комиссия: *Report on Equality between women and men, 2006* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2006), с. 10.

**График 2.4. Разница в оплате труда женщин и мужчин, выраженная в % от зарплаты мужчин, отдельные европейские страны, отдельные годы**



Источник: Статистическое управление Европейских сообществ (ЕВРОСТАТ) и по адресу [www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu).  
\* Разрыв в сериях. \*\* Предварительная оценка.

79. В период 1994-2004 годов во всех странах, за исключением Доминиканской Республики, сокращение гендерного разрыва между заработной платой было намного более интенсивным, чем сокращение разрыва между трудовыми заработками. Величина последнего даже повысилась в Аргентине, Доминиканской Республике и Никарагуа.

80. За последние годы стало проводиться все больше исследований в промышленно развитых и развивающихся странах и в странах с переходной экономикой с целью определения того, какая доля гендерного разрыва объясняется дискриминацией, а какая его часть вызвана объективными факторами, такими как образование, стаж работы и продолжительность оплачиваемого рабочего времени<sup>5</sup>. Результаты большинства исследований позволяют заключить, что дискриминация, которая приравнивается к необъяснимой части гендерного разрыва в оплате труда, составляет несущественную

долю гендерного разрыва в оплате труда, хотя она может составлять разные величины в зависимости от страны и используемой методологии. Необъяснимая доля гендерного разрыва в оплате труда в промышленно развитых странах составляет от 5% до 15%<sup>6</sup>. В Южной Африке<sup>7</sup> и Республике Корея<sup>8</sup> она составляет 20% от общей разницы в оплате труда, в то время как в Китае<sup>9</sup> и Австралии<sup>10</sup> на необъяснимую долю разницы в оплате труда приходится 80%. Во Франции остаточная часть гендерного разрыва в оплате труда повышается с возрастом: для женщин в возрасте до 35 лет разница в оплате труда по сравнению с мужчинами составляет 6%, что объясняется дискриминацией, в то

<sup>6</sup> M. Gunderson: "Viewpoint: Male-female wage differentials: how can that be?", in *Canadian Journal of Economics*, vol. 39, No. 1 (2006), pp. 1-21.

<sup>7</sup> C. Grun: "Direct and Indirect gender discrimination in the South African labor market", in *International Journal of Manpower*, vol. 25, No. 3/4 (2004), pp. 321-342.

<sup>8</sup> E. Monk-Turner and C., Turner: "The gender wage gap in South Korea: how much has changed in 10 years?" in *Journal of Asian Economics*, vol. 15, No. 2 (2004), pp. 415-424.

<sup>9</sup> S. Demurger, M. Fournier, Y. Chen: «The evolution of the gender earnings gaps and discrimination in urban China: 1988-1995», Research Paper, Hong Kong Institute of Economics and Business Strategy, 2005.

<sup>10</sup> A.C. Preston: "Female earnings in Australia: an analysis of 1991 Census data", in *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 26, No. 1 (2000), pp. 38-58.



**Таблица 2.6. Соотношение между зарплатами женщин и мужчин в Латинской Америке, 1994 и 2004 (%)**

	Соотношение между оплатой труда женщин и мужчин <sup>1</sup>		Соотношение между заработной платой женщин и мужчин <sup>2</sup>	
	1994	2004	1994	2004
Аргентина	71	61	76	68
Боливия	54	61	61	77
Бразилия	56	66	61	87
Чили	67	64	70	83
Колумбия	68	77	83	99
Коста-Рика	69	75	75	85
Доминиканская Республика	75	68	90	89
Эквадор	67	67	76	87
Сальвадор	63	73	79	100
Гватемала	55	58	70	80
Гондурас	63	76	73	95
Мексика	57	63	68	78
Никарагуа	77	69	77	82
Панама	71	76	75	85
Парагвай	60	70	64	95
Перу	60	61	73	78
Уругвай	61	72	63	71
Боливарианская Республика Венесуэла	70	76	83	99

<sup>1</sup> Полученные доходы соответствуют зарплатам всех занятых лиц (самозанятых, наемных работников и работодателей).

<sup>2</sup> Заработная плата соответствует зарплатам наемных работников.

Источник: Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК): *Social Panorama of Latin America 2005* (Santiago, United Nations, 2006). Статистическое приложение, таблица 26.

время как для женщин старше 35 лет эта величина удваивается<sup>11</sup>.

**81.** Дискриминация с точки зрения размеров вознаграждения может быть прямой, когда она касается одинаковых или схожих рабочих мест, или косвенной, когда речь идет о различных, но равноценных рабочих местах. Данные свидетельствуют о том, что обе эти формы дискриминации существуют повсюду. В промышленно развитых странах проблемы прямой дискриминации в области вознаграждения отмечаются в отношении должностей специалистов и руководителей, а также рабочих мест квалифицированного характера<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Министерство занятости, социального единства и жилого фонда: "Les écarts de salaires horaires entre hommes et femmes en 2002: Une évaluation possible de la discrimination salariale", in *Premières synthèses* No. 221 (June 2006), p. 6.

<sup>12</sup> Pay Equity Task Force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, Final Report 2004 (Ottawa, 2004), p. 171 at [www.payequityreview.gc.ca](http://www.payequityreview.gc.ca).

**82.** Женщины добились значительных успехов на рынках труда во всем мире по сравнению с 1995 годом. Если уровень их занятости наряду с уровнем их участия на рынке труда возрастал, причем более высокими темпами, чем уровень занятости мужчин и их участия на рынке труда, особенно в странах, где их участие было традиционно низким, то прогресс в сокращении гендерного разрыва в оплате труда на высоких должностях достигается значительно более низкими темпами, несмотря на заметные достижения женщин в области образования. Это говорит о необходимости и далее направлять усилия на содействие равным возможностям для женщин в области занятости, на решение проблем, связанных с прямыми и косвенными формами дискриминации, и на расширение их возможностей для совмещения оплачиваемого труда и семейных обязанностей.

### Хронический характер расовой и этнической дискриминации

**83.** Расовая дискриминация<sup>13</sup> по-прежнему представляет собой проблему хронического характера: отмечается некоторое сокращение ее масштабов в таких странах как Бразилия и Южная Африка, которые приступили в последнее время к ее решению, сохраняется ее высокая «живучесть» в странах, все еще отрицающих наличие этой проблемы, и ее устойчивость в тех странах, которые давно признают ее.

**84.** Прошлые конфликты или гражданские войны между различными расовыми и этническими группировками еще более усугубили проблему расизма в некоторых районах Африки (регион Великих озер) и Восточной Европы (Кавказ, Балканы). Во всем мире активизация процесса трудовой миграции и чувство отчаяния, которое этот процесс вызывает в принимающих странах, усугубляют расизм. Широкое распространение получают выражения враждебности по отношению к трудящимся-мигрантам, а также к работникам иностранного происхождения, которым могут предоставить гражданство страны, в которой они работают или отказать в нем.

### Расизм и бедность: неразлучная пара?

**85.** Расовой дискриминации подвергаются миллионы различных работников во всем мире, от людей с черным цветом кожи, этнических меньшинств, до коренных народов, граждан иностранного происхождения и трудящихся-мигрантов. Очень часто от расовой или этнической дискриминации страдают наименее защищенные слои населения. Столетия неравенства во всех сферах жизни в сочетании с хроническим и глубоким этническим социально-экономическим неравенством служат причиной их низкого уровня образования и профессионального роста. В свою очередь, эти недостатки делают их уязвимыми перед сформировавшимися этническими стереотипами, в то время как

социальная и географическая сегрегация увековечивает этническое неравенство, укрепляя представления о них со стороны групп большинства как о «неполноценных» или «вызывающих отвращение» людях. Однако динамика и проявления расовой дискриминации различаются в зависимости от соответствующих групп и рассматриваются ниже.

### Лица африканского происхождения

**86.** В течение прошлых десятилетий в ряде стран образовался небольшой средний класс чернокожих людей африканского происхождения, которых обычно называют чернокожими людьми. Однако большинство из них по-прежнему представляют армию безработных или находятся на нижних ступенях шкалы рабочих мест и оплаты труда. Это происходит повсюду, независимо от социально-экономического развития стран, в которых они проживают.

**87.** Например, в Соединенных Штатах Америки разрыв в заработной плате, основанный на признаках расы, все еще остается значительным: некоторые политические аналитики считают, что по крайней мере до 2050 года паритет заработной платы между черными и белыми невозможен<sup>14</sup>, а это означает, что неравенство в оплате труда также сохраняется.

**88.** Похоже, что расовые стереотипы не исчезают: многие работодатели продолжают считать чернокожих работников, особенно молодых чернокожих мужчин (см. раздел, посвященный дискриминации на почве возраста в главе 2 Части II), ленивыми, нечестными или буйными<sup>15</sup>. Рост удельного веса молодых чернокожих мужчин среди заключенных наряду с непродолжительным стажем работы или его полным отсутствием ставят их в особо уязвимое положение с точки зрения формирования стереотипов<sup>16</sup>. Несмотря на то, что чернокожие женщины, как правило, имеют более высокий уровень образования, чем мужчины и более широкие возможности, чтобы занимать посты менеджеров и специалистов, чернокожие мужчины зарабатывают больше чернокожих женщин на сопоставимых постах, что свидетельствует о практике дискриминации по признаку пола в области вознаграждения. В связи с этим доля чернокожих мужчин среди бедных ниже,

<sup>13</sup> Термин «раса» (отсюда – «расизм») часто в просторечии используется в отношении языковых общин или меньшинств, самобытность которых основана на религиозных или культурных особенностях, или даже на национальном происхождении. Различие в цвете кожи представляет собой лишь одну из этнических особенностей, но наиболее очевидную, и поэтому ее часто связывают с признаком расы в конституционных и законодательных положениях, принимаемых некоторыми странами в целях запрета дискриминации. В общем плане любая дискриминация какой-либо этнической группы считается расовой дискриминацией. См.: МОТ: *Равенство в области труда и занятий*, Специальный обзор по вопросам равенства в области труда и занятий в связи с Конвенцией 111, Доклад III (Часть 4B), Международная конференция труда, 83-я сессия, Женева, 1996, пп. 30 и 31.

<sup>14</sup> D. Neal: *Why has black-white skill convergence stopped?*, Working Paper 11090 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research), Jan. 2005, at [papers.nber.org/papers/w11090.pdf?new\\_window=1](http://papers.nber.org/papers/w11090.pdf?new_window=1).

<sup>15</sup> J. Faudez: «Racism and employment», in *Dimensions of racism* (Нью-Йорк и Женева, ООН, 2005), с. 57.

<sup>16</sup> E. McCrate: *Why racial stereotyping doesn't just go away: The question of honesty and work ethic*, Working Paper Series No. 115 (Apr. 2006), Political Economy Research Institute, University of Massachusetts, Amherst.

чем доля чернокожих женщин (22,8% против 26,7%)<sup>17</sup>.

**89.** В Соединенном Королевстве уровень безработицы среди выходцев из черной Африки или Карибского бассейна выше среднего, причем они занимают рабочие места, не требующие квалификации, с низким уровнем заработной платы, на которых они подвергаются несправедливому обращению. По данным Обзора гражданского состояния за 2005 год<sup>18</sup> чернокожим лицам чаще всего отказывают в предоставлении рабочего места и за последние 5 лет они чаще остальных сталкивались с такой вероятностью отказа в предоставлении рабочего места. В результате этого уровень занятости среди чернокожего населения остается низким, а уровень безработицы среди них – самым высоким и составляет 13% среди чернокожих африканцев и 12% среди чернокожих выходцев из Карибского бассейна, более чем вдвое превышая уровень безработицы среди белого населения (5%). Все белые респонденты соглашались с тем, что за последние пять лет расовые предрассудки в Соединенном Королевстве приобрели более широкие масштабы<sup>19</sup>. Если уровень занятости среди чернокожих работников будет сохраняться на таком же скромном уровне, как в настоящее время, то, по имеющимся оценкам, для устранения разрыва в сфере занятости между черными и белыми понадобится 46 лет<sup>20</sup>.

**90.** Внедрение демократических форм правления в Южной Африке в середине 1990-х годов сопровождалось повышением относительных заработков чернокожих африканцев по сравнению со всеми другими расовыми группами, однако к 2001 году эти завоевания были практически утрачены в связи с проведением политики открытой экономики и беспрецедентным притоком новых лиц, впервые вступающих на рынок труда реального сектора после падения режима апартеида. Разрыв в заработках все еще остается значительным и в настоящее время. Уровень безработицы среди чернокожих

африканцев остается самым высоким<sup>21</sup>, особенно среди неквалифицированных работников или в сельской местности<sup>22</sup>. Несмотря на большие усилия, предпринимаемые правительством и социальными партнерами для решения проблем расовой и иных форм дискриминации, и достигнутый определенный прогресс, результаты обзора, проведенного недавно Национальным институтом труда и экономического развития (NALEDI), свидетельствуют о том, что чернокожее население, и особенно чернокожие женщины, все еще подвергаются дискриминации на рабочих местах<sup>23</sup>. Главный вызов заключается в обеспечении экономического равенства между подавляющим большинством чернокожих африканцев посредством проведения государственной политики, которая включает меры борьбы с дискриминацией, такие как политика интеграции в области образования или политика перераспределения земли, но не ограничивается ими.

**91.** Мобилизация гражданского общества, особенно движение за права чернокожих, а также меры правительства играют ключевую роль в обеспечении начала перемен в Бразилии. Данные свидетельствуют о том, что с 2001 года (график 2.5) отмечается значительное улучшение в области почасовой оплаты труда большинства чернокожих женщин и мужчин по сравнению с оплатой труда белых мужчин. Этим результатам способствовали меры контроля над инфляцией и чистое повышение реальной минимальной заработной платы<sup>24</sup>.

#### *Народность Рома*

**92.** Народность рома, страдающая от плохого обращения и крайней бедности, которую также называют цыганами, является крупнейшим этническим меньшинством в Европе, насчитывающим около 10 млн. человек<sup>25</sup>. Положение этой народности связано с необходимостью решать насущные проблемы в области политических, социальных и гуманитарных прав, с которой сталкивается расширяющаяся Европа.

<sup>17</sup> J.D. McKinnon; C.E. Bennett: *We the People: Blacks in the United States*, Census 2000 Special Reports (US Census Bureau, август 2005).

<sup>18</sup> S. Kitchen; J. Michaelson; N. Wood: *2005 Citizenship Survey – Race and faith topic report* (London, Department for Communities and Local Government, June 2006), at [www.communities.gov.uk/pub/34/CitizenshipSurveyTopicreportraceandfaith\\_id1501034.pdf](http://www.communities.gov.uk/pub/34/CitizenshipSurveyTopicreportraceandfaith_id1501034.pdf).

<sup>19</sup> Commission for Racial Equality (United Kingdom): *Factfile 1: Employment and ethnicity* (Apr. 2006), at [www.cre.gov.uk/research/factfiles.html](http://www.cre.gov.uk/research/factfiles.html).

<sup>20</sup> Конгресс тред-юнионов: Fifty years to plug ethnic minority employment gap says TUC, 5 июля 2005, [www.tuc.org.uk/equality/tuc-10161-f0.cfm](http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-10161-f0.cfm).

<sup>21</sup> Статистика Южной Африки: *Март 2006 Обзор рабочей силы*, и [www.statssa.gov.za/publications/P0210/P0210March2006.pdf](http://www.statssa.gov.za/publications/P0210/P0210March2006.pdf).

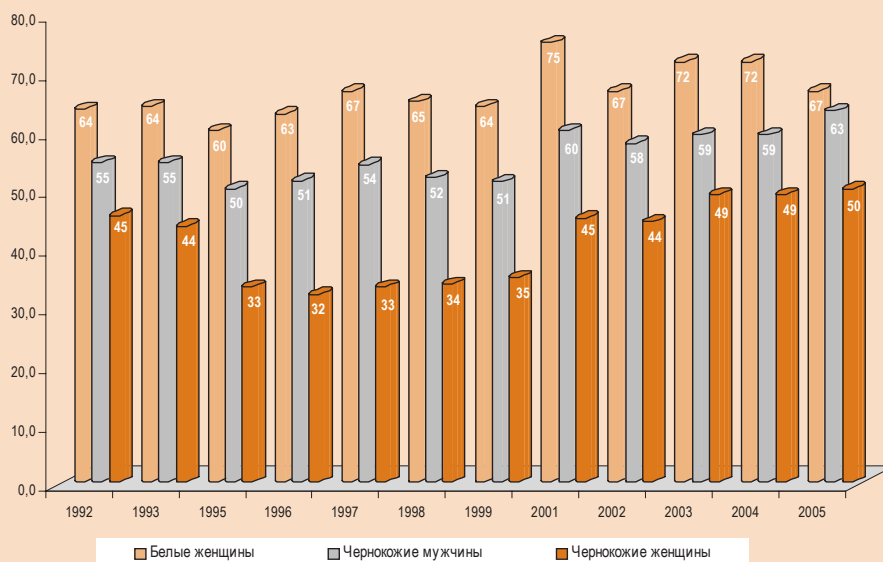
<sup>22</sup> P.G. Leite, T. McKinley, R.G. Osorio: *The post-apartheid evolution of earnings inequality in South Africa 1995-2004* (Brasilia, International Poverty Centre, ППООН, 2006), Working Paper No. 32, октябрь 2006.

<sup>23</sup> NALEDI: *The workers' survey for COSATU*, август 2006, [www.naledi.org.za](http://www.naledi.org.za).

<sup>24</sup> МОТ: *Trabalho decente e desigualdade racial no Brasil* (готовится к публикации).

<sup>25</sup> Генеральный директор по вопросам занятости и социальных дел Европейской комиссии: *The situation of Roma in an enlarged European Union* (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2004), с. 6, п. 7.

**График 2.5. Среднечасовая заработная плата белых и черных женщин и черных мужчин как доля в % от заработной платы белых мужчин, Бразилия, 1992-2005**



Источник: МОТ, рассчитано по данным Географического и статистического института Бразилии.

В связи с этим проводится Десятилетие интеграции народности рома (2005-2015 гг.), которое представляет собой первую совместную попытку транснационального характера, направленную на изменение жизни этих людей в данном регионе<sup>26</sup>.

**93.** Данные об их положении в области занятости не имеют четкого документального подтверждения, однако в соответствии с недавними оценками Европейской комиссии<sup>27</sup> и ПРООН<sup>28</sup>, уровень безработицы среди них достиг критической отметки. В таких странах как Албания, Босния и Герцеговина, Болгария, Хорватия, Бывшая югославская Республика Македония, Черногория, Румыния, Сербия и Косово уровень безработицы среди народности рома, особенно среди женщин, составляет от 50 до 90%. Общий уровень занятости среди них остается

низким, хотя уровень занятости выше среди молодых людей в возрасте до 24 лет, чем среди большинства населения, что позволяет предположить наличие более высокого уровня детского труда среди народности рома (график 2.6)<sup>29</sup>.

**94.** Основной причиной служит низкий уровень образования, который объясняется низким уровнем посещаемости школы из-за отсутствия средств для приобретения одежды, школьных принадлежностей и продуктов питания, а также чрезмерно высокой их доли среди учащихся школ для детей с ограниченными физическими и умственными возможностями<sup>30</sup>. Но даже среди лиц народности рома, имеющих высшее образование, уровень безработицы в два раза выше, чем среди всех других категорий работников с таким же уровнем образования, в то время как прибавка к заработной плате за каждый дополнительный год обучения у них намного ниже, чем у представителей большинства, что приводит к существенному этническому разрыву в оплате труда<sup>31</sup>. Дискриминация также проявляется и в том, что более значительная

<sup>26</sup> Это совместные усилия восьми стран Центральной и Юго-Восточной Европы, поддерживаемые международным сообществом, см. [www.romadecade.org](http://www.romadecade.org).

<sup>27</sup> *The situation of Roma in an enlarged European Union*, op. cit. p. 23. See also A. Gil-Robles, Commissioner for Human Rights: *Final Report on the Human Rights Situation of the Roma, Sinti and Travellers in Europe*, 15 Feb. 2006, Office of the Commissioner for Human Rights, Council of Europe, CommDH(2006) 1.

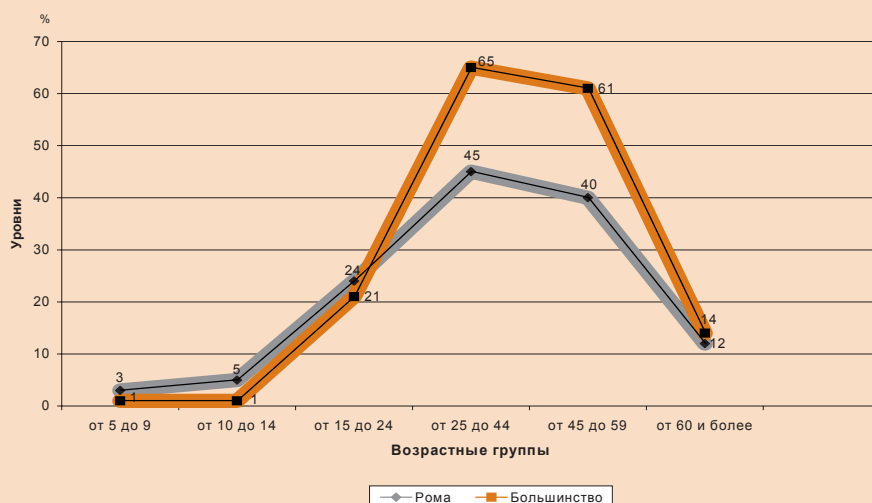
<sup>28</sup> ПРООН: *At risk: Roma and the displaced in South-East Europe* (Братислава, ПРООН, Региональное бюро для Европы и Содружества Независимых Государств, 2006), с. 41.

<sup>29</sup> Ibid, p. 48.

<sup>30</sup> D. Ringold; M. Orenstein; E. Wilkens: *Roma in an expanding Europe* (Washington, DC, World Bank, 2005), p. xv.

<sup>31</sup> ПРООН, op. cit., с. 51.

**График 2.6. Уровень занятости среди народности рома и большинства населения в разбивке по возрасту, 2004 (%)**



Источник: ПРООН: *At risk: Roma and the displaced in Southeastern Europe* (Братислава, Региональное бюро ПРООН для Европы и Содружества Независимых Государств, 2006), с. 48.

доля работников народности рома выполняют неквалифицированные виды работ независимо от уровня их образования. Однако данные свидетельствуют о том, что в смешанных поселениях с высоким уровнем интеграции население народности рома получает среднее образование и находит работу в реальном секторе экономики независимо от гендерного фактора, что позволяет сделать вывод, что более низкий уровень территориальной сегрегации приводит к более высоким социальным результатам<sup>32</sup>.

**95.** Негативное отношение – не единственная проблема; законодательство также может создавать проблемы. В Румынии, например, в соответствии с законом лица, подающие заявления о приеме на любую работу, должны иметь не менее восьмилетнего законченного образования, от чего серьезно страдают люди с уровнем образования ниже среднего<sup>33</sup>. Но в других случаях закон позволяет отдельным гражданам народности рома успешно выигрывать иски о дискриминации (вставка 2.1).

**Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни**

**96.** К еще одной группе населения, которая чрезмерно широко представлена среди нищих и хронически бедных слоев населения,

относятся коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни: они составляют более 15% мировой бедноты, хотя их доля в общемировом населении равняется 5%. В этом повинны расизм, укоренившийся в обществе и государственных институтах в колониальный период и после обретения независимости бывшими колониями, а также практика лишения их прав как отдельных народов, в том числе доступа к землям своих предков и контролю за ними.

**97.** Лишение этих народов де-юре или де-факто права на их традиционные земли, либо их захват происходят постоянно и становятся главной причиной обнищания этих народов, что играет центральную роль в их судьбе. Однако в связи с утратой земель важным источником средств к существованию стала заработная плата, значение которой будет возрастать и в будущем. Точно так же миграция в поисках работы, как за пределами страны, так и в самой стране, продолжает возрастать (вставка 2.2)<sup>34</sup>.

<sup>32</sup> D. Ringold, M. Orenstein and E. Wilkens: op. cit., p. 74.

<sup>33</sup> F. Nasture: “Comparing Romanian policies on employment: Lessons for the Roma Decade”, at Eumap.org., Aug. 2005, at www.eumap.org.

<sup>34</sup> I. Kempf: *Pobreza y pueblos indígenas: más allá de las necesidades*, Observatorio de conflictos, *Serie identidades y pueblos indígenas* (Madrid, Centro de Investigación para la Paz (Peace Research Center), 2003; International Organization for Migration (IOM), Secretariat of the Permanent Forum on Indigenous Issues: *Report of an Experts Workshop on Indigenous Peoples and Migration: Challenges and Opportunities*, Geneva, 6-7 April 2006, E/C.19/2006/CRP.5; M.A. Barrón Pérez: “Jornada de trabajo, ahorro y remesas de los jornaleros agrícolas migrantes en las diversas regiones hortícolas de México, Canadá y España”, in *Análisis Económico*, No. 46, Vol. XXI (first quarter 2006), at www.analisiseconomico.com.mx/pdf/4605.pdf.

**Вставка 2.1**

**Суды осуждают дискриминацию работников народности рома**

16 ноября 2005 года один из представителей народности рома выиграл дело в Софийском районном суде в Болгарии на основе принятого в этой стране Закона о защите от дискриминации. Истец обратился в 2003 году с заявлением о приеме на работу в одну из компаний на должность работника по производству продуктов питания. По телефону ему сказали, что единственное требование заключается в том, чтобы претендент был мужчиной в возрасте до 30 лет, но заявления представителей народности рома рассматриваться не будут. В 2004 году, когда вновь появилось это объявление, он вновь подал заявление, а во время приглашения на собеседование не упомянул, что относится к народности рома. Во время собеседования руководство компании не советовало ему надеяться на получение этого рабочего места. Компании не удалось доказать, что отказ в приеме на работу был обоснован отсутствием у него надлежащей квалификации. Вместо этого суд пришел к выводу, что имеется достаточно обусловленных обстоятельствами косвенных доказательств, свидетельствующих о причинно-следственной связи между этническим происхождением г-на Ассенова и отказом компании принять его на работу. Это служит примером того, как в решении суда признается и рассматривается прямая форма дискриминации по этническому признаку при найме работу.

Источник: European Roma Rights Centre (ERRC): *Bulgarian court fines employer for denying access to employment to Roma*, 16 Nov. 2005, at [www.errc.org](http://www.errc.org).

**Вставка 2.2**

**Миграция за границу в поисках работы коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни**

Коренные народы Непала, проживающие в горной местности – «горные народности» – составляют самую большую группу среди мигрантов, работающих за рубежом (29%), за исключением Индии, и получают в среднем самые высокие доходы, которые они переводят в страну (почти 35% годового дохода домашнего хозяйства). В соответствии с официальными статистическими данными Пакистана после 2004 года отмечается рост миграции работников из районов обитания племен в поисках работы, главным образом на стройки в странах Персидского залива. В связи с тем, что их доступ к официальным миграционным каналам ограничен, они не могут получить официальные документы на поездку и в большей степени, чем остальное население, эти работники из коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, рискуют стать мигрантами без каких бы то ни было документов. А женщины из числа коренных народов особенно подвержены опасности стать жертвами торговли людьми.

Источник: Department for International Development (DFID) and World Bank: *Unequal citizens. Gender, caste and ethnic exclusion in Nepal* (Kathmandu, 2006); IOM, Secretariat of the Permanent Forum on Indigenous Issues: *Report of an Expert Workshop on Indigenous Peoples and Migration: Challenges and Opportunities*, Geneva, 6–7 Apr. 2006, E/C.19/2006/CRP.5, p. 11.

**98.** Во Вьетнаме лишь частично разницу в расходах на душу населения между этническим меньшинством *хин*, или коренными населением, и большинством населения *хоа* можно объяснить различиями в физическом и человеческом капиталах; остальная часть является результатом неблагоприятного обращения с сопоставимыми параметрами<sup>35</sup>.

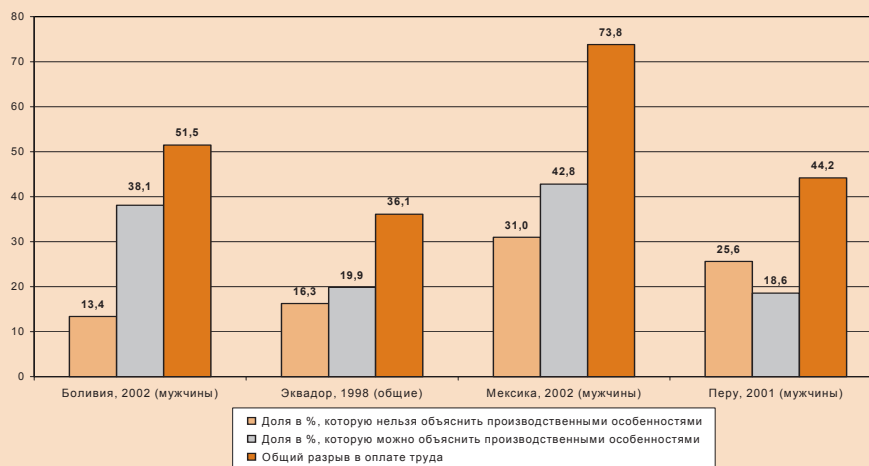
**99.** В Латинской Америке коренные народы в большей степени, чем представители некоренных народов работают как в неформальном секторе, так и на неоплачиваемых работах, либо заняты в сельском хозяйстве. Одной из главных причин такого положения является их

более низкий уровень образования несмотря на то, что количество лет обучения в школе для всего населения увеличилось. Но даже если поставить процесс образования под контроль, все равно не поддается объяснению значительный разрыв в оплате труда работников коренных и некоренных народов. Так, если работники из числа коренных народов получают в среднем половину заработка работника, не принадлежащего к коренному народу, то от 25 до 50% этого разрыва в оплате труда объясняется дискриминацией и особыми условиями, которые не поддаются учету, такими как качество школьного обучения (график 2.7)<sup>36</sup>.

<sup>35</sup> D. van de Walle; D. Gunewardena: “Sources of ethnic inequality in Viet Nam”, in *Journal of Development Economics*, Vol. 65 (2001), pp. 177–207.

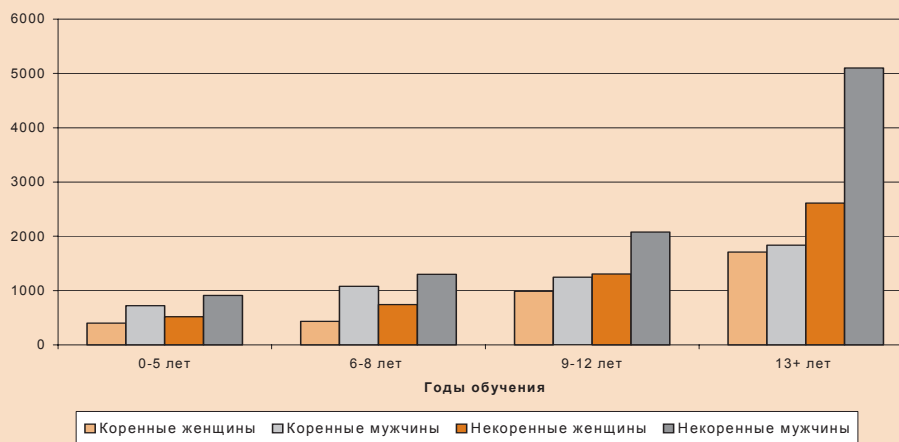
<sup>36</sup> G. Hall; H.A. Patrinos (eds.): *Indigenous people, poverty and human development in Latin America 1994–2004* (Palgrave Macmillan, 2006).

**График 2.7. Разрыв в абсолютных заработках работников из числа коренных народов и лиц, не принадлежащих к этой категории, отдельные страны Латинской Америки, разные годы (%)**



Источник: Source: G. Hall; H.A. Patrinos (eds.): *Indigenous peoples, poverty and human development in Latin America* (Palgrave Macmillan, 2006).

**График 2.8. Разрыв в заработках в кетсалиях в месяц в разбивке по полу и этнической принадлежности в Гватемале, 2002**



Источник: P. Sauma: *Las desigualdades étnicas y de género en el mercado del trabajo de Guatemala*, DECLARATION/WP/27/2004 (Женева, МОТ, 2004), с. 35.

**100.** Масштабы разрыва расширяются по мере повышения уровня образования, затрагивая больше всего квалифицированных работников и специалистов из числа коренных народов. Уровень отдачи от образования у работников из числа коренных народов ниже, чем у работников из числа некоренных народов, что лишает домохозяйства коренных народов мотивации вкладывать средства в среднее и высшее образование. Гендерный фактор служит еще

одним решающим элементом в усугублении положения: разрыв в заработной плате у женщин из числа коренных народов еще больше, чем у мужчин из числа коренных народов (график 2.8). В течение 1990-х годов в Латинской Америке доля разницы в оплате труда работников из числа коренного и некоренного населения, вызванная дискриминацией, оставалась на неизменном уровне.

## Вставка 2.3

## Сбор данных о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни: вопросы и вызовы

Немногие страны осуществляют сбор и обработку данных о положении и условиях существования своих коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни. Основные вызовы связаны с: недостаточным уровнем разработки стандартных форм вопросов, чтобы отразить их положение; типами и количеством критериев, используемых для определения этнической принадлежности респондентов (место постоянного проживания, язык(и), самоидентификация и т.д.); неточными ответами лиц коренной национальности из-за неправильного понимания поставленных вопросов; с тем обстоятельством, что коренные народы часто проживают в зонах, пострадавших от военных действий; и с трудностями в понимании положения коренных народов, мигрирующих в другие страны. Эксперты, в том числе специалисты по проблемам коренных народов, подчеркивают значение привлечения коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, к сбору и анализу данных и подготовке соответствующих отчетных материалов. Это помогло бы определить соответствующие культурные показатели и преодолеть недоверие, которое проявляют представители коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, к сбору данных, осуществляемому государством. Усилия, предпринимаемые правительством и организациями коренных народов в Канаде и Новой Зеландии в целях развития сотрудничества в этой области, приносят отрядные результаты. Эксперты рекомендуют также использовать несколько критериев для идентификации и осуществлять сбор данных с должным учетом проблем дискриминации и изоляции в экономической, социальной и культурной областях. Это включает, наряду с другими мерами, и признание ценного характера труда коренных народов, т.е. противопоставление позиции «обеспечение жизненных потребностей» концепции «наличие рабочего места».

Источники: Организация Объединенных Наций: *Report of the Workshop on Data Collection and Disaggregation for Indigenous Peoples*, Permanent Forum on Indigenous Issues, Third session, Нью-Йорк, 10-21 мая 2004, E/C.19/2004/2; Организация Объединенных Наций: *Report of the Meeting on Indigenous Peoples and Indicators of Well-being*, Permanent Forum on Indigenous Issues, Fifth session, Нью-Йорк, 15-26 мая 2006, E/C.19/2006/CRP.3.

**101.** Дискриминация в области вознаграждения, которой подвергаются представители коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, заключается в выплате намного более низкой заработной платы за одну и ту же работу, в выплате вознаграждения частично или полностью в натуральном выражении<sup>37</sup>, а также в задержках в выплате причитающегося им вознаграждения. Следствием такой практики является то, что в ряде регионов<sup>38</sup>, включая Африку (вставка 2.4), значительную долю сельскохозяйственных работников, занятых на условиях кабалы, составляют представители коренных народов. В Перу злоупотребления и лишения свободы приобретают особо острый характер в наиболее удаленных и полуизолированных общинах коренных народов, таких как *мурунахуас*, *машко-пирос* и *кашибо-катакайбус*, которые помещены в «охраняемые» заповедные зоны<sup>39</sup>. Среди коренных

народов и народов, ведущих племенной образ жизни, широкое распространение получает детский труд, масштабы которого намного выше и имеют более устойчивый характер среди детей коренных народов, чем среди их сверстников из числа некоренных народов<sup>40</sup>.

**102.** Несмотря на все более широкие свидетельства, подтверждающие проявления дискриминации на рынке труда коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в рамках инициатив, направленных на улучшение условий их жизни, эта проблема, как правило, не учитывается. Политические меры обычно сосредоточены на решении проблемы ограничений в области предложения рабочей силы, таких как низкий уровень школьного образования и плохое медицинское обслуживание. Требуется направлять инвестиции в обеспечение большего количества школ лучшего качества, отвечающих требованиям культуры коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, а также на охват их медицинским обслуживанием, но эти меры сами по себе не приведут к упразднению дискриминации в сфере труда. Необходимы также меры, конкретно направленные на устранение предрасположенности в области спроса на рабочую силу.

<sup>37</sup> J. Renshaw (ред.): *Indicadores de bienestar y de pobreza indígena* (Межамериканский банк развития (МБР), октябрь 2004 (неопубликованный документ)), с. 50.

<sup>38</sup> МОТ: *Глобальный альянс против принудительного труда*, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005.

<sup>39</sup> E. Bedoya Garland; A. Bedoya Silva-Santisteban: *El trabajo forzoso en la extracción de la madera en la amazonia Peruana*, DECLARATION/WP/40 2004 (Geneva, ILO, 2005), pp. 12-13.

<sup>40</sup> G. Hall; H.A. Patrinos: op. cit. ILO: *Guidelines for combating child labour among indigenous peoples* (Женева, 2006).



**Вставка 2.4**

**Кабальный труд среди скотоводов мбороро, а также среди народов бака, бакола и багиели (так называемых «пигмеев») Камерунае**

Исследования, проведенные МОТ в 2004 и 2005 годах совместно с представителями коренных народов и общин, показали, что во многих районах общины так называемых «пигмеев», либо отдельные представители или конкретные семьи в рамках этих общин считаются собственностью их соседей. Лагеря «пигмеев» официально не признаются административными структурами Камеруна и существуют лишь благодаря тому, что они присоединяются к соседним и официально признанным деревням некоренных жителей. Это оказывает непосредственное влияние на их возможность владеть землей и участвовать в процессе принятия решений. Большая часть земель и лесных районов, которые традиционно использовались общинами «пигмеев» для удовлетворения своих жизненных потребностей, были экспроприированы, проданы или преобразованы в заповедные зоны. В результате этого процесса эти общины, которые ранее вели кочевой образ жизни и занимались охотой и сбором плодов, теперь все чаще зависят от заработной платы, а также работают в сельском хозяйстве в соседних общинах, что требует оседлого образа жизни. Широкое распространение получил кабальный труд, а также низкая оплата труда работников коренных народностей по сравнению с работниками из других этнических групп.

Источник: A.K. Barume: *Etude sur le cadre légal pour la protection des droits des peuples indigènes et tribaux au Cameroun*, PRO 169, (Женева, МОТ, 2005); B. Tchoumba : *Indigenous and tribal peoples and poverty reduction strategies in Cameroon*, PRO 169, МОТ и Центр по окружающей среде и развитию, Яунде (Женева, МОТ, 2005).

**Другие вопросы**

**103.** В Японии специальный докладчик ООН по современным формам расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанным с ними формам нетерпимости выразил недавно озабоченность по поводу дискриминации потомков из бывших японских колоний (например, корейцев и китайцев) наряду с другими группами<sup>41</sup>, которая выражается в низком уровне заработной платы, продолжительном рабочем времени, требующем чрезмерных усилий, а также в проявлениях насилия. В целях обеспечения их защиты крупнейший профсоюз Японии «Ренго» создал профсоюз для китайских работников<sup>42</sup>.

**104.** В Российской Федерации после распада СССР проблемы расизма приобрели более не-прикрытый характер. Соперничество, а порой и конфликты между представителями различных национальностей бывшего СССР существовали и при советской власти, но они находились под контролем<sup>43</sup>. Имеющиеся отдельные данные свидетельствуют о том, что проблема расизма растет в отношении народов бывших советских республик, особенно из стран

Закавказья и Центральной Азии<sup>44</sup>. Масштабы нелегальной трудовой миграции составляют от 5 до 14 млн. человек<sup>45</sup>, а проведенный в 2005 году московским бюро по правам человека обзор<sup>46</sup> показал, что около 40% граждан России сомневаются в том, что мигранты приносят пользу экономике страны, а 70% считают, что поддержку следует оказывать иммигрирующим российским гражданам и рускоговорящему населению, и что миграция других этнических групп должна быть урезана.

**Трудящиеся-мигранты**

**105.** Как отмечалось на предыдущих страницах, трудящиеся-мигранты часто подвергаются дискриминации из-за их цвета кожи и расы, либо их фактических или воспринимаемых религиозных убеждений, либо из-за сочетания этих факторов, и в этой связи они могут также стать жертвой неблагоприятного обращения просто из-за их статуса мигранта. Женщины-мигранты, которые составляют половину трудящихся мигрантов, могут подвергаться двойной дискриминации (вставка 2.5).

<sup>41</sup> Экономический и Социальный Совет: *Расизм, расовая дискриминация, ксенофобия и все формы дискриминации (Addendum: Mission to Japan)* E/CN.4/2006/16/Add.2, 24 Jan. 2006.

<sup>42</sup> S. Kakuchi: "Male migrant workers in Japan have it tough", in *Asia Times Online*, 9 июня 2005, at [www.atimes.com/atimes/Japan/GF09Dh02.html](http://www.atimes.com/atimes/Japan/GF09Dh02.html).

<sup>43</sup> United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination: *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Russian Federation*, document CERD/C/62/CO/7, 21 Mar. 2003.

<sup>44</sup> C. Wyatt: «Racism on the rise in Russia», in BBC News, 16 июля 2002, [news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/2131214.stm](http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/2131214.stm).

<sup>45</sup> RIA Novosti: «Russia – Legal migrant workers up 63% on 2004», 26 января 2006, <http://en.rian.ru/russia/20060126/43196003.html>.

<sup>46</sup> Московское бюро по правам человека: «Расизм, ксенофобия, этническая дискриминация и антисемитизм в России», июнь 2005, [http://www.antirasizm.ru/english\\_rep\\_017.doc](http://www.antirasizm.ru/english_rep_017.doc).

## Вставка 2.5

## Быть мигрантом и женщиной: двойное бремя

Женщины-мигранты чаще всего занимают рабочие места в секторах экономики, которые в меньшей степени подвержены регулированию, и поэтому они в большей мере, чем мужчины-мигранты подвержены эксплуатации и неравному обращению (например, в сельском хозяйстве, индустрии сексуальных услуг и в качестве домашней прислуги). Женщины-мигранты трудятся в качестве домашней прислуги не только в странах Западной Европы, но и в государствах Персидского залива и в странах Азии с высокими и средними доходами. В странах, входящих в Совет по сотрудничеству стран Персидского залива, женщины-мигранты составляют от 20 до 40% трудящихся-мигрантов, которые прибывают в основном из стран Южной и Юго-Восточной Азии. Многие другие трудятся также в Ливане и Иордании (в 2000 году 35.000 женщин из Шри-Ланки и 7.000 женщин из Филиппин работали в Иордании в качестве домашней прислуги). Несмотря на громадные различия в условиях труда, эти работники особо уязвимы с точки зрения дискриминации, эксплуатации и различных форм злоупотреблений, включая претеснения и насилие со стороны работодателей и агентств по трудоустройству, что часто находит свое выражение в принудительном труде, низкой заработной плате и неадекватной социальной защите. Во многих странах Азии и Ближнего Востока также широко практикуется дискриминация в оплате труда по национальному признаку (если филиппинские работники получают относительно высокую заработную плату, то большинство женщин из Индонезии и Шри-Ланки не имеют даже минимальной заработной платы).

Дискриминации подвергаются также и квалифицированные женщины-мигранты, особенно если они принадлежат к расовым, этническим или религиозным меньшинствам. Например, в Канаде результаты ряда проведенных исследований свидетельствуют о том, что женщины-мигранты с университетским дипломом, явно принадлежащие к одному из меньшинств, получают предложения о работе и заработной плате, уровень которых ниже уровня, предлагаемого их коллегам-мужчинам или канадским женщинам с эквивалентным уровнем образования. Это является результатом действия институциональных препятствий на пути признания иностранных дипломов и университетских степеней, а также предвзятой практики найма на работу.

Источники: R. Jureidini: *Migrant workers and xenophobia in the Middle East*, (Женева, Научно-исследовательский институт социального развития при ООН (ЮНРИСД), дек. 2003). at <http://www.unrisd.org/>; C. Kuptsch (ред.): *Merchants of labour*, (Женева, Международный институт социально-трудовых исследований, 2006); МОТ: Глобальный альянс против принудительного труда, Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 93-я сессия, 2005; J. Salaff; A. Greve: "Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese emigrants in Canada", in *International Journal of Population Geography*, Vol. 9, (2003), pp. 443-456, at [http://www.chass.utoronto.ca/~agreve/IJPG\\_Salaff-Greve.pdf](http://www.chass.utoronto.ca/~agreve/IJPG_Salaff-Greve.pdf).

**106.** Судьба трудящихся-мигрантов вызывает растущую озабоченность, так как работники иностранного происхождения представляют значительную и растущую долю рабочей силы во многих странах. По оценкам, во всем мире насчитывается 86 млн. трудящихся мигрантов, причем 32 млн. из них работают в развивающихся регионах, и в предстоящие годы это движение мужчин и женщин, занятых поиском лучших возможностей для устройства на работу, вероятно, будет расти<sup>47</sup>. В настоящее время в странах Западной Европы мигранты составляют 10% рабочей силы, в то время как в ряде стран Африки, Азии и Америки эта доля еще выше, а в некоторых странах Персидского залива она составляет более 50% рабочей силы.

<sup>47</sup> См. МОТ: *За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике*, Доклад VI, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева 2004; ОБСЕ, МОМ, МОТ: *Handbook on establishing effective labour migration policies in countries of origin and destination* (Вена, 2006).

**107.** Дискриминация трудящихся-мигрантов проявляется и в том, что независимо от уровня их квалификации они чаще всего заняты на грязных, опасных и унижительных работах, на которых защита, предусмотренная законодательством или практикой, часто имеет лишь частичный характер или вовсе отсутствует<sup>48</sup>.

**108.** Большинство государств стремятся обеспечивать легальным трудящимся-мигрантам юридическое равенство обращения со своими гражданами с точки зрения вознаграждения, рабочего времени, оплачиваемого отпуска и минимального возраста. Однако, они сталкиваются с целым рядом ограничений в области занятости (вставка 2.6). Масштабы и глубина различий в обращении могут быть разными в

<sup>48</sup> См. МОТ: *За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике*, op. cit., pp. 150-165 (сельское хозяйство), 173-178 («потопгонное производство»), 181-186, 187-194 (услуги по ведению домашнего хозяйства, уход за детьми), а также в некоторой степени 166-172 (строительство).

**Вставка 2.6**

**Трудящиеся-мигранты: примеры ограничений в области занятости**

Существует множество способов, с помощью которых ограничивается свободный доступ трудящихся-мигрантов к сфере занятости и рынку труда. Система разрешений на работу позволяет правительствам ограничивать доступ иностранцам к некоторым категориям рабочих мест (например, на Кипре, в Бельгии, Чешской Республике, Саудовской Аравии, Египте, Иордании и Сирии), а также ограничивать выбор рабочих мест для трудящихся-мигрантов (например, в Республике Корея, где система разрешений на занятость мешает трудящимся-мигрантам менять рабочие места более трех раз). Могут также устанавливаться конкретные ограничения в отношении региона пребывания мигрантов (Болгария, Швейцария). Эта система может также регулироваться квотами, устанавливаемыми правительством (например, Казахстан), либо может быть связана с разрешением на занятость, которое получают работодатели (Австрия). Свободный доступ к рынку труда может быть получен через определенный минимальный период занятости в стране. К другим ограничениям относятся: требования об ограничении доступа трудящимся-мигрантам к некоторым административным или политическим постам, которые резервируются для граждан (политические и административные функции); отказ от признания дипломов или квалификации, полученных у себя в стране; обязанность покинуть страну после окончания контракта; и административные и бюрократические трудности (например, в отношении безработных в Испании, политика ограниченного визового режима в государствах Персидского залива). В арабских странах ограничиваются права иностранных работников на объединение семей и обеспечивается ограниченный доступ к системам медицинского страхования. Саудовская Аравия приняла меры, связанные с налогообложением набора иностранцев и налогообложением самих иностранцев, в целях финансирования программ профессиональной подготовки своих граждан. Кувейт и Объединенные Арабские Эмираты также вводят косвенные налоги на мигрантов, особенно за счет сбора на оплату медицинских расходов.

*Источник: ОБСЕ/МОМ/МОТ, Handbook on Establishing Effective Labour Migration Policies in Countries of Origin and Destination, 2006, pp. 133-137, 102. The Korea Times, Migrant workers need more choices, 18 август 2006, Комиссия по правам человека, "Migrant workers – Report submitted by G. Rodriguez Pizarro, Special Rapporteur", Doc. E/CN.4/2004/76/Add.2, 14 января 2004. N. Shah, Restrictive labour immigration policies in the oil-rich Gulf: effectiveness and implications for sending Asian countries, United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Doc. UN/POP/EGM/2006/03, 5 мая 2006, [http://www.un.org/esa/population/publications/EGM\\_ltmig\\_Arab/P03\\_Shah.pdf](http://www.un.org/esa/population/publications/EGM_ltmig_Arab/P03_Shah.pdf), P. Fargues: International Migration in the Arab Region: Trends and Policies, United Nations Expert Group Meeting on International Migration and Development in the Arab Region, Doc. UN/POP/EGM/2006/09, 10 мая 2006, [http://www.un.org/esa/population/publications/EGM\\_ltmig\\_Arab/P09\\_Fargues.pdf](http://www.un.org/esa/population/publications/EGM_ltmig_Arab/P09_Fargues.pdf)*

зависимости от того, имеют ли трудящиеся-мигранты постоянную или временную работу и обладают ли они высоким или низким уровнем квалификации.

**109.** Национальная миграционная политика скорее направлена на предоставление равных возможностей и обращения своим гражданам и трудящимся-мигрантам, занимающим посты, требующие высокого уровня квалификации, чем работникам, занятым на неквалифицированных и непрестижных работах. Высококвалифицированным работникам обычно предоставляется больше гарантий и возможностей для постоянного устройства и проживания, чем неквалифицированными работникам. Такие привилегии наносят двойной удар по неквалифицированным работникам, которые уже особо уязвимы с точки зрения эксплуатации и нарушения их прав. Если низкий уровень квалификации является результатом лишения равных возможностей в сфере образования или труда в странах происхождения мигрантов из-за их пола, вероисповедания или расы, то неравное обращение в отношении неквалифицированных трудящихся-мигрантов в стране

назначения еще более усугубляет эту дискриминацию.

**110.** Противодействие предоставлению равных прав с гражданами страны еще более усиливается в отношении прав в области социального обеспечения, мобильности в сфере занятости, а также доступа к занятости и профессиональной подготовке. Обеспечение альтернативными формами занятости, работой в целях оказания социальной помощи и предоставление возможностей для переподготовки и повышения квалификации часто зависит от того, имеют ли трудящиеся-мигранты временный или постоянный вид на жительство, что противоречит нормам МОТ, в том числе положениям Конвенции 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) 143. Это важный вопрос, особенно в свете неуклонного роста программ найма временных работников, которые часто привязывают трудящихся-мигрантов к одному и тому же работодателю, либо содержат требование о немедленном отъезде из страны сразу же после истечения срока действия контракта, а их возвращение допускается только через определенный период времени.

Эти программы приема на работу временных работников препятствуют поселению трудящихся-мигрантов в стране, что на практике часто лишает их прав на равное обращение<sup>49</sup>.

**111.** Программы региональной интеграции отдают предпочтение гражданам одних стран по сравнению с другими, предоставляя равные возможности и права трудящимся-мигрантам из государств-членов, которые имеют аналогичный с ними этнический или социальный состав, лишая таких прав лиц, не являющихся гражданами государства-члена, т.е. граждане третьих стран. Однако в рамках правового регулирования Европейского союза отмечаются некоторые позитивные сдвиги, когда гражданам третьих стран, легально проживающим в стране, предлагается режим равного обращения<sup>50</sup>. Кроме того, несмотря на то обстоятельство, что Европа не поддерживает концепцию постоянной иммиграции, ширится признание того, что в некоторых секторах экономики она может быть целесообразной<sup>51</sup>.

**112.** Особую озабоченность вызывают обстоятельства пребывания в стране трудящихся-мигрантов на незаконных основаниях. В случае нарушения национального законодательства работодателем они могут столкнуться с трудностями в отстаивании своих прав или при обращении в суд, так как в некоторых странах такие возможности не предоставляются, либо эти работники лишаются права на доступ к правовым процедурам на языке, который им понятен. Кроме того, во многих странах в случае задержания компетентными органами трудящихся-мигрантов без документов, им не предоставляется возможность или время для того, чтобы потребовать выплату заработной платы или причитающихся льгот и пособий, либо чтобы подать апелляционное заявление. Защита основополагающих прав трудящихся-мигрантов с неурегулированным положением, включая защиту от расовой, этнической дискриминации или дискриминации по признаку пола, имеет иллюзорный характер, если они лишены права доступа к юридическим процедурам.

**113.** Позитивным явлением можно считать то обстоятельство, что во всем мире профсоюзы все чаще принимают меры в защиту судьбы трудящихся-мигрантов. Например, все чаще заключаются двусторонние и многосторонние соглашения между профсоюзами страны происхождения и принимающей страны с целью

оказания помощи трудящимся-мигрантам и борьбы с их эксплуатацией. Одним из примеров таких действий служит соглашение, заключенное между профсоюзами Мавритании и Испании. Большой интерес представляет также инициатива с выдачей «профсоюзного паспорта», с которой выступила Международная сеть профсоюзов Европы (МСП-Европа), в соответствии с которой с 2001 года трудящийся-мигрант, который уже является членом профсоюза у себя на родине, может быть принят в члены МСП в принимающей стране. На состоявшемся в 2005 году в Малайзии Конгрессе малайзийских профсоюзов по вопросам миграции было принято решение предпринять действия и сформировать механизм для обеспечения более высокого уровня защиты 1,5 млн. легальных трудящихся-мигрантов, проживающих в стране на законных основаниях<sup>52</sup>.

#### Дискриминация на религиозной почве

**114.** Дискриминация на основе вероисповедания за последние несколько лет приобрела широкие масштабы. Этому способствовали несколько факторов: углубление экономического неравенства между регионами, границы между которыми проходят по религиозным, расовым или этническим признакам; активизация миграционных процессов и связанные с ними культурные вызовы; а также террористические акты и принятие мер безопасности в ответ на эти акты.

**115.** В промышленно развитых странах дискриминация на рабочем месте мусульман усилилась после 11 сентября 2001 года. Положение варьируется от гонений или замечаний по поводу религиозных убеждений, либо практики, которая заведомо носит оскорбительный характер, вплоть до отказа работодателей удовлетворять потребности лиц, связанные с их религиозными убеждениями, которые могут противоречить требованиям, квалификации или практике (вставка 2.7)<sup>53</sup>.

**116.** В 2002 году более чем на 20% возросло число жалоб по поводу дискриминации на религиозной почве, поступающих в Комиссию по равным возможностям в области занятости в США, которые подавали в основном наемные работники-мусульмане, причем этот уровень сохранился и в 2003 году<sup>54</sup>. В 2005 году Совет по американо-исламским отношениям сообщил

<sup>49</sup> См. ОБСЕ, МОМ, МОТ: *op. cit.*, сс. 134-144.

<sup>50</sup> В соответствии с Директивой 2003/109/ЕС от 25 ноября 2003 г. признается статус длительного стажа проживания в стране по прошествии пяти лет проживания в стране на законных основаниях. Им гарантируется равенство обращения с гражданами ЕС в отношении большинства социально-экономических прав.

<sup>51</sup> См. ОБСЕ, МОМ, МОТ: *op. cit.*, p. 125.

<sup>52</sup> MTUC Conference on Migrant Workers (18-19 April 2005): С заключительной резолюцией можно ознакомиться на веб-сайте Глобальной сети профсоюзных исследований (GURN), at [www.gurn.info/topic/migrant/mtuc\\_conf\\_apr05.pdf](http://www.gurn.info/topic/migrant/mtuc_conf_apr05.pdf).

<sup>53</sup> P. Sappal: «Workplace intolerance rises for Muslims after Sept. 11», in *Career Journal*, 13 января 2004.

<sup>54</sup> *Ibid.*

**Вставка 2.7**

**Ослабление напряженности между религиозными порядками и установившейся практикой на рабочих местах**

На предприятиях, на службе и в заведениях часто существуют правила, касающиеся одежды. Они могут предписывать ношение какой-либо конкретной униформы, обязательное использование средств индивидуальной защиты, либо содержать требование о том, чтобы никто не носил головной убор. Эти правила могут противоречить религиозным нормам в отношении одежды. Например, в соответствии с некоторыми верованиями мужчинам не разрешается стричь волосы, в то время как работодатель, на основании правил безопасности и гигиены труда, может потребовать от мужчин иметь короткую стрижку. Примером проявления религиозной терпимости было бы просить соответствующих наемных работников убирать свои волосы под сетку или подходящий головной убор. Правила некоторых религий требуют, чтобы их верующие совершали молитвы в определенное время в течение дня. Такая практика может противоречить режиму работы, устанавливаемому работодателем, или выполнению повседневных обязанностей на рабочем месте. Один из способов преодоления возможной напряженности заключается в изменении порядка объявления перерывов; либо в установлении гибкого графика работы; и/или в выделении специального места для совершения молитвы. Наемный работник может попросить отгул для того, чтобы отметить религиозный праздник, так как его/ее вера может не позволять ему/ей работать в эти дни. Решением опять может быть гибкий график работы и этот график может предусматривать смену времени прибытия на работу и ухода с работы в те дни, когда данное лицо не может работать весь рабочий день, либо использование обеденного перерыва для продолжения работы, чтобы уйти раньше с работы, либо скользящий график работы. Если работник уже использовал оплачиваемый отпуск, на который он/она имеет право, то работодатель должен также подумать о том, каким образом работник сможет компенсировать потерянное время, либо использовать скользящий график выходных дней.

Источник: Ontario Human rights Commission: Policy on creed and the accommodation of religious observances, см на веб-сайте: [www.ohrc.on.ca/english/publications/creed-religion-policy.shtml](http://www.ohrc.on.ca/english/publications/creed-religion-policy.shtml).

об увеличении в 2004 году жалоб на 30% по поводу антимусульманских преследований, насилия и дискриминационного обращения<sup>55</sup>.

**117.** В Европейском союзе проблема «исламской чадры» или паранджи четко выявила различные концепции, существующие в европейских странах относительно атеизма и религиозных свобод и показала некоторые противоречия. Например, в 2003 году Федеральный конституционный суд Германии принял решение в пользу учительницы, которая хотела носить в школе исламский платок; однако, по крайней мере, в четырех землях Германии учителям запрещено носить головные платки, а в одной земле это положение распространяется на всех гражданских служащих<sup>56</sup>.

**118.** Во многих странах религиозная дискриминация по-прежнему тесно связана с проблемами расы и этнического происхождения (например, в отношении выходцев из стран севера Африки во Франции) или социального происхождения (например, далиты). Так в Индии лица, относящиеся к племенам пасманда и далитов страдают от крайней изоляции и социально-экономической дискриминации независимо

от того, являются они мусульманами<sup>57</sup> или христианами<sup>58</sup>. В других странах (Афганистан, Бангладеш и Пакистан) к индусам по-прежнему относятся как к гражданам второго сорта и поручают им только работы, не требующие высокой квалификации<sup>59</sup>.

**119.** Дискриминация на почве религии часто обостряется в обществе тех стран, где отсутствует свобода вероисповедования или где государственная религия ставит в неблагоприятное положение другие конфессии или вовсе исключает их. Трудящиеся-мигранты в Саудовской Аравии, которые не являются мусульманами, например, должны воздерживаться от публичной демонстрации религиозных символов, таких как христианский крест или индусский тилак. Другие формы дискриминации заключаются в объявлениях о вакантных рабочих местах, исключаящих прием на работу представителей некоторых религиозных групп, особенно из числа индуистов, или препятствующих

<sup>55</sup> CAIR: *The Status of Muslim civil rights in the United States 2006: The struggle for equality* (Washington, DC), at [www.cair.com/cair2006report/](http://www.cair.com/cair2006report/).

<sup>56</sup> BBC: "The Islamic veil across Europe", 6 Oct. 2006, at [news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5414098.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/5414098.stm).

<sup>57</sup> См. Asian Human Rights Commission – Religious Groups for Human Rights; Ali Anvar: Letter to Justice Rajinder Sachar – Pasmanda and Dalit Muslims, 7 Nov. 2005, at [www.rghr.net/mainfile.php/0743/1030](http://www.rghr.net/mainfile.php/0743/1030).

<sup>58</sup> См. Dalitchristians.com: "Problems and struggles", at [www.dalitchristians.com/Html/problems\\_struggles.htm](http://www.dalitchristians.com/Html/problems_struggles.htm).

<sup>59</sup> Hindu American Foundation: "Hindus in South Asia and the diaspora: A survey of human rights 2005", at [www.hinduamericanfoundation.org/reports.htm#hhr2005](http://www.hinduamericanfoundation.org/reports.htm#hhr2005).

трудящимся-мигрантам открыто проявлять свои религиозные убеждения<sup>60</sup>. Положение бахаи в Исламской Республике Иран давно служит предметом комментариев как со стороны МОТ, так и других организаций системы Организации Объединенных Наций.

**120.** В Сенегале и Судане христиане, ищущие работу, должны отречься от своей веры или обратиться в мусульман, если они хотят получить рабочее место<sup>61</sup>. Одним из наиболее наглядных случаев дискриминации является положение коптов в Египте, которые лишены равного доступа в школу и равных возможностей при назначении на работу и продвижении по службе. Лишь немногие назначаются на руководящие должности в правительстве и парламенте. Чаще всего их не допускают к учебе в полицейской академии и военных училищах, и лишь весьма немногие работают учителями и преподавателями<sup>62</sup>.

#### Дискриминация на почве социального происхождения

**121.** Дискриминация на почве социального происхождения возникает в тех случаях, когда человека лишают работы или запрещают заниматься некоторыми видами экономической деятельности, либо назначают на конкретную работу только потому, что она или он принадлежит к определенному классу, социально-профессиональной категории или касте. Предрасудки и институциональная практика, основанная на социальном происхождении, ограничивает тем самым социальную мобильность некоторых людей. Конкретное социальное происхождение по-прежнему служит мощным препятствием для обеспечения равенства возможностей не только в обществе стран с глубоким расслоением населения, но и в странах, где социальная сегментация не имеет столь жесткого характера. Это объясняется тем обстоятельством, что меры, направленные на преодоление этих барьеров, охватывают определенный круг секторов и мер политики, которые входят в сферу компетенции различных государственных органов, что затрудняет их координацию и осуществление.

#### Трудящиеся-мигранты сельских районов

**122.** В Китае место жительства является преопределяющим фактором для получения благ

и возможностей, включая занятость и род занятий. Деревенские жители в меньшей степени наделены правами и возможностями, чем городские жители. Система регистрации постоянных жителей (*хюку*), на основе которой устанавливается фиксированное место жительства людей, действует с 1958 года, однако с 1980-х годов началось постепенное ее ослабление в целях удовлетворения растущего спроса отраслей промышленности в крупных городах страны<sup>63</sup>. Передвижение стало свободным независимо от места регистрации мигрантов, но тем не менее мигрантам из сельских районов трудно добиться регистрации в городах.

**123.** Из примерно 150 млн. сельских трудящихся-мигрантов, работающих в городах Китая, лишь 40% имеют временное или постоянное разрешение на пребывание в городах, в то время как остальные, которых называют «незакрепленным населением», таких разрешений не имеют. Это вызывает озабоченность, учитывая значительное повышение миграции из сел в города за последние два десятилетия: если в середине 1980-х годов насчитывалось 2 млн. сельских трудящихся-мигрантов, то в настоящее время их количество составляет 150 млн. человек<sup>64</sup>.

**124.** В связи со своим социальным положением сельские мигранты страдают от институциональной дискриминации<sup>65</sup>. Власти некоторых городов лишают их доступа к некоторым видам работ (с лучшими условиями), которые предоставляются только постоянным жителям. Сельские трудящиеся-мигранты обычно заручаются поддержкой неформальных сетей (95% находят работу с помощью друзей или самостоятельно) и в конечном итоге находят работу в неформальном секторе на низкооплачиваемых рабочих местах, связанных с тяжелым физическим трудом, от которых отказываются городские работники<sup>66</sup>.

**125.** Большинство из этих лиц, особенно лица, не имеющие разрешений на жительство, не

<sup>60</sup> КЭПКР: Отдельное замечание по Конвенции 111, Саудовская Аравия, 2005.

<sup>61</sup> ZENIT: *La persécution antichrétienne dans le monde* (интервью с Т. Гримо), март 2006, [www.ebior.org/Societe/Persecutions-I.htm](http://www.ebior.org/Societe/Persecutions-I.htm).

<sup>62</sup> См. [www.copts.com](http://www.copts.com).

<sup>63</sup> M. Tuñón: "Internal labour migration in China: Features and responses" (Beijing, ILO, Apr. 2006), at [www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/download/training/lab\\_migra.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/beijing/download/training/lab_migra.pdf); and Bingqin Li: "Floating population or urban citizens? Status, social provision and circumstances of rural-urban migrants in China", in *Social policy and administration*, Vol. 40, No. 2 (Apr. 2006), pp. 174-195.

<sup>64</sup> M. Tuñón, op. cit.

<sup>65</sup> Human Rights in China (HRIC): "Institutionalized exclusion: The tenuous legal status of internal migrants in China's major cities", 6 Nov. 2002, at [hrichina.org/public/contents/article?revision%5fid=17138&item%5fid=3195](http://hrichina.org/public/contents/article?revision%5fid=17138&item%5fid=3195); and "China's household registration (*Hukou*) system: Discrimination and reform", statement of Fei-Ling Wang to the Congressional-Executive Commission on China, 2 Sep. 2005, at [www.cecc.gov/pages/roundtables/090205/Wang.php](http://www.cecc.gov/pages/roundtables/090205/Wang.php).

<sup>66</sup> M. Tuñón, op. cit.

заклучают трудовых договоров. Они могут столкнуться с трудностями при своевременном получении заработной платы, как правило, работают более продолжительное время и чаще страдают от производственных травм и профессиональных заболеваний, на них не распространяется система социального обеспечения, и они могут подвергаться другим рискам, включая торговлю людьми. Многие мигранты из сельских районов имеют более низкий уровень образования и поэтому не допускаются к системам профессиональной подготовки и возможностям для продвижения по службе.

**126.** В условиях высоких темпов роста экономики и переходного периода сельские трудящиеся-мигранты представляют собой ценный резерв для экономического развития Китая, так как они обеспечивают 16% национального роста ВВП за последние 20 лет и составляют 40% городской рабочей силы. Это, как правило, молодые люди (71% составляют лица в возрасте от 15 до 29 лет) с низким уровнем образования (неполное среднее образование), которые прибывают из менее развитых в экономическом отношении регионов (западные и центральные провинции).

**127.** За последние несколько лет правительство Китая предприняло важные шаги для реформы системы *хюку* (регистрации) и улучшения положения сельских трудящихся-мигрантов. В 2002 и 2003 годах, в соответствии с рекомендациями Государственного совета, был принят ряд правил, направленных на: упразднение необоснованных сборов с мигрантов, занятых поиском постоянной или временной работы в городах; обязательное заключение трудовых договоров работодателями; и запрет на задержку оплаты труда трудящихся-мигрантов. В 2006 году Государственный совет принял дополнительные рекомендации, которые включают гарантированную минимальную заработную плату сельских трудящихся-мигрантов; обеспечение соблюдения системы трудовых договоров; обеспечение доступа к службам занятости и профессиональной подготовке на рабочем месте; доступ к государственным службам; а также содействие местному экономическому развитию и созданию сельских предприятий. Предпринимаются шаги также для формирования системы социального обеспечения для трудящихся-мигрантов и распространения на них законодательства, касающегося проблем труда.

**128.** В 2006 году вступил в силу Закон об обязательном образовании с поправками, в соответствии с которым дети как в городах, так и в сельской местности должны обязательно закончить девять классов, а детям трудящихся-мигрантов предоставляется право на получение образования независимо от места их проживания. 11-й пятилетний план развития на 2006-10 годы включает положение о миграции

как важном компоненте национальной стратегии развития, и в соответствии с предложением Министерства труда и социального развития Государственный совет одобрил создание Паритетного комитета по проблемам трудящихся-мигрантов. Ратификация Конвенции 111 в январе 2006 года стала еще одним обязательным шагом на пути к упразднению дискриминации в области труда и занятий по причине социального происхождения.

**129.** Для реформирования системы *хюку* необходим ряд мер институционального характера, которые должны приниматься на стратегическом уровне, включая реформу системы охраны труда, реорганизацию государственной системы перераспределения ресурсов, формирование и расширение потенциала для предоставления общественных и социальных услуг (образование, медицинское обслуживание и жилье) для сельских мигрантов, постоянно проживающих в городских районах. Необходимо также изменить отношение, чтобы как городские, так и сельские работники в равной мере пользовались уважением и достойными условиями труда.

#### **Дискриминация на почве кастовой принадлежности**

**130.** Насилие, дискриминация и сегрегация в связи с обвинениями в «инородности» и неполноценности – вот с чем ежедневно сталкиваются миллионы мужчин и женщин в ряде регионов мира. Дискриминация, коренящаяся в кастовой или аналогичных системах жесткого разделения общества, отмечается в странах Африки, Азии и Ближнего Востока, но самое большое распространение эти проблемы получили в Южной Азии<sup>67</sup>, особенно в Индии и Непале<sup>68</sup>. Несмотря на упразднение на основе закона и практического запрета понятия «неприкасаемости», каста по-прежнему остается главным фактором определения экономического и социального статуса мужчин и женщин, относящихся к *далитам*, во всем этом субрегионе.

<sup>67</sup> В исследовании Подкомиссии ООН по поощрению и защите прав человека, представленном в 2004 г., рассматривается положение в Бангладеш, Буркина-Фасо, Индии, Японии, Кении, Мали, Соединенные Штаты Микронезии, Непале, Пакистане, Сенегале, Шри-Ланке и Йемене (Commission on Human Rights: *Prevention of discrimination*, expanded working paper by Mr. Asbjørn Eide and Mr. Yozo Yokota on the topic of discrimination based on work and descent, doc. E/CN.4/Sub.2/2004/31, 5 июля 2004).

<sup>68</sup> В соответствии с Конституцией Индии кастовая система упраздняется и предусматривается политика резерваций для так называемых «устоявшихся каст» в целях преодоления фактического разделения общества. Принято законодательство о защите гражданских и других прав. В Непале Конституция также содержит запрет на дискриминацию, основанную на кастовой принадлежности.

Мобилизация *далитов* в соответствующих странах также помогает распространять информацию об их судьбе как на национальном, так и на международном уровне<sup>69</sup>.

**131.** Дискриминация на основе кастовой принадлежности вынуждает *далитов* заниматься работами, которые часто ассоциируются именно с их кастой и связаны с выполнением функций разнорабочих, таких как уборка мусора или удаление мертвых животных<sup>70</sup>. *Далитов*, как правило, не принимают на любую работу, связанную с контактами с водой или пищей, которые предназначаются для людей, не относящихся к касте *далитов*, и им запрещается входить в жилые помещения людей из других каст. Поэтому *далиты* лишены широкого круга возможностей трудоустройства в сфере производства, обработки или продажи продуктов питания, в качестве домашней прислуги, но также в сфере услуг государственного или частного сектора (например, для выполнения вспомогательных работ в конторе). Ограниченный доступ к системе образования, профессиональной подготовке и к ресурсам, в частности к земле и кредитам, еще более затрудняет им доступ к профессиям, в которых не учитывается кастовое деление, и к достойному труду. Лишения, вытекающие из дискриминации, которой *далиты* подвергаются в течение всей своей жизни, приводят к тому, что уровень бедности среди *далитов* намного выше, чем среди остального населения (вставка 2.8).

**132.** Отрядным явлением в последнее время стало заявление премьер-министра Индии, сделанное на основе усилий Национальной комиссии по правам человека, об упразднении унизибельной практики ручной уборки мусора в стране. Следуя решениям совещаний Комиссии с представителями центрального правительства и правительств штатов, а также с другими заинтересованными сторонами, Комиссия по планированию разработала Национальный

план действий по полному искоренению ручной уборки мусора к концу 2007 года<sup>71</sup>.

**133.** Даже при проведении соответствующей политики и наличии законодательства, их исполнение часто не обеспечивается или обеспечивается неудовлетворительным образом<sup>72</sup>. Меры позитивного характера помогли небольшой группе *далитов* получить рабочие места в реальном секторе экономики, но не обеспечили достижения более равномерного прогресса в обеспечении равных возможностей для всех. Подходы, строящиеся исключительно на принципах развития, чтобы повысить статус *далитов*, оказываются явно недостаточными, если одновременно не решать лежащую в основе этой формы дискриминации причину структурного характера и не рушить кастовые барьеры.

**134.** Дискриминация на основе кастового происхождения аналогична системе «неприкасаемых», которая существует в Южной Азии, но выявлена также и в Африке и на Ближнем Востоке. Сомалийская община *мидго* в Эфиопии считается неполноценной, приносящей несчастья, греховной, грязной и поэтому заслуживающей изоляции и гонений со стороны остальных групп населения. *Мидго* выживают благодаря переводам денежных средств из других стран. В Нигерии неприкасаемыми и социально отвергнутыми считаются люди племени *осу*, а в Кении – подгруппа *самбуру*, известная как *илкунуно* или кузнецы, которые подвергаются унижениям и дискриминации. В Йемене этническая группа *аль-ахдам* считается социально отверженной, не имеющей права на гражданство и способной только убирать человеческие отходы<sup>73</sup>.

**135.** Социальное расслоение в Нигере остается сложным и весьма щекотливым вопросом. Традиционно всегда проводилась грань в некоторых социальных группах между «благородными» и «неблагородными», либо между так называемыми «хозяевами» и «рабами». Со временем такое различие стало менее отчетливым,

<sup>69</sup> Далиты требуют уважения своих прав человека и достоинства через свои организации гражданского общества. Европейский парламент и Комиссия ООН приняли резолюции по вопросу о дискриминации по признаку труда и происхождения. Конгресс США провел слушания по этому вопросу в октябре 2005 г. Создание международной сети неправительственных организаций в целях повышения информированности о судьбе далитов позволило принять в 2004 г. Декларацию Катманду о судьбе далитов, с которой можно ознакомиться на веб-сайте по адресу: [www.nepaldalitinfo.20m.com/archives/KathDeclaration.pdf](http://www.nepaldalitinfo.20m.com/archives/KathDeclaration.pdf).

<sup>70</sup> Практика ручной уборки мусора стала предметом замечаний со стороны Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций в отношении Индии. Эта практика связана с удалением в унизибельных и опасных условиях человеческих экскрементов из сухих уборных, которые по-прежнему сохраняются по всей стране, несмотря на усилия правительства упразднить их. См. Замечания КЭПКР, опубликованные по Индии, Конвенция 111, 2006.

<sup>71</sup> См. *The Hindu*: “End manual scavenging, governments told”, at [www.thehindu.com/2003/12/30/stories/20031230\\_01521200.htm](http://www.thehindu.com/2003/12/30/stories/20031230_01521200.htm).

<sup>72</sup> В Индии национальная комиссия по устоявшимся кастам и племенам Индии (сегодня это две отдельных комиссии) неоднократно обращалась с призывами к принятию мер для обеспечения эффективного соблюдения Закона о защите гражданских прав, устоявшихся каст и племен (Предупреждение злоупотреблений), принятого в 1989 г., и Закона о (запрете) занятости уборщиков мусора и строительстве уборных, принятого в 1993 г.

<sup>73</sup> Совет по правам человека, Подкомиссия по поощрению и защите прав человека: *Progress report of Mr Yozo Yokota and Ms Chin-Sung Chung, Special Rapporteurs on the topic of discrimination based on work and descent*, 58-я сессия, Doc. A/HRC/Sub.1/58/CRP.2, 28 июля 2006.



**Вставка 2.8**

**Дискриминация в сфере занятости и бедность: дело *далитов* в Непале**

*Далиты* составляют примерно 13% или 2,9 млн. человек в рамках всего населения Непала, которое состоит из различных кастовых групп и коренных национальностей (горных народностей). В целом доля населения, проживающего за чертой бедности, упала с 42% до 31% за период с 1996 по 2004 годы. Все слои населения выиграли от снижения масштабов бедности, однако *далиты* и народности, живущие в горах, оказались менее остальных затронутыми этими процессами и продолжают оставаться группами населения, которые более остальных страдают от бедности. Среди *далитов* уровень бедности сократился с 59 до 47%, в то время как среди горных народностей он снизился с 49 до 44%. В самой высокой кастовой группе (брахман/чхетри) отмечено самое большое сокращение масштабов бедности (с 34 до 19%), за которой следуют народности, живущие на равнине, (с 53 до 36%).

Результаты проведенного в 2002 году обзора МОТ по проблемам *далитов* в Непале<sup>1</sup> свидетельствуют о том, что 43% респондентов были неграмотными (34,6% среди мужчин и 62,2% среди женщин), что на пять пунктов ниже среднего национального уровня. Лишь 6,3% лиц в возрасте 15 лет и старше имели ту или иную профессиональную подготовку, причем 80% из них составляли мужчины. 71% респондентов заявили, что если бы они получили работу в неформальном или частном секторе, то они получали бы более низкую заработную плату, чем люди, принадлежащие к другим группам. Лица, занятые работой, не относящейся к типичным кастовым видам профессий, как правило, работали по найму в сельском хозяйстве. 48% считают, что вакантные рабочие места не предоставляются *далитам* только из-за их кастового статуса, 21% заявили, что им отказали в работе именно из-за их кастовой принадлежности.

<sup>1</sup> Обзор домохозяйств, осуществленный среди 1.447 домашних хозяйств из 60 групп поселений *далитов* в 18 районах Непала.

Источник: DFID and World Bank: *Unequal citizens – Gender, caste and ethnic exclusion in Nepal* (Kathmandu, 2006); ILO: "Discrimination and forced labour of occupational castes in Nepal, 2003" (работа не опубликована).

особенно среди групп оседлого населения. Отмечается определенный уровень социальной и экономической мобильности, особенно связанной с оттоком людей на сезонные работы или долгосрочной миграцией для работы в соседних странах. Например, мужчины-туареги рабского происхождения, которые регулярно мигрируют из региона Банкиларе, разработали стратегии, позволяющие избегать социальной иерархии после их возвращения домой, что является первым шагом к постепенному процессу либерализации<sup>74</sup>. Представляется, однако, что лица с рабскими корнями все еще могут подвергаться эксплуатации и дискриминации,

включая остаточные формы принудительного труда<sup>75</sup>. Проводится различие между «активными» и «пассивными» формами рабства<sup>76</sup>.

**136.** Позитивным шагом, предпринятым правительством Нигера в последнее время, стало формирование в августе 2006 года межведомственной национальной комиссии по борьбе с остатками принудительного труда и проблемами дискриминации, которой поручено содействовать достойному труду и сокращению масштабов бедности, а также предотвращению такой практики посредством осуществления национального плана действий в сотрудничестве с МОТ.

<sup>74</sup> F. Boyer: "L'Esclavage chez les Touaregs de Bankilaré au miroir des migrations circulaires", in *Cahiers d'études africaines*, No. 179–180 (2005).

<sup>75</sup> МОТ: *Глобальный альянс против принудительного труда*, op. cit., pp. 201-206.

<sup>76</sup> M. Oumarou: *Défis et opportunités pour la Déclaration au Niger: Identification des obstacles à la mise en oeuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions de solutions au Niger*, DECLARATION/WP4/2001 (Женева, МОТ), p. 24.

## 2. Недавно признаваемые формы дискриминации

**137.** Настоящая глава посвящена изменениям, которые произошли в последние годы в подходе к формам дискриминации, на которые отсутствуют прямые указания в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), законодательно признанной во многих государствах-членах.

### Рабочие места для лиц всех возрастов: достижимая цель?

**138.** Возраст приобретает все большее значение как фактор, определяющий уровень профессиональных знаний и навыков людей и возможность возвращения к трудовой деятельности в любой отрасли. Дискриминация по признаку возраста затрагивает оба полюса возрастного спектра, хотя его проявления и приводящие к ней причины различаются в зависимости от того, идет ли речь о молодых или пожилых работниках. Кроме того, глубоко укоренилось убеждение в том, что высокий уровень занятости пожилых работников может быть достигнут только за счет более молодых работников, вступающих на рынок труда, или наоборот. Подобное представление способно вызвать к жизни такую государственную политику, при которой преимущества будут отдаваться одной группе работников перед другой, что только усилит дискриминацию между ними.

**139.** О безотлагательности создания рабочих мест для лиц всех возрастов свидетельствуют тенденции последних лет. В 2005 году безработная молодежь составляла 44% от общего числа безработных, хотя их доля во всем населении трудоспособного возраста в возрасте от 15 лет и старше составляла только 25%. Это означает, что вероятность оказаться без работы у молодежи в три раза выше, чем у взрослых работников. С другой стороны, свыше 300 млн. молодых людей, или 25% всей молодежи, живут на 2 долл. США в день, т.е. ниже черты бедности<sup>77</sup>.

**140.** С другой стороны, к 2030 году в Европейском союзе будет насчитываться 110 млн. человек в возрасте свыше 65 лет по сравнению с 71 млн. в 2000 году, что означает снижение с 4,27 до 2,55 в соотношении между работниками и всеми лицами в возрасте свыше 65 лет<sup>78</sup>. В развивающихся странах доля лиц в возрасте 60 и более лет в общей численности населения ниже, но возрастает гораздо более быстрыми темпами (график 2.9).

<sup>77</sup> МОТ: *Global employment trends for youth* (Geneve, 2006).

<sup>78</sup> EQUAL: "A shrinking labour force? Not just a question of demographics", Policy brief, at [europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal/policy-briefs/etg3-working-life-cycle\\_en.cfm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/policy-briefs/etg3-working-life-cycle_en.cfm).

### Дискриминация молодых работников

**141.** Менее благоприятное обращение – и часто необоснованное – с молодыми работниками по причине их возраста во многом, видимо, объясняет, почему они не имеют достаточно высоких профессиональных навыков и, конкретнее, почему они столь многочисленны на временных работах с более ограниченными льготами, возможностями обучения и перспективами профессионального роста. Как явствует из недавно проведенных обследований, молодые работники, вопреки общепринятому мнению, могут быть менее защищенными от дискриминации по признаку возраста, чем их старшие коллеги по работе. Согласно докладу, выпущенному Форумом работодателей Соединенного Королевства по проблемам возраста, на рабочем месте люди в подростковом возрасте чаще сталкиваются с этой проблемой, чем люди в возрасте 50-60 лет<sup>79</sup>.

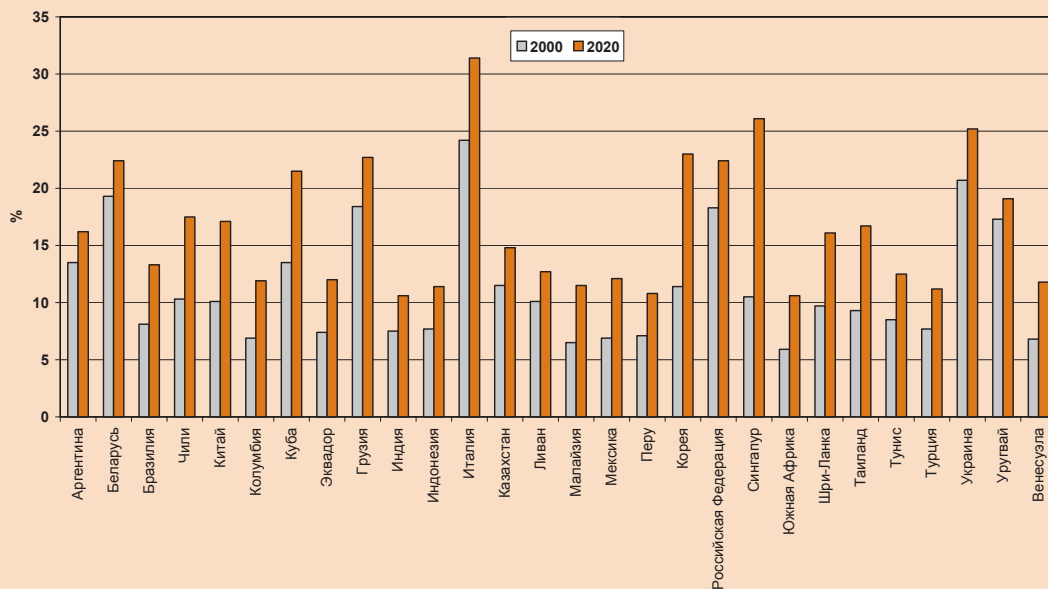
**142.** Предубежденное отношение к молодым работникам может принимать разнообразные формы, выражаясь, в частности, в неодинаковой заработной плате при приеме на работу в зависимости от возрастной группы, причем более низкая заработная плата устанавливается для молодых работников под предлогом, что они, будучи менее опытными, не имеют права на более высокую оплату труда. Низкая заработная плата служит также средством сокращения безработицы среди молодежи, так как стимулирует работодателей к найму молодых людей<sup>80</sup>. Такая практика может быть оправданной для рабочих мест, требующих более высокой квалификации по сравнению с той, которой обладают молодые работники, при условии, что работодатели стимулируют тем самым компенсировать их более низкую квалификацию посредством инвестиций в профессиональную подготовку. В других случаях, однако, это становится нарушением провозглашенного в Декларации МОТ 1998 года принципа равной платы за равноценный труд. Имеются, кроме того, данные, подтверждающие, что низкая заработная плата молодых работников является абсолютно неэффективной мерой в обуздании безработицы среди молодежи<sup>81</sup>.

<sup>79</sup> Employers Forum on Age (EFA): "Age stereotypes defunct", 17 Feb. 2005, at [www.efa.org.uk/press/press-release005.asp](http://www.efa.org.uk/press/press-release005.asp).

<sup>80</sup> G. Rosas and G. Rossignotti: «Starting the new millennium right: decent employment for young people» в *Международном обзоре труда*, Vol. 144, No. 2 (2005), pp. 139-160.

<sup>81</sup> M. Godfrey: *Youth, employment policy in developing and transition countries: Prevention as well as cure* Social Protection Discussion Paper No. 0320 (Washington DC, World Bank, 2003).

График 2.9. Доля населения (%) в возрасте 60 лет и старше, отдельные страны, 2000 и 2020



Источник: Департамент по международным экономическим и социальным вопросам Организации Объединенных Наций: *World Population Prospects: The 2004 Revision*, база данных по народонаселению по адресу: [esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2](http://esa.un.org/unpp/index.asp?panel=2).

143. Наблюдаются и другие проявления дискриминации молодых работников, когда, например, при найме молодых работников для них устанавливается более продолжительный, чем для работников старшего возраста, испытательный срок и гораздо шире используются гибкие формы контрактов и специальные контракты<sup>82</sup>. Имеющиеся свидетельства не позволяют сделать окончательные выводы, но последние данные, поступившие от Европейской комиссии, показывают, что более 30% молодых работников на временных контрактах нашли более стабильную работу по истечении одного года, хотя шесть лет спустя 20% из них оставили работу, тогда как около 16% все еще оставались на временных контрактах. Изначально менее благоприятное обращение может, поэтому, иметь далеко идущие последствия для будущей трудовой жизни молодых людей, впервые вступающих на рынок труда.

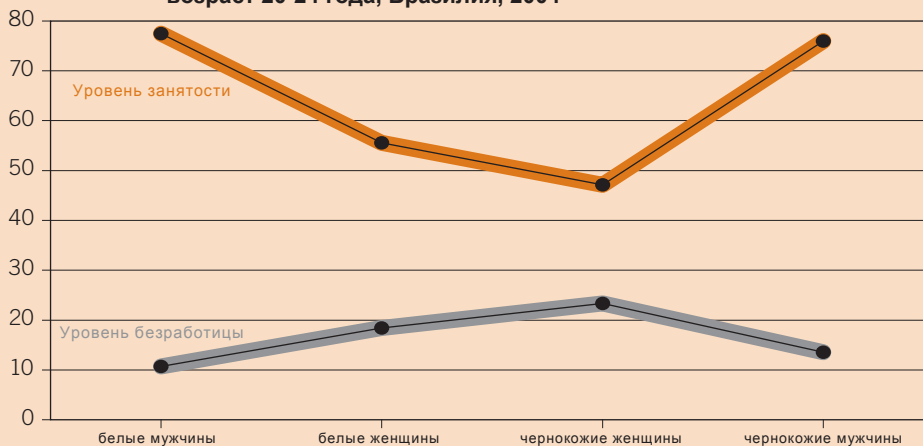
144. Дискриминация молодых работников может также проявляться и в тех случаях, когда по причине пола, национальной принадлежности, расы или этнического происхождения или сочетания этих факторов для некоторых из них

затруднен поиск работы или получение профессиональной подготовки, или получение равной платы за равноценный труд. Исследования<sup>83</sup> показывают, что во Франции широкое распространение имеет дискриминация при найме и трудоустройстве молодых иммигрантов второго поколения, особенно мужчин и женщин североафриканского происхождения. Различия в оплате труда между молодыми французами и иммигрантами старшего возраста мужского пола объясняются только различиями профессионального характера. Но дополнительным фактором дискриминации между молодыми французскими женщинами и женщинами-иммигрантками является неравная плата за равноценный труд. Все молодые женщины, однако, независимо от их национальности и происхождения, являются к тому же жертвами дискриминации в области вознаграждения по причине их пола.

<sup>82</sup> R. Diez de Medina: *Jóvenes y empleo en los noventa* (Montevideo, CINTERFOR, 2001).

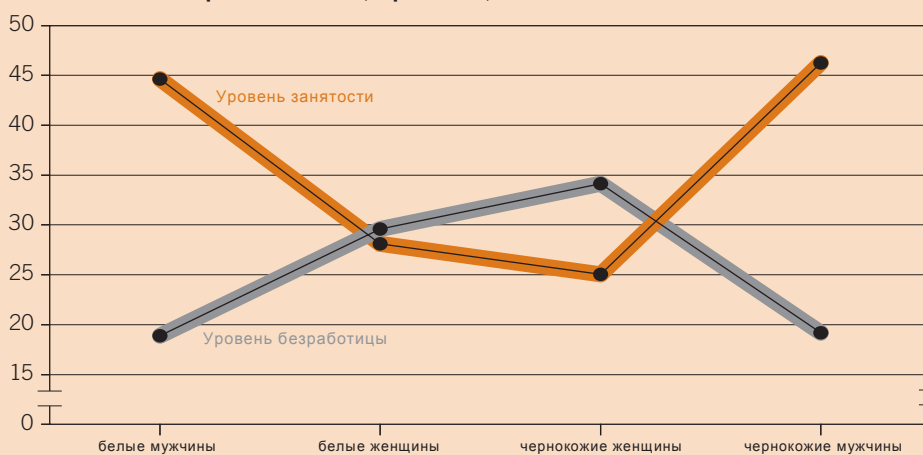
<sup>83</sup> См.: P. Simon: "France and the unknown second generation: Preliminary results on social mobility", in *International Migration Review*, Vol. 37, No. 4 (2003), pp. 1091-1119; O. Joseph; S. Lemiére: *La discrimination de genre et d'origine à l'encontre des jeunes sur le marché du travail: Mesures à partir de différents aspects des situations professionnelles*, Mar. 2005, at [www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-12.pdf](http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-12.pdf).

**График 2.10. Уровни занятости и безработицы в разбивке по полу и расе, возраст 20-24 года, Бразилия, 2004**



Источник: National Household Sampling survey (PNAD).

**График 2.11. Уровни занятости и безработицы в разбивке по полу и расе, возраст 15-19 лет, Бразилия, 2004**

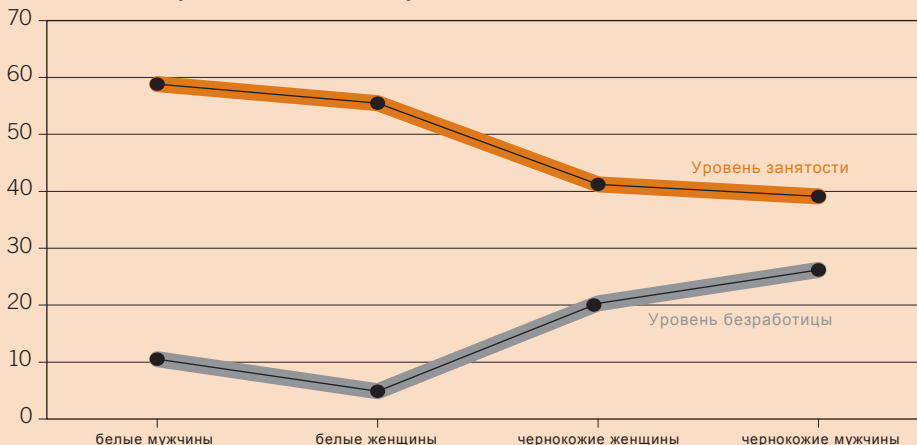


Источник: *ibid.*

**145.** В Бразилии на сравнимых уровнях находились в 2004 году занятость и безработица среди как белых, так и чернокожих молодых мужчин 15-19 и 20-24 лет. По сравнению с работниками мужского пола, безработица среди белых и чернокожих молодых женщин была выше, а уровень занятости ниже, из чего можно сделать вывод, что гендерные барьеры выше расовых, но чернокожие женщины находились в худшей ситуации, так как безработица среди них была самой высокой, а уровень занятости самым низким (графики 2.10 и 2.11).

**146.** В США в 2005 году чернокожее население в возрасте 15-24 лет испытывало большие затруднения, чем белое население той же возрастной группы. Но негритянские женщины находились в лучшей ситуации, чем негритянские мужчины: они имели более высокую занятость и более низкий уровень безработицы (график 2.12). Более благоприятные для молодых негритянских женщин показатели объясняются низким предложением на рынке труда и расширением спроса в секторе обслуживания, сдвигом от социального обеспечения к

**График 2.12. Уровни занятости и безработицы в разбивке по расовой и половой принадлежности, возраст 16-24 года, США, 2005**



Источник: Бюро статистики труда США.

системе стимулирования трудовой деятельности и ростом денежных пособий, особенно для работающей бедноты, имеющей детей<sup>84</sup>.

#### Дискриминация пожилых работников

**147.** В сознании укоренилось отрицательное отношение к найму и удержанию пожилых работников на рабочих местах, поскольку считается, что они плохо поддаются обучению, менее гибко адаптируются к новым условиям и имеют слабое здоровье. Дискриминация по признаку возраста против них проявляется в не соответствующих их возрастным особенностям условиях труда, хотя современный опыт показывает, что предвзятое отношение к возрасту преодолимо, если сделать рабочие места более приспособленными к нуждам работников старшего возраста, для чего требуется осуществить изменения в структуре рабочих мест или реорганизацию труда (вставка 2.9).

**148.** Еще одним препятствием для найма пожилых работников считаются иногда повышенные издержки, связанные с их работой, и более низкая производительность по причине ухудшения в связи с возрастом их физических и умственных способностей. Этот аргумент особенно распространен в странах, где системы заработной платы и пособий теснейшим образом связаны с возрастом работников и трудовым стажем (Австрия, Бельгия, США, Франция и Япония)<sup>85</sup>.

<sup>84</sup> P. Edelman; H.J. Holzer; P. Offner: *Reconnecting disadvantaged young men* (Washington, DC, The Urban Institute Press, 2006), pp. 18-19.

<sup>85</sup> ОЭСР: *Ageing and employment policies Series, various countries* (Paris, 2005).

**149.** Мнение о том, что труд пожилых работников менее производительен, является ошибочным. Их производительность следует оценивать на основе как соответствия их профессиональных навыков и квалификации выполняемой работе, так и опыта их работы в прошлом. Снижение производительности труда может быть свойственно работникам, которым в течение долгого времени приходилось работать в тяжелых условиях и которые имеют проблемы со здоровьем, но такие работники пользуются правом на защиту.

**150.** Примечательно, что малые и средние предприятия, как представляется, в отличие от крупных фирм, более склонны нанимать пожилых работников, особенно если они располагают опытом работы в крупных компаниях<sup>86</sup>. Это отнюдь не означает, однако, что малые и средние предприятия менее предубеждены против пожилых работников, чем крупные фирмы; это может скорее указывать на то, что они, не инвестируя больших средств в обучение, стремятся воспользоваться знаниями, полученными ранее работниками на крупных предприятиях.

**151.** Социальное сознание не спешит изменяться, поэтому единственным инструментом, способным реально ускорить изменение в поведении, является законодательство, запрещающее дискриминацию на основании возраста. В ряде стран, например в Новой Зеландии, Австралии, Канаде и США, законом уже давно запрещается дискриминация по причине возраста. В последние годы под влиянием Директивы

<sup>86</sup> См. EIRO: "Industrial relations and the ageing workforce: A review of measures to combat age discrimination in employment: The case of France".

## Вставка 2.9

## Компании в действии: приспособление рабочих мест к возрастным особенностям

Меры по сохранению здоровья и обеспечению безопасности труда очень важны, тем более что пожилые работники нередко становятся жертвами самых серьезных несчастных случаев на производстве. Весьма полезными могут быть и такие профилактические меры, как приспособление рабочего места к их особенностям или введение более гибких графиков работы. В США работодатели в секторе здравоохранения снизили физическое напряжение в работе медсестер, установив в палатах гидравлические больничные койки. В Австралии оптовая фирма по торговле медицинской продукцией, возраст одной трети работников которой, включая женщин, составляет более 45 лет, ввела перерывы в течение дня, предоставила возможность работать неполный рабочий день и стала оказывать административную помощь работникам, не знакомым с компьютерной техникой. В результате через два года на фирме была полностью прекращена текучесть кадров. В Австрии химический завод «Полифелт» сократил рабочую неделю до 34 часов и ввел новую структуру посменной работы, а именно пять сменных групп вместо четырех, с тремя-четырьмя свободными днями и шестью периодами работы в ночную смену в месяц (до этого их было восемь). В Германии «Фольксваген» ввел систему «ваучеров времени», благодаря которой работники могут накапливать в специальном фонде часть своего общего дохода, надбавки за внеурочные смены, дополнительные выплаты, дополнительные выходные дни и сверхурочную работу. Работники могут использовать это по собственному усмотрению, и по достижении 55 лет им предлагается обменять свои ваучеры на свободное от работы время соответствующей продолжительности или получить более высокие пенсионные пособия после выхода на пенсию.

Источники: Глава 4 «Age discrimination and human resource management in practice» в P. Thew, K. Eastman J. Bourke (eds.) *Age discrimination: Mitigating risk in the workplace* (Sydney, CCH Australia Limited, 2005); and A. Jolivet; S. Lee: *Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge*, Серия «Conditions of Work and Employment», № 9 (МОТ, Женева, 2004).

ЕС<sup>87</sup> 2000 года о структуре занятости большинство государств-членов Европейского союза учли в национальном законодательстве его положения о дискриминации на основании возраста. Например, в Соединенном Королевстве согласно вступившей в силу в октябре 2006 года Директивы о равенстве в занятости (пожилые работники) запрещается прямая и косвенная дискриминация, притеснение и гонения на лиц всех возрастов без исключения.

**152.** Законодательство о равенстве возрастов Новой Зеландии воздействовало на устранение наиболее вопиющей формы дискриминации на основании возраста, а именно дискриминационных рекламных объявлений о трудоустройстве или сайтов в Интернет, содержащих дискриминационные вакансии, хотя оказалось не столь эффективным в борьбе против скрытой дискриминации, особенно на этапе подбора кадров и в компаниях по набору рабочей силы<sup>88</sup>. Одной из причин ограниченного воздействия является то, что правоприменительная практика основана на индивидуальных жалобах и бремя доказательства возлагается на истца, что не стимулирует жертв дискриминации к

подаче жалоб, особенно если дискриминация носит косвенный характер, которую труднее доказать.

### Ложные доводы в пользу замены пожилых работников молодыми

**153.** Согласно эмпирическим свидетельствам, замена пожилых работников молодыми происходит редко. Наем гораздо чаще проводится сектором обслуживания и малыми фирмами, системы же досрочного выхода на пенсию распространены в индустриальном секторе и промышленных специальностях в крупных компаниях<sup>89</sup>. Даже системы досрочного выхода на пенсию с условием замены оказывают незначительное воздействие, поскольку лица, впервые вступающие на рынок труда, часто не располагают опытом и квалификацией, которые требуются для рабочих мест, высвобождаемых пожилыми работниками. Согласно исследованию ОЭСР, в таких странах, как Бельгия и Франция, системы, в результате применения которых резко сократилась занятость среди лиц пожилого возраста, не привели к росту занятости и сокращению безработицы среди молодежи<sup>90</sup>.

<sup>87</sup> Директива Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2002 г., устанавливающая общие рамки равного обращения в области занятости и вызов трудовой деятельности.

<sup>88</sup> J. McGregor: "Combating employment discrimination and older workers in New Zealand: The law, the rhetoric and reality", in P. Thew; K. Eastman; J. Bourke (eds.): *Age discrimination: Mitigating risk in the workplace* (Sydney, CCH Australia Limited, 2005), pp. 156-167.

<sup>89</sup> P. Auer; M. Fortuny: "Ageing of the labour force in OECD countries: Economic and social consequences", Employment Paper 2000/2, Женева, МОТ.

<sup>90</sup> ОЭСР: *Live longer, work longer*, Сводный отчет по вопросам политики в области старения и занятости (Париж, 2006).

**Вставка 2.10**

**Проявления дискриминации по признаку сексуальной ориентации на производстве**

Отказ в приеме на работу, увольнение, отказ в продвижении по службе.

Враждебные акты: нежелательные шутки, инсинуации и двусмысленные комментарии, словесные оскорбления, злонамеренные сплетни, брань, изымательство и притеснения, ложные обвинения в жестоком обращении с детьми, надписи на стенах, телефонные звонки с оскорблениями, анонимные письма, нанесение ущерба имуществу, шантаж, насилие и даже угрозы убийства.

Льготы, которых лишается лицо того же пола (например, дополнительные свободные дни по разнообразным поводам, таким как переезд, рождение ребенка, родительский отпуск, уход за больным партнером, тяжелая утрата; материальные возможности для получения образования работниками и членами их семей; бесплатное предоставление работодателем или предоставление по сниженным ценам товаров или услуг; пособие в связи с потерей кормильца, предусмотренное в программах пенсионного обеспечения работников или в целях страхования жизни; бесплатное или частично субсидированное медицинское страхование работников и членов их семей).

Другие формы дискриминации или гомофобное дурное обращение, угрозы физической расправы или нападения с нанесением физического ущерба.

Самоизоляция (например, гомосексуалисты иногда избегают определенные рабочие места, карьеру или работодателей из опасения подвергнуться дискриминации по признаку сексуальной ориентации).

**154.** Возложение проблем в области занятости с одной группы населения на другую ничего не решает: проблемы пожилых работников нельзя решать изолированно от проблем, стоящих перед молодыми работниками; они должны ставиться в рамки общей и хорошо сбалансированной стратегии полной занятости, в которой должное внимание уделяется всем группам населения в соответствии с Рекомендацией МОТ о пожилых трудящихся (162). Общество, в котором существуют группы населения всех возрастов, должно пересмотреть свои взгляды на обычный срок трудовой жизни и ввести более гибкие и отвечающие индивидуальным интересам структуры труда<sup>91</sup>. Назрела необходимость в переходе от конкуренции к солидарности между возрастными группами населения.

**Дискриминация по признаку сексуальной ориентации**

**155.** Придерживаться иной, не гетеросексуальной ориентации, значит подвергаться риску словесного, психологического и физического насилия и актам, вызванным ненавистью, направленной против человека, сексуальная ориентация которого не совпадает с преобладающими и установившимися стереотипами. Гомосексуализм противозаконен в ряде государств, но во многих странах мира предусмотрены телесные наказания и тюремное заключение за гомосексуализм<sup>92</sup>.

<sup>91</sup> Комиссия Европейских сообществ: Зеленый доклад *Confronting demographic change: A new solidarity between the generations* (Brussels, 16 Mar. 2005), COM (2005) 94 final.

<sup>92</sup> См. *Le Monde* and International Lesbian and Gay Association (ILGA): *State homophobia*, a "world legal map" of

**156.** На производстве дискриминации подвергаются работники, о которых становится известным или считается, что они являются лесбиянками, геями, бисексуалами или транссексуалами<sup>93</sup>, все чаще обозначаемыми английским сокращением LGBT (вставка 2.10).

**157.** Борьба с дискриминацией по признаку сексуальной ориентации приобретает растущее значение для международных и национальных учреждений и механизмов по правам человека<sup>94</sup>. В ряде стран приняты законодательные акты по борьбе с дискриминацией по признаку сексуальной ориентации на производстве (таблица 2.7). Это касается, в частности, ЕС, численность государств-членов которого достигла за последние три года 25, в связи с принятием Директивы ЕС, где запрещается, помимо прочего, дискриминация по признаку сексуальной

legislation affecting LGBT people (2004), at [www.ilga.org/statehomophobia/StateHomophobia3.jpg](http://www.ilga.org/statehomophobia/StateHomophobia3.jpg).

<sup>93</sup> «Транссексуал» является весьма широким термином, который может охватывать лиц, не согласных со стереотипными гендерными нормами и представлениями общества или чувствующих диссонанс со своим биологическим полом.

<sup>94</sup> Например, вопрос о сексуальной ориентации вошел в 2003 г. в повестку дня Совета по правам человека после того, как Бразилия представила проект резолюции о «правах человека и сексуальной ориентации». К вопросу сексуальной ориентации обратились в своих докладах два Специальных докладчика (Специальный докладчик по вопросам внесудебных, произвольных или суммарных казней и Специальный докладчик по вопросу о насилии в отношении женщин, включая его причины и последствия). ([www.ohchr.org/english/bodies/chr/special/sexualorientation.htm](http://www.ohchr.org/english/bodies/chr/special/sexualorientation.htm)). См. D. Sanders: "Human rights and sexual orientation in international law", 11 May 2005, at [www.ilga.org/news\\_results.asp?FileCategory=44&ZoneID=7&FileID=577](http://www.ilga.org/news_results.asp?FileCategory=44&ZoneID=7&FileID=577).

**Таблица 2.7. Примеры запрета дискриминации на почве сексуальной ориентации**

<b>Сфера действия: Общее запрещение дискриминации по признаку сексуальной ориентации</b>	
Австралия	Закон Комиссии по правам человека и равным возможностям от 1986 года
Болгария	Закон от 24 сентября 2003 года о защите от дискриминации
Канада	Канадский закон о правах человека с поправками от 20 июня 1996 года
Новая Зеландия	Закон о правах человека от 10 августа 1993 года (№ 82 от 1993 г.)
Республика Корея	Закон Национальной комиссии по правам человека (№ 6481 от мая 2001 г.)
Фиджи	Закон о поправках в Конституцию № 13 от 1997 года
Эквадор	Политическая Конституция Республики Эквадор от 5 июня 1998 года (статья 23)
<b>Сфера действия: Запрещение дискриминации по признаку сексуальной ориентации в сфере занятости</b>	
Венгрия	Закон СХХV от 22 декабря 2003 года о равном обращении и содействии равным возможностям
Восточный Тимор	Постановление № 2002/5 о подготовке КЗОТ Восточного Тимора
Дания	Закон № 756 от 2004 года о запрещении дискриминации на рынке труда
Израиль	Закон 5748-1988 о равных возможностях в области занятости
Литва	Закон № IX-926 от 4 июня 2002 года, КЗОТ
Мальта	Директивы о равном обращении в области занятости от 2004 года
Норвегия	Закон о производственной среде № 62 от июня 2005 года
Словакия	Закон о недопущении дискриминации № 365/2004
Словения	Закон о трудовых отношениях от 24 апреля 2002 года
Соединенное Королевство	Директивы о равенстве в области занятости (сексуальная ориентация) от 20 июня 1996 года (№ 1661)
Финляндия	Закон о недопущении дискриминации (№ 21/2004)
Хорватия	Закон о труде от 1995 года с поправками от 2003 года
Швеция	Закон № 479 от 2005 года с поправками в Закон № 133 от 1999 года относительно запрещения дискриминации в трудовой жизни на основании сексуальной ориентации
Южная Африка	Закон № 55 от 1998 года о равенстве в области занятости с поправками от 2006 года

Источник: МОТ: база данных НАТЛЕКС, [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home?p\\_lang=en](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en).

ориентации. Некоторые пробелы в применении Директивы, тем не менее, пока еще не преодолены<sup>95</sup>. В некоторых государствах-членах, например в Эстонии, определение преследования имеет менее широкие рамки, чем в Директиве; в других странах, например, во Франции, отсутствуют конкретные положения, в которых объявляются не имеющими законной силы указания о дискриминации на таких основаниях; в

Латвии не запрещается дискриминация по признаку сексуальной ориентации в сфере профессиональной ориентации и профессиональной подготовки; во многих странах национальные органы по борьбе с дискриминацией не охватывают аспекты сексуальной ориентации.

#### **Дискриминация на почве инвалидности**

**158.** Приблизительно 650 млн. человек, или 10% мирового населения, имеют инвалидность, физическую или психическую. Статистика свидетельствует, что примерно каждый пятый ребенок рождается с той или иной формой инвалидности, большинство же людей

<sup>95</sup> См.: J. Cormack; M. Bell, «Developing Anti-Discrimination Law in Europe. The 25 EU Member States compared», доклад, подготовленный для Европейской сети независимых экспертов в области предотвращения дискриминации, сентябрь 2005 и [web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Law\\_Report\\_2005/05compan\\_en.pdf](http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Law_Report_2005/05compan_en.pdf).



становится инвалидами после 16 лет, главным образом в течение своей трудовой жизни<sup>96</sup>. Подавляющее их большинство, а именно 80%, проживает в развивающихся странах.

**159.** Около 470 млн. лиц с утратой трудоспособности находятся в трудоспособном возрасте<sup>97</sup>. Между странами имеются значительные различия в относительной численности инвалидов трудоспособного возраста, равно как и в уровнях их безработицы и занятости. Эти различия отражают в какой-то мере разнообразие определений и методологий, используемых в мире при определении нетрудоспособности (см. главу 1, Часть I). Но повсюду уровни участия инвалидов в трудовой деятельности гораздо ниже их. Это отражает, помимо прочих факторов, более низкий уровень их образования и получаемых ими профессиональных навыков, что, в свою очередь, указывает на наличие помех в обществе и институциональных препятствий на пути к равным возможностям в получении лицами с утратой дееспособности образования и профессиональной подготовки.

**160.** В Бразилии уровень участия в трудовой деятельности женщин-инвалидов ниже, чем мужчин-инвалидов, а расхождение в уровнях участия между ними больше, чем в целом между инвалидами и лицами, таковыми не являющимися<sup>98</sup>. Работающие инвалиды обычно зарабатывают меньше, чем работающие на том же предприятии здоровые работники, и хотя в немалой степени эта разница в заработках объясняется недостаточным уровнем образования первых, свою роль играет здесь и дискриминация. Не менее важную роль играет и разница в оплате труда мужчин и женщин, являющихся инвалидами. В Канаде, например, она достигает 39%, и хотя привлечение инвалидов мужчин и женщин в профсоюзные организации помогает сократить различие между ними и здоровыми работниками, эта мера не столь эффективна, когда речь идет о содействии женщинам-инвалидам в повышении размера их заработной платы до уровня заработной платы инвалидов-мужчин, что указывает на наличие

к тому же дискриминации в оплате труда по признаку пола<sup>99</sup>.

**161.** В странах Ближнего Востока и Северной Африки половые различия в отношении безработицы являются самыми высокими в мире (в 2003 г. этот дифференциал был в шесть раз выше для женщин по сравнению с мужчинами), из чего можно сделать вывод о том, что в поисках работы перед женщинами-инвалидами стоит большее число препятствий, чем перед мужчинами-инвалидами<sup>100</sup>. Насилие является еще одним проявлением гендерной дискриминации: женщины подвергаются большему риску насилия, особенно физического и сексуальных надругательств. Согласно проведенному в 2004 году исследованию, в Зимбабве 87,4% девочек, имеющих инвалидность, были жертвами сексуальных преступлений, причем 52,4% из них, как показали тесты, оказались инфицированными ВИЧ. Аналогичная ситуация наблюдается в Намибии и Ботсване<sup>101</sup>.

**162.** Как представляется, чем серьезнее инвалидность, тем труднее человеку найти работу<sup>102</sup>. В Европе лица в возрасте 16-64 лет имеют 66 шансов из 100 найти работу; эти шансы сокращаются до 47 для лиц с частичной утратой трудоспособности и до 25 для лиц с серьезными формами инвалидности<sup>103</sup>.

**163.** Основной причиной исключения или затруднений для инвалидов нередко остается представление о том, что производительность их труда низка, что они не способны выполнять работу или требуют чрезмерно высоких затрат. Некоторые компании считают, однако, что связанные с адаптацией издержки не всегда являются высокими (вставка 2.11).

**164.** Дискриминация обычно происходит уже на этапе найма: согласно проведенному во Франции выборочному обследованию, ответ получили и были вызваны на собеседование не более 2% лиц, указавших в своих резюме на свою инвалидность<sup>104</sup>.

<sup>96</sup> См. "Disabled employees: Labour standards, an Employers' Forum on Disability briefing for CSR practitioners", at [www.csreurope.org/csrfinfo/csrdisability/Disabledemployees](http://www.csreurope.org/csrfinfo/csrdisability/Disabledemployees).

<sup>97</sup> Данные об инвалидности на основе расчетов Всемирной организации здравоохранения, свидетельствующие, что 10% народонаселения мира имеют инвалидность и Департамент по международным экономическим и социальным вопросам, отдел народонаселения: *World Population Prospects: The 2004 Revision*, Population Database, at [esa.un.org/unpp](http://esa.un.org/unpp).

<sup>98</sup> A. Bercovich: "People with disability in Brazil: A look at 2000 Census results", Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Population Census Committee, 2001, at [iussp2005.princeton.edu/download.aspx?submissionId=52108](http://iussp2005.princeton.edu/download.aspx?submissionId=52108).

<sup>99</sup> См. "There's room at the top for workers with disabilities: Canadian research shows union membership and gender are key factors", at [www.disabilityworld.org/06-08\\_04/employment/canadianresearch.shtml](http://www.disabilityworld.org/06-08_04/employment/canadianresearch.shtml).

<sup>100</sup> Всемирный банк: "A note on disability issues in the Middle East and North Africa", Human Development Department, June 2005.

<sup>101</sup> G. Charowa: "Women with disabilities in Zimbabwe experience discrimination", 15 Nov. 2005, at [www.disabilityworld.org/12-01\\_06/zimbabwewomen.shtml](http://www.disabilityworld.org/12-01_06/zimbabwewomen.shtml).

<sup>102</sup> См. MOT: "Trade unions and disabilities: Promoting decent work, combating discrimination", *Labour Education* 2004/4, No. 137.

<sup>103</sup> См. [www.csreurope.org/csrfinfo/csrdisability/Disabilityandemployment](http://www.csreurope.org/csrfinfo/csrdisability/Disabilityandemployment).

<sup>104</sup> Observatoire des Discriminations: "Discriminations à l'embauche: de l'envoi du CV à l'entretien", Apr. 2005, Paris, at [cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Discrimination\\_senvoi\\_entretien.pdf](http://cergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/Discrimination_senvoi_entretien.pdf).

## Вставка 2.11

## Компании, не согласные с аргументом «высоких издержек»

65% австралийских работодателей расценивают финансовые издержки на адаптацию рабочих мест как нейтральные, а 20% указывают, что получили от этого в целом финансовую выгоду. Средняя стоимость найма одного работника-инвалида на 13% выше средней стоимости найма одного трудоспособного работника. Как явствует из многих исследований, проведенных компанией DuPont, проходившие в течение последних 35 лет обследования неизменно показывают, что работники-инвалиды выполняют работу столь же хорошо, как и трудоспособные работники на аналогичных рабочих местах, или даже лучше. Только 4% инвалидов трудоспособного возраста требуют дополнительной адаптации рабочих мест. Издержки же обычно бывают незначительными. Согласно «Маркс и Спенсер», две трети мер по адаптации рабочих мест вообще не требуют никаких финансовых затрат.

Источник: [www.JobAccess.gov.au/](http://www.JobAccess.gov.au/) и [www.csreurope.org](http://www.csreurope.org).

**165.** Тем не менее, в ряде стран возросло как абсолютное, так и относительное число случаев, когда причиной дискриминации называлась инвалидность (вставка 2.12), что требует более пристального внимания к несправедливости данной формы дискриминации, хотя причиной этого роста может быть и то, что бремя доказательства теперь возлагается на работодателя, а не на жертву дискриминации, или одновременно на них обоих.

#### Продолжающееся пренебрежительное отношение к лицам, зараженным ВИЧ/СПИДом, и их дискриминация

**166.** В настоящее время во всем мире ВИЧ/СПИДом инфицировано приблизительно 40 млн. человек, по сравнению с 37 млн. в 2003 году. Подавляющее большинство (95%) из них проживают в развивающихся странах, причем наиболее затронутым регионом являются страны Африки к югу от Сахары, где находится 10% мирового населения, но при этом более 60% всех людей, живущих с ВИЧ/СПИДом. Эпидемия быстро разрастается и в Азии, Восточной Европе и Средней Азии<sup>105</sup>. Быстрее всего эпидемия распространяется среди молодежи в возрасте от 15 до 29 лет, особенно среди девочек и молодых женщин.

**167.** 36 млн. человек во всем мире, или 90% лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом, занимаются экономической деятельностью того или иного рода, причем большинство из них в возрасте от 15 до 49 лет – самый производительный сегмент рабочей силы<sup>106</sup>. Ежегодно от ВИЧ/СПИДа умирает 3 млн. человек трудоспособного возраста; вплоть до 2005 года потери среди работников составили приблизительно

28 млн. человек, и при сохранении таких тенденций к 2010 и 2015 годам эти потери составят, соответственно, 48 млн. и 74 млн. работников<sup>107</sup>.

**168.** Проявления пренебрежительного отношения (вставка 2.13) и дискриминации, направленные против лиц с фактическим или предполагаемым заболеванием ВИЧ/СПИД, не единичны и многогранны в своем проявлении, с трудом поддаются измерению, а данные сложно интерпретировать<sup>108</sup>. Во всех странах мир высокая степень уязвимости женщин перед ВИЧ/СПИДом усугубляется экономической нуждой, отсутствием достаточного числа рабочих мест, ограниченным доступом к образованию, профессиональной подготовке и информации, а также традициями. Пренебрежительному отношению обычно подвергаются больше женщины, чем мужчины, даже несмотря на то, что их инфицируют их мужья. МОТ при проведении исследования в Индии осуществило обследование 292 лиц (42% женщин, средний возраст которых составлял 30 лет), согласно которому 90% женщин были инфицированы собственными мужьями. От дискриминации страдало больше женщин (74%), чем мужчин (68%)<sup>109</sup>.

<sup>107</sup> МОТ: *HIV/AIDS and work in a globalizing world* (Geneva, 2005), at [www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/globalizing.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/globalizing.pdf).

<sup>108</sup> См. ЮНЕЙДС: *Protocol for the identification of discrimination against people living with HIV* (Женева, 2000), в котором используется список 37 различных ситуаций в 10 основных областях социальной жизни, включая занятость, социальное обеспечение и доступность мест общего пользования или услуг. См. также базу данных HIV/AIDS Survey Indicators Database, финансируемую совместно ЮСЭЙД, ЮНЭЙДС и ЮНИСЕФ, и [www.measuredhs.com/hivdata/start.cfm](http://www.measuredhs.com/hivdata/start.cfm).

<sup>109</sup> МОТ: *Socio-Economic Impact of HIV/AIDS on people living with HIV/AIDS and their families* (New Delhi, 2003), at [www.ilo.org/public/english/region/asro/newdelhi/aids/download/socioec.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/newdelhi/aids/download/socioec.pdf).

<sup>105</sup> ЮНЭЙДС: «Развитие эпидемии СПИДа», декабрь 2005.

<sup>106</sup> МОТ: *Saving lives, protecting jobs – International HIV/AIDS Workplace Education Programme, SHARE: Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises*, Interim report (Geneva, 2006), p. viii.

**Вставка 2.12**

**Рост числа жалоб, поданных в связи с дискриминацией в сфере занятости на основании инвалидности**

Как явствует из дел, рассмотренных судами по трудовым вопросам Соединенного Королевства, 2004 год обошелся работодателям особенно дорого: суды присудили самые большие штрафы по фактам дискриминации на основании инвалидности (средняя сумма в целом составляла 28.889 фунтов стерлингов), или более чем вдвое по сравнению со штрафами по фактам дискриминации по признаку расы (13.720 фунтов стерлингов). Суды наложили штрафы, превышающие 100.0000 фунтов стерлингов в 9% дел, касающихся дискриминации на основании инвалидности (только 1% дел, касающихся дискриминации по признаку пола, и ни разу по делам, касающимся дискриминации по признаку расы). В Австралии число жалоб, поступивших в Комиссию по правам человека и равным возможностям (HREOC) в связи с нарушением Акта о дискриминации по причине инвалидности (DDA), сократилось между 1994-95 и 1998-99 годами и с тех пор остается неизменным. В 2002-03 годах, как и в течение почти всех предыдущих лет, более половины всех жалоб, поданных в рамках DDA (53%) касалась сектора занятости. В Гонконге (Китай) Комиссия по равным возможностям зарегистрировала рост числа связанных с дискриминацией жалоб в течение первых пяти месяцев 2006 года. Из 305 жалоб (272 за тот же период 2005 г.) 172 были представлены в связи с нарушением Постановления о дискриминации по признаку инвалидности (на 6% больше по сравнению с тем же периодом предыдущего год). Жалобы относительно дискриминации по причине инвалидности составили, таким образом, более 56% от общего числа жалоб, опередив число жалоб, представленных в связи с нарушением Постановления о дискриминации по признаку пола (40%) и Постановления о дискриминации по причине семейного положения (4%). В США в 1992-2005 годах Комиссия по равным возможностям в области занятости (ЕЕОС) зарегистрировала свыше 70.000 исков, из которых около 19% (220.000) были предъявлены в связи с нарушением Акта об американцах с утратой дееспособности (ADA). В 2005 году в рамках ADA предъявлено 14.893 обвинений (19,7% от общего числа обвинений), что составило в штрафах 44,8 млн. долл. США денежных поступлений. С точки зрения исков, поданных ЕЕОС в суды, иски, поданные в связи с нарушением ADA, составили 11% (46) от общего числа исков, поданных в 2005 году (417). Этот показатель остается относительно устойчивым с 2002 года.

Источники: Equal Opportunities Review, by LexisNexis Butterworths, August 2005. См. также: «Improving the life chances of disabled people», Final report, January 2005, Prime Minister's Strategy Unit, UK, см. далее: [www.hreoc.gov.au](http://www.hreoc.gov.au), [www.eoc.org.hk](http://www.eoc.org.hk), [www.eeoc.gov/](http://www.eeoc.gov/).

**Вставка 2.13**

**«Если я заболею СПИДом, люди будут сторониться меня»**

В Южной Африке программа «Горизонты», проводимая совместно с южноафриканской энергетической компанией ESKOM и группой «Исследование развития, Африка», приступила к изучению явления стигматизации и дискриминации на производстве. Самые большие опасения по поводу дискриминации связаны с отношениями с коллегами по работе: три четверти боятся социальной изоляции, 50% говорили о сплетнях и слухах, 18% об устных оскорблениях. Приблизительно 90% опрошенных работников согласны с утверждением, что «если вы заболеете СПИДом, люди будут сторониться вас». Одна четверть работников-мужчин и 55% женщин – их коллег по работе или родственников заявили, что они боятся увольнения в случае заболевания СПИДом. Во Франции две трети ВИЧ-инфицированных лиц (65%) не заявляют на работе о своем заболевании, что часто раскрывается третьим лицом.

Источник: J. Pulerwitz; J. Greene; E. Esu-Williams; R. Stewart: "Addressing stigma and discrimination in the workplace: The example of ESKOM, South Africa", *Exchange*, 2004-2, at [www.kit.nl/exchange/html/2004-2\\_addressing\\_stigma.asp](http://www.kit.nl/exchange/html/2004-2_addressing_stigma.asp); and Sida Info Service: *Enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH*, 2005, at [www.sida-info-service.org/](http://www.sida-info-service.org/).

**169.** Низкий социальный статус женщин угрожает им усилением зависимости и бедностью. По причине ВИЧ/СПИДа существенным образом возрастает число девочек, не завершивших школьное образование, а недостаток образования является питательной средой для роста проявлений гендерного неравенства на рынке труда.

**170.** Как показывают обследования, проводившиеся во Франции в течение последних пяти лет ассоциацией «Sida Info Service»<sup>110</sup>, дискриминация в области занятости по-прежнему имеет широкое распространение во всем мире,

<sup>110</sup> Является национальной ассоциацией по борьбе со СПИДом, которая была создана в 1990 г. Французским агентством по борьбе со СПИДом (AFLS), см. [www.sida-info-service.org](http://www.sida-info-service.org).

**Таблица 2.8. Виды законодательных актов, включающие положения о ВИЧ/СПИДе, выборочные страны**

Трудовое законодательство	Положения, касающиеся дискриминации и отсева по признаку заболевания ВИЧ, включены в действующие акты. Запрещение дискриминации и прохождения обязательной проверки на ВИЧ на производстве.	Румыния, Багамские Острова, Зимбабве
Законодательство о недопущении дискриминации и правах человека	Положения о недопущении и наказаниях за дискриминацию во всех ее проявлениях, включая дискриминацию лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом или «незащищенных групп населения».	Румыния
Законоположения об инвалидах	Предусмотрена защита инвалидов и, кроме того, включены положения о равном обращении, недопущении дискриминации с требованием к работодателям о проведении разумных мер адаптации (графики работы, рабочие задания, производственная среда). Эти акты могут распространяться на лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, хотя сфера их действия может варьироваться в зависимости от определения инвалидности и интерпретации судов.	Соединенное Королевство, США
Отдельное законодательство о ВИЧ/СПИДе	Запрещение дискриминации в том, что касается прав в области занятости, профессиональной подготовки, продвижения по службе и возможностей карьерного роста.	Мозамбик, Коста-Рика, Камбоджа, Китай

даже в странах, где политика и программы, касающиеся СПИДа, проводятся в течение продолжительного времени. Как явствует из проведенного в Азии обследования<sup>111</sup>, каждый шестой респондент подвергался дискриминации на рабочем месте: число респондентов, которые подверглись дискриминации на рабочем месте, выше на Филиппинах (21%), чем в других странах (15% в Индонезии, 12% в Индии и 7% в Таиланде). На Филиппинах 33% подвергшихся дискриминации работников потеряли работу, 44% вынуждены были изменить режим работы и 21% лишились всех перспектив продвижения по службе. Значительное большинство респондентов смирилось с этим.

**171.** Случаи дискриминации весьма распространены при найме, особенно в вооруженных силах<sup>112</sup> и секторе здравоохранения<sup>113</sup>. Дискриминация в последнем, однако, выходит далеко за пределы проблемы проведения тестов. Дискриминация может исходить от работников здравоохранения и быть направлена против других работников здравоохранения, а также пациентов, или практиковаться работодателями против работников здравоохранения, и принимает разнообразные формы (например,

несвоевременное лечение или лечение, несоответствующее заболеванию; нарушение конфиденциальности; незачитное поведение)<sup>114</sup>. В Мексике девять жалоб из каждых 10, поступивших в 2005 году в Национальную комиссию по правам человека от лиц, живущих с ВИЧ/СПИДом, касались сектора здравоохранения. Во Франции в 2005 году медицина стояла на втором месте по числу зафиксированных случаев дискриминации на работе (33,7%) после сектора здравоохранения (43,7% известных случаев), но опережая банковский сектор и сектор страхования (33,6%)<sup>115</sup>.

**172.** Несмотря на то, что к 2006 году 73 страны включили в свое трудовое законодательство положения, касающиеся ВИЧ/СПИДа, или приняли законы о недопущении дискриминации<sup>116</sup> (в таблице 2.8 приводятся отдельные примеры видов законодательства и положений по ВИЧ/СПИДу), дискриминация, тем не менее, практикуется даже в тех из них, где люди, живущие с ВИЧ/СПИДом, пользуются юридической защитой.

**173.** Это говорит о том, насколько важно дополнять законы мерами незаконотательного характера, такими, как инициативы на производстве, для того чтобы добиться изменения

<sup>111</sup> Asia Pacific Network of People living with HIV/AIDS (APN+): "AIDS discrimination in Asia", 2004, at [www.gnpplus.net/regions/files/AIDS-asia.pdf](http://www.gnpplus.net/regions/files/AIDS-asia.pdf).

<sup>112</sup> MOT: *HIV/AIDS and work in a globalizing world*, op. cit.

<sup>113</sup> Sida Info Service: *Enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH, 2005*, at [www.sida-info-service.org](http://www.sida-info-service.org).

<sup>114</sup> См. ILO/WHO: *Joint WHO/ILO Guidelines on health services and HIV/AIDS* (Geneva, ILO, 2005).

<sup>115</sup> Sida Info Service, op. cit.

<sup>116</sup> MOT: *The workplace: Gateway to universal access* (Geneva, 2006), at [www.ilo.org/public/english/protection/trav/aid/publ/access.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aid/publ/access.pdf).

отношения и поведения работодателей и работников к лицам, заболеванию ВИЧ/СПИДом которых реально или предполагается. Об этом наглядно свидетельствуют такие примеры, как широкое принятие соответствующего свода практических правил МОТ по ВИЧ/ СПИДу и

миру труда и подписание двусторонних соглашений в таких секторах, как транспорт, где работники более подвержены этому заболеванию (см. главу 1 раздел IV о содействии возможностям на рабочих местах).

### 3. Новые проявления дискриминации

**174.** В последние годы стала появляться практика, главным образом в промышленно развитых странах, которая может привести к неблагоприятному для определенного круга лиц обращению по причине предполагаемых для работодателя рисков, которые могут быть сопряжены с их наймом или постоянным присутствием на рабочем месте. В этот круг входят лица с генетическим предрасположением к определенным заболеваниям, а также лица, чей образ жизни считается «нездоровым». Эти проявления являются относительно новыми по сравнению с теми, которые рассматривались на предыдущих страницах доклада, и полемика по поводу их приемлемости и законности пока еще не завершилась. Они поднимают, однако, важные вопросы о том, где установить границу между контролем работодателя за поведением своих работников за пределами рабочего места, и свободой человека вести образ жизни по своему выбору. Кроме того, поскольку эта практика быстро расширяется, важно указать на ее существование и вести ее мониторинг. Следует помнить, что меры, направленные на обеспечение перемен в воззрениях людей о том, как они должны воспринимать образ жизни других людей, должны проводиться, начиная с семьи, общины и школы.

#### Дискриминация на основании генетической наследственности

**175.** Быстрое развитие генетики и связанных с ней новых технологий облегчили получение информации о генетических признаках. Генетическое тестирование – это «применение научного диагностирования с целью получения информации о некоторых аспектах наследственности лица, указывающих на имеющиеся или будущие проблемы в отношении здоровья человека»<sup>117</sup>. Генетический скрининг имеет серьезные последствия для работников, поскольку работодатель может быть заинтересован в отсеивании или увольнении тех лиц, наследственность которых свидетельствует о предрасположенности к тому или иному заболеванию в будущем. В некоторых довольно редких случаях работодатели оправдывают генетический скрининг работников профилактическими мерами в области гигиены труда и охраны их здоровья, в особенности работников, имеющих контакт с опасными веществами, например с радиоактивными и химическими веществами, а

<sup>117</sup> “Ethical aspects of genetic testing in the workplace”, opinion of the European Group on Ethics in Science and New Technologies to the European Commission (28 July 2003), at [http://ec.europa.eu/european\\_group\\_ethics/docs/avis18\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/european_group_ethics/docs/avis18_en.pdf).

потому более подверженных соответствующим рискам и ущербу для здоровья.

**176.** Генетическое тестирование может легко привести к необоснованным увольнениям или отказу в приеме на работу. Решение о найме, принятое на основании вероятности того, что данное лицо может оказаться предрасположенным к тому или иному заболеванию, а не на основании его реальной способности выполнять работу, является дискриминационным. Более того, тест может указать, что лицо действительно может быть предрасположено к определенному заболеванию, но ничто не говорит о том, когда это заболевание произойдет или насколько серьезным оно окажется<sup>118</sup>.

**177.** Факты дискриминации на производстве на основании генетической наследственности доказаны и оспариваются в судах многих странах мира (вставка 2.14).

**178.** Это заставило многие страны принять ряд мер юридического характера. Некоторые государства-члены ЕС приняли законодательство, запрещающее дискриминацию на основании наследственности (Франция, Швеция, Финляндия и Дания). Другие страны приняли нормативные акты, запрещающие или ограничивающие сбор генетических данных о работниках без их явного согласия (Австрия, Нидерланды, Люксембург, Греция и Италия)<sup>119</sup>, тем самым признав и гарантировав людям право на защиту частной жизни. В США Сенат единодушно принял 17 февраля 2005 года законопроект S. 306 – Закон 2005 года о недопущении дискриминации по генетическим причинам, которым запрещается неподобающее использование генетической информации в области медицинского страхования и в сфере занятости<sup>120</sup>.

**179.** Компании также принимают меры по исправлению ситуации. IBM стала первой из крупных корпораций, которая пересмотрела свою политику с целью недопущения использования генетической информации в принятии кадровых решений<sup>121</sup> и с целью определения

<sup>118</sup> Genetic discrimination in the workplace/act sheet, The National Workrights Institute.

<sup>119</sup> “Ethical aspects of genetic testing in the workplace”, op. cit., para. 18.

<sup>120</sup> H.T. Greely, J.D.: “Banning genetic discrimination” in *New England Journal of Medicine*, No. 353:9, 1 Sep. 2005, at [www.content.nejm.org/cgi/content/full/353/9/865](http://www.content.nejm.org/cgi/content/full/353/9/865).

<sup>121</sup> A. Barret: “IBM’s smart stance on genetic testing”, in *Business Week* online, 11 Oct. 2005, at [www.businessweek.com/technology/content/oct2005/tc20051011\\_9733\\_tc024.htm](http://www.businessweek.com/technology/content/oct2005/tc20051011_9733_tc024.htm).

**Вставка 2.14**

**Суды оспаривают практику генетического тестирования как законного обоснования для принятия кадровых решений**

**Германия: Административный суд Дармштадта, Гессен, 2004**

Преподаватели в Германии, как и все государственные служащие, обязаны проходить медицинский осмотр до получения постоянного контракта. Молодая женщина-преподаватель была обследована специалистом по гигиене труда, который нашел, что она полностью здорова. Но в своих ответах на вопросы о заболеваниях в семье она указала, что отец болел хореей взрослых. Она отказалась от прохождения генетического обследования. Вышестоящие органы в области образования отказали ей в постоянном контракте на государственной службе на основании данного медицинского заключения. Преподаватель успешно оспорила это решение в Административном суде Германии.<sup>1</sup>

**США: Комиссия по равенству возможностей в сфере занятости, 2001**

Комиссия по равным возможностям в области занятости (ЕЕОС) выступила с обвинениями в адрес железно-дорожной компании «Burlington Northern Santa Fe (BNSF)», указав, что она тайно подвергает своих работников скрытному тестированию на генетический маркер запястного сухожильного синдрома. О наличии программы генетического обследования стало известно, когда один из рабочих пришел с женой с диагнозом запястного сухожильного синдрома к врачу компании для прохождения обязательного осмотра. Его жена, которая работала медсестрой, заподозрила неладное, когда врач взял семь пробирок крови при осмотре запястья рабочего. Поскольку вероятность потери рабочего места была неизбежна, ЕЕОС предприняла срочные меры и внесла в федеральный суд чрезвычайный судебный запрет, утверждая, что тестирование является противозаконным согласно Акту об американцах с утратой трудоспособности (ADA), так как оно не только не связано с работой, но и не вызвано никакой экономической необходимостью. Обусловливать любое действие в отношении персонала результатами таких тестов означало бы участие в незаконной дискриминации на основании инвалидности. Два месяца спустя после подачи иска ЕЕОС и BNSF урегулировали этот вопрос, причем ЕЕОС добилась всего, к чему стремилась.<sup>2</sup>

**Китай, Гонконг: Районный суд Гонконга, 2000**

Окружной суд Гонконга принял решение о возмещении ущерба трем мужчинам на том основании, что правительство отказало им в принятии на работу только по причине того, что их родители страдали от шизофрении. Кому-то из этих трех мужчин отказали в найме, а кого-то уволили без предъявления обоснованных причин. Проведенное Комиссией равных возможностей Гонконга расследование выявило связь с их семейной историей, а значит и факт дискриминации по генетическим соображениям.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> D. Schmitz; U. Wiesing: "Just a family medical history?", in *BMJ*, Vol. 332, 4 Feb. 2006, at [www.bmj.com](http://www.bmj.com). <sup>2</sup> See United States Equal Employment Opportunity Commission: "EEOC settles ADA suit against BNSF for genetic bias", Press Release, 18 Apr. 2001, at [www.eeoc.gov/press/4-18-01.html](http://www.eeoc.gov/press/4-18-01.html). <sup>3</sup> R. McKie: "China is thwarted by jobs ruling: Hong Kong judge's decision on gene data hailed as civil rights landmark", in *The Observer*, 1 Oct. 2000, at [Guardian Unlimited, www.guardian.co.uk](http://Guardian Unlimited, www.guardian.co.uk).

прав работников на медицинское обслуживание или на получение пособий<sup>122</sup>.

**180.** Активные меры в этой области принимают и профсоюзы. В 2002 году Австралийский совет профсоюзов (АСП), отвечая на запрос австралийской Комиссии по реформе законодательства и австралийской Комиссии по этическим вопросам в здравоохранении при защите генетической информации о человеке, заявил, что работодателям следует запретить сбор генетической информации о любом работнике<sup>123</sup>.

<sup>122</sup> *USA Today*: "IBM won't use genetic info for hiring, benefits", 10 Oct. 2005, at [www.usatoday.com/money/industries/technology/2005-10-10-ibm-genetics\\_x.htm](http://www.usatoday.com/money/industries/technology/2005-10-10-ibm-genetics_x.htm).

<sup>123</sup> Australian Council of Trade Unions (ACTU): ACTU response to the Australian Law Reform Commission and Australian Health Ethics Commission inquiry into protection of human genetic information, Discussion Paper 66, Dec. 2002, at

Критикуя работодателей за ненадлежащий сбор генетических данных о работниках, Комиссия заявила, что она может изучить вопрос о разрешении применения генетического тестирования, если оно разумно и уместно и проводится таким образом, при котором в равной мере учитываются интересы работодателей, работников и всего общества в целом.

**181.** Поскольку пока не закончились дебаты относительно того, действительно ли имеются объективные причины или обстоятельства, требующие исключения и менее благоприятного обращения с каждым частным лицом по причине его наследственности, любое такое дифференцированное обращение должно быть объективным, разумным, надлежащим и пропорциональным.

[www.actu.asn.au/Images/Dynamic/oldsite/public/papers/genetic4/genetic4.doc](http://www.actu.asn.au/Images/Dynamic/oldsite/public/papers/genetic4/genetic4.doc).

### Дискриминация на основании образа жизни

**182.** Образ жизни, а точнее говоря мнение о том, насколько «здоровый» образ жизни ведет человек, становится фактором, определяющим получение или сохранение за собой рабочего места. Наличие лишнего веса или курение или гипертония рассматриваются в ряде промышленно развитых стран как профессиональный недостаток. Фактически любой образ жизни, включая вождение скоростных автомобилей, имеет те или иные последствия для здоровья; вопрос, поэтому, заключается в том, где пролегает граница, на которой заканчивается контроль со стороны работодателя и начинается свободный выбор работника вести тот образ жизни, который он считает приемлемым для себя.

**183.** Случаи отрицательного отношения к курильщикам на производстве относительно легче подсчитать количественно, так как некоторые компании превратили его в официальную корпоративную политику. В США, например, многие предприятия не принимают на работу курильщиков или штрафуют тех из них, которые имели привычку курить, и требуют от них выплачивать более крупный взнос в систему медицинского страхования<sup>124</sup>. Интерес, проявляемый компаниями к образу жизни работников, частично объясняется их стремлением избежать дополнительных затрат на медицинское страхование, связанных с нездоровыми привычками работников, особенно в странах, где работодатели несут, полностью или частично, расходы по медицинскому страхованию своих работников. В 11 штатах США введены различные тарифы по страхованию курящих и некурящих лиц при определении стоимости всей страховки человека<sup>125</sup>. С другой стороны, около 30 штатов США, реагируя на антитабачную корпоративную политику, приняли законы, запрещающие дискриминацию против курильщиков или дискриминацию на основании образа жизни, хотя при этом ими обеспечивается неодинаковый уровень защиты<sup>126</sup>. В своей политике компании обычно не предусматривают прямых наказаний в отношении лиц, имеющих излишний вес или повышенный уровень холестерина, но данные свидетельствуют о том, что

<sup>124</sup> U. Furi-Perry: "Butting in: Employers penalize smokers and overweight workers", 8 Nov. 2004, at [www.lawcrossing.com/article/index.php?id=416](http://www.lawcrossing.com/article/index.php?id=416).

<sup>125</sup> Aon Consulting: "No-smoking policies must contend with state laws protecting smokers", in Forum, Oct. 2005, at [www.aon.com/about/publications/pdf/issues/october\\_05\\_no\\_smoking\\_policies.pdf](http://www.aon.com/about/publications/pdf/issues/october_05_no_smoking_policies.pdf).

<sup>126</sup> См. R. Dotinga: "Can boss insist on healthy habits?", in *Christian Science Monitor*, 11 Jan. 2006, at [www.csmonitor.com/2006/0111/p15s01-ussc.html](http://www.csmonitor.com/2006/0111/p15s01-ussc.html).

неблагоприятное обращение с ними отнюдь не редкое явление<sup>127</sup>.

**184.** В последние годы неблагоприятное отношение к курильщикам получило распространение и в других странах мира. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) объявила, что с 1 декабря 2005 года она более не принимает на работу курильщиков или других пользователей табака, если они не отказываются от курения<sup>128</sup>. Комиссия по правам человека и Министерство труда Новой Зеландии объявили в августе 2006 года, что компании, отказывающиеся от приема на работу курильщиков, не нарушают требований закона, так как ни в национальном законе о правах человека, ни в законе об отношениях в сфере занятости не указывается, что курение является незаконным основанием для дискриминации.

**185.** Эти факты положили начало острым дебатам, в том числе в органах, контролирующих табачную промышленность: некоторые считают, что такие чрезмерно драконовские меры могут привести к результатам, обратным тем, которые преследуются программой по борьбе с курением, другие же рассматривают это как еще один шаг в сторону искоренения потребления табака<sup>129</sup>. Профсоюзы в Европе, например Европейская конфедерация профсоюзов (ЕКП) и Всеобщая итальянская конфедерация труда (ВИКТ), выразили озабоченность по поводу того, что признание дискриминации против курильщиков создаст прецедент и сделает приемлемыми другие формы дискриминации<sup>130</sup>.

**186.** Ограничение потребления табака или снижение уровня холестерина в крови или избыточный вес – все это является желательной и оправданной целью государственной политики в области здравоохранения. Инициативы на производстве, такие, например, как программы

<sup>127</sup> См. American Civil Liberties Union: "Lifestyle discrimination in the workplace: Your right to privacy under attack", 31 Dec. 1998, at [www.aclu.org/workplacerrights/gen/13384res19981231.html](http://www.aclu.org/workplacerrights/gen/13384res19981231.html).

<sup>128</sup> См. WHO: WHO policy on non-recruitment of smokers, in [www.who.int/employment/recruitment/en/](http://www.who.int/employment/recruitment/en/) and: "Frequently asked questions", Nov. 2005, at [www.who.int/employment/FAQs\\_smoking\\_English.pdf](http://www.who.int/employment/FAQs_smoking_English.pdf).

<sup>129</sup> См. K. Slama: "Schisms in the tobacco control movement", in *International Journal of Tuberculosis and Lung Disease*, Vol. 10, Nos. 4 and 5, Apr. and May 2006. See also ", *Le Temps*, "L'OMS est déterminée à ne plus recruter de fumeurs : Pour l'exemple: 1 Dec. 2005.

<sup>130</sup> См. EUbusiness.com: "EU Commission's anti-smoking stand sparks cloud of complaints", 7 Aug. 2006, at [www.eubusiness.com/Employment/060807154817.efj7kady](http://www.eubusiness.com/Employment/060807154817.efj7kady); see also P. Pearson: "Smokers, the new deviants", 20 Aug. 2006, at [www.smokersclubinc.com/modules.php?name=News&file=article&sid=3548](http://www.smokersclubinc.com/modules.php?name=News&file=article&sid=3548).



безопасности и гигиены труда<sup>131</sup> и программы по прекращению курения<sup>132</sup>, разработанные с участием работников и обеспечивающие надлежащую помощь курильщикам, не нарушая при этом прав некурящих лиц, способны оказать эффективное содействие достижению этой цели.

**187.** Одним из важнейших аспектов принципа недопущения дискриминации и обеспечения равенства на производстве является то, что во всех решениях относительно трудоустройства и занятости следует руководствоваться способностью человека выполнять порученную ему работу. Если излишний вес или курение, в том числе не в рабочее время и за пределами рабочего места, действительно сказываются на

выполнении рабочих заданий, то принимать на работу человека с излишним весом или курильщика не следует. Точно так же излишний вес или курение могут быть обоснованным поводом для увольнения, если это наносит ущерб работникам или иным лицам, с которыми человек с излишним весом или курильщик могут взаимодействовать в выполнении своих повседневных функций. В противном случае отказ в найме или увольнение квалифицированного работника исключительно по причине чрезмерного веса или курения за пределами рабочего места может стать проявлением дискриминации и быть квалифицировано как неправомерное вторжение в частную жизнь.

<sup>131</sup> См. Программу МОТ по безопасности и гигиене труда (SafeWork), at [www.ilo.org/public/english/protection/safework/tobacco/tobacco\\_report.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/tobacco/tobacco_report.pdf). По поводу законодательства см. С. Håkansta: *Workplace smoking – Working paper: A review of national and local practical and regulatory measures*, ILO/SafeWork (Женева, МОТ, 2004).

<sup>132</sup> Из проведенного в США Делуаттом и Пушем обследования явствует, что чуть более 50% работников участвуют в программах по прекращению курения, а Национальная бизнес-группа по вопросам охраны здоровья сообщила, что только 24% работников покрывают медицинские расходы по лечению, связанному с потреблением табака. Из 365 обследованных в 2005 г. крупных компаний программы по прекращению курения проводят 56%. См. М. Hill: «Employers initiatives to Stop Smoking» в *Journal of Employee Assistance*, Vol. 36, No. 22, 2006.





## ЧАСТЬ III

# Институты и политика: тенденции, влияние и вызовы

**188.** Государство несет главную ответственность за обеспечение качества рабочих мест, однако негосударственные заинтересованные стороны и институты, такие как организации работодателей и работников или коллективные переговоры, также должны играть важную роль. В связи с процессом структурной перестройки экономики и обострением глобальной конкурентной борьбы неравенства на рабочем месте необходимо решать как на уровне страны, так и на более высоком уровне, так как на рабочие места во все большей степени влияют перемены на глобальных рынках<sup>1</sup>. Государство и национальная политика, а также заинтересованные стороны на национальном уровне по-прежнему занимают центральное место с точки зрения обеспечения равенства на рабочих местах, однако необходимы также усилия на международном и глобальном уровнях.

**189.** В настоящей части содержится обзор масштабов последних тенденций правового, институционального и политического характера и их воздействия как на национальном, так и на международном уровнях с целью выявления передовой практики, которая содействует позитивным переменам.

**190.** Глава 1 начинается с обзора деятельности государства на национальном уровне, главным образом, в промышленно развитых странах и в странах со средними доходами; количество и масштабы инициатив, направленных на содействие равенству, выше именно в этих странах, чем в странах с низкими доходами, так же как и наличие данных о них. В ней также содержится обзор соответствующих инициатив, предпринимаемых на международном и региональном уровнях.

**191.** Далее в этой главе рассматриваются потенциал и вызовы, связанные с достижением равенства на рабочем месте, последнее развитие событий в международной кредитной и инвестиционной политике, а также проблемы торговой политики и более широкие процессы экономической интеграции.

**192.** Глава 2 содержит обзор последних событий, касающихся проблем отказа от дискриминации и обеспечения равенства в процессе коллективных переговоров, а также инициатив, с которыми выступают социальные партнеры в этой области. Включает ее анализ того, как корпоративная социальная ответственность (КСО) может способствовать достижению целей равенства.

<sup>1</sup> См. МОТ: *Изменение моделей и структур в сфере труда*, доклад Генерального директора, Доклад I(C), Международная конференция труда, 95-я сессия, Женева, июнь 2006.

## 1. Тенденции в области институционального и политического реагирования, отмечаемые после 2003 года

### Дискриминация и правовые реформы: общие тенденции

**193.** Во всем мире отмечается растущая тенденция, направленная на включение в трудовое законодательство четырех категорий основополагающих принципов и прав в сфере труда, в том числе принципов борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства. За последние пять лет такая тенденция четко обозначилась во многих странах, осуществляющих процесс реформы трудового законодательства, включая некоторые страны, которые недавно получили независимость, такие как Тимор-Лешти.

**194.** Другая четкая тенденция заключается в глобальном признании необходимости в особых правовых положениях, касающихся борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства на рабочих местах. В настоящее время такая необходимость получила широкое признание во всем мире, что рассматривается в качестве одного из главных достижений четвертой Всемирной конференции Организации Объединенных Наций по положению женщин, состоявшейся в 1995 году в Пекине.

**195.** Что касается борьбы с дискриминацией и обеспечения равенства, то отмечается тенденция, главным образом, в промышленно развитых странах (директивы ЕС, Австралия, Соединенное Королевство) к принятию единого текста, охватывающего различные основания для дискриминации, либо к объединению в едином тексте различных положений, касающихся борьбы с дискриминацией. Такой подход, за который все чаще выступает и система Организации Объединенных Наций, особенно в области прав человека, основан на признании того, что некоторые лица могут подвергаться дискриминации более чем по одному основанию. Он направлен на обеспечение более согласованной поддержки жертв дискриминации независимо от оснований и причин и соответствует тенденции формирования специализированных учреждений, рассматривающих и учитывающих множество оснований для дискриминации (см. следующий раздел).

**196.** Вместе с тем, принятие специального закона, посвященного какому-либо конкретному вопросу, в некоторых обстоятельствах может оказаться предпочтительнее и может быть связано с меньшими трудностями, чем внесение поправок в существующее законодательство. Такой конкретный закон может отражать твердую политическую приверженность решению проблем, имеющих ключевое значение: это

является типичным для многих африканских стран, в которых принимаются специальные законы, касающиеся дискриминации на основании ВИЧ/СПИДа<sup>2</sup>. Вполне можно ожидать, что в предстоящие годы увеличится количество специальных законов, посвященных запрету дискриминации на основании инвалидности, в связи с принятием в декабре 2006 года Конвенции Организации Объединенных Наций о защите и поощрении прав и достоинства инвалидов. Права в области занятости и на рабочих местах составляют важную часть этого нового акта, что служит признанием большого значения возможностей для достойного труда людей с ограниченной трудоспособностью, причем не в качестве элемента политики социального обеспечения, а как проблемы прав человека и социальной интеграции.

**197.** Другим важным и интересным моментом является повышенное внимание, уделяемое проблеме санкций. Это отражается в наказании за дискриминацию как за уголовное преступление или за правонарушение гражданского и/или административного характера в зависимости от оснований и соответствующей страны. Рассмотрение проблемы дискриминации с этих различных точек зрения соответствует требованию об обеспечении более эффективной и своевременной защиты жертв практики дискриминации в их повседневной жизни.

**198.** Повышению уровня защиты от дискриминации способствует также запрет косвенной дискриминации и изменение процедуры в связи с бременем доказывания, которая возлагается теперь на лицо или предприятие, обвиняемое в дискриминации, после установления в первую очередь самого факта дискриминации<sup>3</sup>. Уже упомянутые директивы ЕС 2000 года (Введение и Часть II, глава 2), направленные на борьбу с дискриминацией, придали импульс государствам-членам ЕС, которые в своих национальных законах расширили основания, по

<sup>2</sup> См. Дж. Ходжес: *Руководство по решению проблем ВИЧ/СПИДа на производстве посредством занятости и трудового законодательства*, Программа ИнФокус по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (IFP/DIALOGUE), документ № 3 (Женева, МОТ, 2004).

<sup>3</sup> Директива Совета 2000/43/ЕС/ от 29 июня 2000 г. о соблюдении принципа равного обращения между людьми независимо от расового или этнического происхождения; и Директива Совета 2000/78/ЕС от 27 ноября 2000 г. о создании общих оснований для равного обращения в области занятости и видов трудовой деятельности.

которым бремя доказывания возлагается на работодателей, установили запрет на прямую и косвенную дискриминацию, а также на преследования или инструкции дискриминационного характера, которые приравниваются к фактам дискриминации. В соответствии с директивами ЕС должна обеспечиваться защита от гонений в качестве одного из ключевых условий, позволяющих отдельным гражданам защищать свои права. Допускаются также меры позитивного характера в целях обеспечения полного равенства в практической деятельности, осуществляемой в интересах защищаемых групп. Однако отношение к таким позитивным действиям может быть совершенно различным у государств-членов, и если Нидерланды допускают их лишь в случаях доказанной структурной дискриминации по признакам пола, расы и инвалидности, то Конституционный суд Словакии считает позитивные действия неконституционными<sup>4</sup>.

**199.** Еще одна тенденция, заслуживающая внимания, как отмечается в Части II настоящего доклада, сводится к включению ряда правовых положений, запрещающих дискриминацию на рабочем месте по таким основаниям, как возраст, сексуальная ориентация или генетические признаки. Эта тенденция является более общей для промышленно развитых стран, а предусматриваемая защита имеет неравномерный характер и не всегда охватывает все аспекты занятости.

**200.** Что касается дискриминации по признаку пола, то во всех регионах достигнут существенный прогресс в объеме защиты, обеспечиваемой законодательством. Особый интерес представляют те законы, которые сосредоточены на секторах, известных своей традиционной дискриминацией женщин. Например, в Австрии предусматривается обеспечение равного обращения для женщин в лесном и сельском хозяйстве. Кипр принял законы, поощряющие предоставление долгосрочных контрактов женщинам или защиту прав работников, занятых на условиях краткосрочных контрактов, где, как правило, используется труд женщин. В Перу устранены запреты на доступ в вооруженные и полицейские силы, а Объединенная Республика Танзания и Буркина-Фасо разработали положения, препятствующие недопущению женщин на работу в государственных органах.

**201.** Другим отрядным фактом является растущее внимание, которое уделяется проблеме сексуальных домогательств как одной из форм

дискриминации по признаку пола, а также осознание остроты этой проблемы<sup>5</sup>. Некоторые страны приняли законы, которые касаются исключительно этой проблемы (Белиз, Коста-Рика, Израиль, Филиппины и Уганда), в то время как другие опираются на положения других ветвей права, таких как уголовное право, гражданское или трудовое право. Например, в Чили внесенные недавно поправки в Трудовой кодекс определяют сексуальные домогательства, как противоречащие человеческому достоинству, и подвергают наказанию за них. Кроме того, они содержат требование, в соответствии с которым работодатели должны включать положения по этому вопросу во внутренние правила предприятия, обеспечивая тем самым регулярный контроль со стороны руководства, представителей персонала и двусторонних комитетов<sup>6</sup>. В Японии положения пересмотренного Закона о равноправии в области занятости предусматривают с 1 апреля 2007 года, что как женщины, так и мужчины подлежат защите от сексуальных домогательств, а работодатели должны принимать меры на рабочем месте для решения этой проблемы. Сведения о компаниях, нарушающих эти положения, будут публично распространяться, что будет причинять ущерб их репутации.

**202.** Что касается проблемы равной оплаты труда, то Финляндия, Франция и Испания приняли в 2005 и 2006 годах законы активного характера, требующие, чтобы работодатели не просто воздерживались от дискриминации в области вознаграждения по признаку пола, но и принимали меры для содействия равным возможностям в области оплаты труда посредством таких мер, как обзор проблемы равной оплаты труда и методов аттестации рабочих мест, а также вносили коррективы при обнаружении разницы в оплате труда, вызванной дискриминацией. Опыт свидетельствует о том, что законы активного характера представляются особенно эффективными с точки зрения вскрытия и решения проблем дискриминации по признаку пола в области оплаты труда, поскольку они, в частности, помогают преодолевать нежелание работодателей раскрывать информацию о заработной плате.

**203.** Несмотря на эти отрядные явления, проблемы все же сохраняются. Например, некоторые страны все еще не предусматривают

<sup>4</sup> Комиссия Европейских сообществ: *Послание Комиссии Совету и Европейскому парламенту о применении Директивы ЕС 2000/43/ЕС от 29 июня 2000 о соблюдении принципа равного обращения между людьми независимо от расового или этнического происхождения* (Брюссель, 30 октября 2006), СОМ(2006) 643 final, p. 8.

<sup>5</sup> Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) в своих общих замечаниях по Конвенции 111 (2003 г.) определяет сексуальные домогательства как поведение сексуального характера или базирующееся на сексе, которое не приветствуется лицом, в отношении которого оно направлено, или является оскорбительным для него.

<sup>6</sup> Закон № 20.005 от 8 марта 2005 г., содержащий определение сексуальных домогательств и меры наказания за них.

запрета на дискриминацию по признаку пола во всех аспектах занятости (Вьетнам, Республика Корея, Судан); другие страны сохраняют меры защиты с потенциально дискриминационными последствиями (Индонезия, Йемен, Монголия); в то время как третьи страны применяют положения о равном вознаграждении лишь в отношении базовых окладов или обычной заработной платы, либо в отношении некоторых видов пособий (Киргизстан, Пакистан, Словакия, Таиланд), либо сохраняют разницу, основанную на признаках пола, в оплате дополнительных пособий, включая семейные пособия (Сенегал, Тринидад и Тобаго).

**204.** Реформы трудового законодательства могут привести к снижению уровня защиты групп населения, которые особо уязвимы перед лицом дискриминации. Опыт стран, принявших законы о снижении издержек, связанных с увольнением определенных категорий работников, таких как молодые работники, в качестве одного из средств сокращения уровня безработицы, которые не приводят к желаемым результатам, говорит сам за себя (см. раздел о дискриминации на основании возраста в Части II, глава 2). И наоборот, интерес представляет закон об аутсорсинге, принятый в 2006 году в Чили, который меняет положения Трудового кодекса с целью предоставления работникам, занятым на условиях аутсорсинга, равные условия со штатными работниками, в том числе в отношении охраны материнства<sup>7</sup>.

#### Рост специализированных институтов, занимающихся вопросами дискриминации и равенства

**205.** Институциональная деятельность, касающаяся проблем дискриминации и равенства, характеризуется формированием или изменением структуры национальных специализированных органов. Они могут обладать различными полномочиями, которые варьируются от оказания помощи отдельным гражданам в принятии правовых мер, до представления рекомендаций о реформах существующего законодательства, либо консультирования социальных партнеров о том, каким образом на практике можно обеспечить равенство, вплоть до разработки и осуществления контроля за выполнением национальных планов действий. Эти институты могут существовать отдельно от правительства или создаваться в рамках существующих правительственных органов и действовать на различных государственных

уровнях. Они отражают отход от узкого видения проблемы дискриминации к концепции, базирующейся на обеспечении равного обращения и равных возможностей в сфере труда, в которой особое внимание уделяется достижению результатов и проведению активных действий.

**206.** С 2000 года на основе Директивы ЕС о расовом равенстве, в соответствии с которой государства-члены должны были назначить национальный орган, отвечающий за решение проблем дискриминации по признакам расы или этнического происхождения<sup>8</sup>, 19 стран из 25 государств-членов ЕС либо расширили полномочия существующих органов, чтобы охватить проблемы расовой принадлежности и этнического происхождения (например, Австрия, Литва и Нидерланды), либо создали новые органы, занимающиеся всеми видами дискриминации, запрещенными национальным законодательством и директивами ЕС (например, Франция и Венгрия), либо сосредоточили внимание только на проблемах расовой или этнической дискриминации (например, Италия и Испания).

**207.** Количество институтов в Европе, занимающихся многочисленными формами дискриминации, помимо дискриминации по признакам расы, этнического происхождения или пола, больше чем институтов, занимающихся дискриминацией по какому-либо одному основанию. Это отражает стремление положить конец дискриминации сверх того уровня, который требуется в силу законодательства ЕС, а также служит признанием того, что все жертвы дискриминации обладают равными правами на защиту<sup>9</sup>. Однако их создание сопровождается весьма оживленными дискуссиями относительно достоинств и недостатков институтов, занимающихся отдельными основаниями для дискриминации по сравнению с институтами, в компетенцию которых входят несколько таких оснований (таблица 3.1).

**208.** 25 государств-членов ЕС обладают совершенно различным опытом решения проблем расовой или этнической дискриминации и, как отмечалось ранее, по-разному понимают, каким образом можно обеспечить расовое или этническое равенство. Согласование концепций и стратегий в целях достижения прогресса

<sup>8</sup> Директива Совета 2000/43/EC, op.cit., ст. 13.

<sup>9</sup> J. Niessen; J. Cormack: "Organismi specializzati istituiti a livello nazionale in seguito all'adozione delle direttive antidiscriminatorie comunitarie", in S. Fabeni and M.G. Toniello (eds.): *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale: L'attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro* (Rome, Ediesse, 2005), p. 280.

<sup>7</sup> Закон № 20.123 от 16 октября 2006 г., регулирующий труд на условиях аутсорсинга, деятельность сторон, обеспечивающих оказание временных услуг, и заключение контрактов на временные услуги.

**Таблица 3.1. «За» и «против» институтов равенства, занимающихся более чем одним основанием для дискриминации**

Преимущества	Недостатки/вызовы
<p>Рассмотрение нескольких форм дискриминации, так как люди могут сталкиваться с различными формами дискриминации.</p> <p>Передача знаний из областей с более развитым уровнем законодательства и политики, таких как дискриминация по признаку пола и расы, в более «новые» области, такие как дискриминация на основании сексуальной ориентации.</p> <p>Более единообразная поддержка жертв дискриминации независимо от оснований.</p> <p>Более согласованные и эффективные направление и поддержка, оказываемые работодателям, профсоюзам и политикам.</p> <p>Более рациональное использование средств, в частности, вспомогательного персонала, служебных помещений и т.п.</p> <p>F. Palmer: "Specialized national institutions to combat discrimination in Europe", background paper prepared for this Global Report; J. Niessen; J. Cormack: "Organismi specializzati istituiti a livello nazionale in seguito all'adozione delle direttive antidiscriminatorie comunitarie", in S. Fabeni; M.G. Toniollo (eds.): <i>La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale: L'attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro</i> (Rome, Ediesse, 2005), p. 280.</p>	<p>Возможное снижение внимания, уделяемого какому-либо одному основанию для дискриминации, и трудности, связанные с сочетанием общего стремления к борьбе с дискриминацией и за равенство, с необходимостью заниматься конкретными вопросами по каждому основанию для дискриминации.</p> <p>Возможные различные стандарты защиты в зависимости от соответствующих оснований для дискриминации.</p> <p>Возможные трудности в работе с большим числом общин и групп населения, подвергающихся дискриминации.</p> <p>Возможные финансовые и кадровые трудности, особенно в связи с объединением существующих организаций.</p>

в области расового и этнического равенства становится, поэтому, важным направлением действий расширенной Европы. Европейская комиссия по борьбе с расизмом и нетерпимостью (ЕКРН) является независимым органом по контролю за соблюдением прав человека, который учрежден на первой Встрече на высшем уровне глав государств и правительств государств-членов Совета, состоявшейся в 1993 году в Вене, который стремится внести свой вклад в достижение этой цели, предоставляя форум для обмена передовой практикой по ключевым вопросам, таким как сбор данных об этническом происхождении, обеспечение соблюдения национального законодательства в области борьбы с расовой дискриминацией, а также посредничество и другие формы разрешения споров<sup>10</sup>.

**209.** В Латинской Америке после многих лет отрицания<sup>11</sup>, благодаря мобилизации общественного мнения и поддержке правительств, проблема расового и этнического неравенства

занимает важное место в государственных программах ряда стран региона, таких как Бразилия (вставка 3.1). В марте 2003 года впервые в истории страны правительство учредило Специальный секретариат по политике содействия расовому равенству на уровне министерства.

**210.** В развивающихся странах институты, занимающиеся какой-либо одной формой дискриминации, получили более широкое распространение, чем органы, решающие проблемы, связанные с дискриминацией на основании нескольких признаков. Однако есть и ряд интересных исключений, таких как Комиссия по равным возможностям в Гонконге (Китай) и Национальный совет по предупреждению дискриминации в Мексике (КОНАПРЕД) (вставка 3.2).

**211.** Учрежденная в 1996 году, Комиссия по равным возможностям Гонконга (Китай) осуществляет деятельность, направленную на борьбу с дискриминацией по признакам пола, семейного положения, беременности, инвалидности и размера семьи. Она занимается расследованием и наделена полномочиями по примирению; выпускает кодексы практики и руководства по равным возможностям; и проводит исследования по вопросам дискриминации, а также укрепляет партнерские отношения с предприятиями и правительственными и неправительственными организациями. Основным достижением Комиссии стала реформа

<sup>10</sup> Европейская комиссия по борьбе с расизмом и нетерпимостью (ЕКРН): *Examples of good practices: specialized bodies to combat racism, xenophobia, anti-Semitism and intolerance at national level* (Страсбург, Совет Европы, январь 2006).

<sup>11</sup> А.Е. Dulitzky: «A region in denial: Racial discrimination and racism in Latin America», A. Dzidzienyo and S. Oboler (eds.): *Neither Enemies nor friends*. (Houndsmills: Palgrave Macmillan, 2005).

**Вставка 3.1**

**Реализация в Латинской Америке решений Всемирной конференции 2001 года по борьбе против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости (Дурбан)**

В июле 2006 года в г. Бразилиа состоялась региональная конференция американских государств, организованная Бразилией и Чили, в целях рассмотрения прогресса и вызовов, связанных с эффективным осуществлением Дурбанской Декларации и Программы действий. Заключительный документ Конференции содержит следующие положения:

- признание положительной роли национальных учреждений в борьбе с расизмом;
- необходимость внедрения национальной системы контроля и разработки показателей для оценки результативности национальной политики и программ;
- разработка программ подготовки по правам человека, особенно в области отправления правосудия;
- необходимость в политике позитивных действий;
- призыв к правительствам разрабатывать достоверные данные в разбивке по расовой принадлежности, полу, географическому распределению и социально-экономическим показателям.

Источник: Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций: Глобальные усилия, направленные на полную ликвидацию расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости и всеобъемлющее осуществление и принятие последующих мер по выполнению Дурбанской декларации и Программы действий, доклад Генерального секретаря, док. A/61/337, 12 сентября 2006, пп. 57 и 59.

**Вставка 3.2**

**Национальный совет по предупреждению дискриминации в Мексике (КОНАПРЕД)**

КОНАПРЕД был учрежден в 2003 году на основе Федерального закона о предупреждении и искоренении дискриминации, в соответствии с положениями которого запрещается дискриминация по признакам пола, этнического происхождения, состояния здоровья, возраста, инвалидности, социальных или экономических условий, беременности, языка, убеждений и семейного положения, сексуальной ориентации, национальности, возраста и религии. КОНАПРЕД опирается на ряд стратегий, направленных на то, чтобы положить конец дискриминации в Мексике. Он разрабатывает проекты и программы по борьбе с дискриминацией в области занятости, а также в других сферах; предлагает проведение соответствующих правовых реформ; осуществляет информационные кампании; проводит исследования и составляет документы о проявлениях различных форм дискриминации; расследует любые заявления о дискриминационной практике со стороны отдельных граждан или федеральных органов власти; и применяет административные меры, предусмотренные соответствующим федеральным законом в целях проверки и принятия мер предупреждения и исправления государственными и частными организациями. КОНАПРЕД проводит программу действий для оказания помощи лицам с ограниченной трудоспособностью, а также одну программу, касающуюся лиц с нетрадиционной сексуальной ориентацией. В настоящее время он занимается разработкой перечня показателей, направленных на измерение масштабов дискриминации и влияния государственной политики с целью выдвигания на передний план проблем дискриминации и равенства. В мае 2006 года под эгидой КОНАПРЕД началось осуществление первой национальной государственной политики по борьбе с дискриминацией.

Источник: A. Becerra Gelover: *Fighting discrimination in Mexico: The case of the National Council for the Prevention of Discrimination*, документ, подготовленный для настоящего Глобального доклада, май 2006; Интернет-сайт КОНАПРЕД, [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx).

системы распределения мест в средней школе, в рамках которой за последнюю четверть века оценки девочек систематически занижались, а мальчиков – завышались и устанавливались гендерные квоты, произвольно ограничивающие доступ девочек в лучшие школы<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Equal Opportunities Commission: *Annual Report 02/03* (Гонконг, Китай), р. 4.

**Вызов, связанный с обеспечением действенности законодательства**

**Трудовые суды**

**212.** Даже в тех случаях, когда существуют специализированные институты в области прав человека и равенства, суды и органы регулирования вопросов труда часто разделяют ответственность за осуществление контроля и обеспечение соблюдения законодательства о борьбе с



дискриминацией. Суды заслушивают отдельные дела и принимают решения юридического характера, устанавливают факт дискриминации, а также определяют правовые последствия посредством принятия постановления, имеющего обязательную силу для сторон спора. Судебные процедуры позволяют восстанавливать справедливость для жертв путем принятия мер для исправления ситуации, предусмотренных законодательством, таких как искоренение дискриминации, выплата компенсации или возмещение причиненного вреда. Суды также освобождают ответчика от необоснованных обвинений. Судебная практика судов высшей инстанции по вопросам равенства способствует укреплению усилий по совершенствованию и развитию законодательства<sup>13</sup>.

**213.** Во многих странах жертвы дискриминации в области занятости по-прежнему не могут в полной мере пользоваться возможностями для обращения за помощью в суд, о чем свидетельствует весьма незначительное количество дел, рассматриваемых в обычных судах или трудовых трибуналах. Жертвы дискриминации, которые часто принадлежат к уязвимым в социальном и экономическом плане категориям населения, могут и не воспринимать правовые действия как средство преодоления несправедливости, либо могут не предпринимать никаких правовых действий из опасений репрессий или потому, что они не надеются выиграть это дело. В некоторых случаях дискриминация некоторых маргинальных групп может даже усиливаться из-за несовместимости между позитивной и обычной системами юриспруденции, особенно когда первая не обладает легитимностью и политическим охватом, в то время как традиционные системы содержат положения о господствующей форме регулирования и разрешения споров. В то же время традиционное законодательство может узаконить и усилить некоторые формы неравенства, в частности, вытекающие из гендерной дискриминации, лишения женщин прав на владение землей или иными активами, либо форм неравенства, лежащих в основе структуры власти, базирующейся на этнических принципах. Одним из шагов в правильном направлении служат попытки, предпринятые, например в Южной Африке, с целью учета принципов традиционного права в конституционных реформах при одновременном устранении

<sup>13</sup> Например, в соответствии с правилами Европейского союза доказывания возлагается на ответчика, после того, как Европейский суд принял решение о необходимости адаптации бремени доказывания, когда речь идет в первую очередь о дискриминации: Директива Совета 97/80/ЕС от 15 декабря 1997 года о бремени доказывания по делам дискриминации по признаку пола, Official Journal of the European Communities L 014, 20 января 1998, сс. 6-8.

возможных противоречий между основополагающими правами, зафиксированными, например в позитивном праве и в обычном праве<sup>14</sup>.

**214.** Отсутствие доступной правовой помощи и надлежащих процедурных правил играет определенную роль в ограничении доступа к судебной системе со стороны членов групп, подвергающихся дискриминации. Телевизионная передача «Мои права», в рамках которой проводится игровое судебное расследование в целях описания споров, рассматриваемых в реальных судах Армении, повысила понимание населением Армении своих прав и процедур их восстановления и сократила масштабы недоверия к судам<sup>15</sup>. Другим новшеством в этом плане служит создание в Венгрии Сети обслуживания клиентов народности рома, пострадавших в результате дискриминации (вставка 3.3).

**215.** В ряде судебных систем суды могут опираться на международные трудовые нормы как источник права<sup>16</sup>. Учебная деятельность МОТ для судей и адвокатов по проблемам международных трудовых норм хорошо воспринимается ими и дает позитивные результаты, когда их участники начинают использовать приобретенные знания в своей деятельности (см. Часть IV, главу 1)<sup>17</sup>.

#### **Инспекция труда: недоиспользованный потенциал**

**216.** В связи с включением положений о борьбе с дискриминацией в трудовое законодательство органы инспекции труда также обладают полномочиями по рассмотрению проблем дискриминации. Там, где существует всеобъемлющее антидискриминационное законодательство, органам инспекции труда иногда поручают осуществлять контроль за реализацией его положений, касающихся труда и занятости<sup>18</sup>. В отличие от судов, органы инспекции труда

<sup>14</sup> Всемирный банк: *Доклад о мировом развитии 2006: Социальная справедливость и развитие*, (Вашингтон, ОК, 2005), вставка 8.3, с. 160.

<sup>15</sup> Ibid., вставка 8.1, с. 157.

<sup>16</sup> См. С. Thomas; M. Oelz; X. Beaudonnet: "The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence and practical implications", in J.-C. Javillier and B. Gerningon (eds.): *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos* (Женева, МОТ, 2004), pp. 249-285.

<sup>17</sup> См. А.А. Sanches: *Evaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit (1999-2003)* (Международный учебный центр МОТ, Турин, 2005).

<sup>18</sup> Например, в соответствии с Законом о борьбе с дискриминацией Финляндии (№ 21/2004) с поправками, внесенными Законом № 50/2006, соблюдение этого Закона в сфере занятости и трудовых отношений регулируется публичным правом, а контроль осуществляется органами безопасности и гигиены труда.

**Вставка 3.3****Венгрия: Сеть обслуживания клиентов народности рома, пострадавших в результате дискриминации**

Эта сеть является совместной инициативой министерств, занимающихся проблемами юстиции, вопросами, касающимися народности рома, равных возможностей, Управления национальных и этнических меньшинств, а также самоуправления народности рома. Цель этой сети заключается в оказании бесплатной правовой помощи представителям народности рома. В 2005 году эта сеть включала 30 адвокатов. За период с 1 мая 2003 года по 31 мая 2005 года в рамках сети было рассмотрено 256 дел по вопросам дискриминации в области занятости. Главная задача, связанная с рассмотрением этих дел, заключалась в упразднении мер дискриминации или дискриминационной ситуации и восстановление на рабочем месте. Правовое преследование и административные процедуры в компетентных органах были разработаны в качестве последней меры для тех случаев, когда дела невозможно решить иным способом. Юристы Сети готовят ежемесячные отчеты о своей деятельности, которые подвергаются анализу в рамках ее руководящей структуры.

Источник: Доклад за 2005 г. правительства Венгрии, представленный в соответствии со ст. 22 Устава в отношении Конвенции 111.

могут осуществлять мониторинг соблюдения законодательства, не дожидаясь, когда возможная жертва дискриминации возьмет на себя такую инициативу. Инспекторы труда обладают полномочиями осуществлять инспекцию рабочих мест по своему усмотрению, а также получать и рассматривать информацию, к которой жертвы не имеют доступа, что может способствовать вскрытию фактов дискриминации. Более того, даже в тех случаях, когда инспекция осуществляется после сообщений со стороны граждан или групп, истец не становится стороной процедуры, что существенно снижает бремя, налагаемое на истца.

**217.** В соответствии с правовыми нормами некоторых стран инспекторы труда могут доводить дело до суда или выступать в ходе судебного разбирательства, начатого другой стороной. Примеры Аргентины, Доминиканской Республики, Гватемалы и Мексики свидетельствуют о том, что в Латинской Америке некоторые правительства постепенно придают все большее значение услугам в области обеспечения соблюдения законодательства и консультациям, которые предлагают инспекторы труда, и готовы выделять больше финансовых средств на укрепление органов инспекции труда<sup>19</sup>.

**218.** Инспекторы труда могут также играть определенную роль в предупреждении случаев дискриминации путем распространения информации и проведения технических консультаций. Влияние таких видов деятельности возрастает, если они проводятся в рамках более широкой и комплексной национальной политики, направленной на содействие борьбе с

дискриминацией и обеспечение равных возможностей. Показательным в этой связи является опыт ячеек в Бразилии – центров содействия равным возможностям и борьбе с дискриминацией в области труда и видов занятий (вставка 3.4).

**219.** Для решения проблемы дискриминации необходим определенный потенциал и четкие полномочия; опыт, накопленный в ряде стран, свидетельствует о том, что органы инспекции труда могут реализовать свой потенциал в борьбе с дискриминацией, когда предпринимаются некоторые решительные шаги (см. вставку 3.5). Органы регулирования вопросов труда в Бельгии сформировали подразделение, которое консультирует и обучает инспекторов труда по проблемам дискриминации. В рамках усилий в этой области было разработано руководство по выявлению фактов дискриминации на основе этнических признаков на рабочих местах. Принятый в 2003 году на Кипре Закон о равной оплате труда наделяет органы инспекции труда конкретными полномочиями в области контроля и консультирования по вопросам равной оплаты труда. Проводимые на ежегодной основе учебные курсы для инспекторов труда в Уругвае регулярно включают учебные материалы по проблеме равенства. Власти Польши заявили, что соблюдение положений о равенстве будет проверяться в первую очередь органами инспекции труда в течение установленного периода времени, причем национальная организация инспекции труда провела ряд инспекций по проблемам гендерного равенства на основе детального вопросника. Принятая в 2005 году в Пакистане Политика охраны труда, которая опирается на принятую в 2006 году Политику инспекции труда, определяет в качестве своей главной задачи ликвидацию гендерной дискриминации в сфере труда.

<sup>19</sup> M.J. Piore; A. Schrank: "Trading up: An embryonic model for easing the human costs of free markets", in *Boston Review*, at [bostonreview.net/BR31.5/pioreschrank.html](http://bostonreview.net/BR31.5/pioreschrank.html).

**Вставка 3.4****Уроки, извлеченные из работы ячеек по содействию равным возможностям и борьбе против дискриминации в области занятости и видов трудовой деятельности**

В 1995 году Министерство труда и занятости с технической помощью МОТ разработало программу «Бразилия – объединение гендерных и расовых факторов за равные возможности» и создало центры по предупреждению дискриминации в области занятости и профессий, называемые «ячейками», в региональных департаментах Министерства на уровне штатов. Эти ячейки несут ответственность за получение и рассмотрение жалоб о случаях дискриминации, оказание посреднических услуг и осуществление информационной деятельности. В 2005 году при поддержке МОТ была осуществлена оценка деятельности пяти отдельных ячеек. Это исследование показало, что достигнуты определенные позитивные результаты, но имеют место некоторые недостатки. Был сделан вывод, что все еще мало внимания уделяется проблемам расовой дискриминации по сравнению с дискриминацией на почве инвалидности (частично из-за квот, устанавливаемых для работодателей в соответствии с законом). Внимание сосредоточено, в первую очередь, на дискриминации в области занятости по найму в реальном секторе, в то время как значительная доля чернокожих людей трудятся в неформальном секторе или являются самозанятыми работниками. Ячейки не пользуются общими методами работы и не действуют в соответствии с общими целями и показателями влияния. Поэтому и возникают различия, связанные с относительным весом, уделяемым инспекции труда, по сравнению с информационной и образовательной деятельностью, а также с конструктивным диалогом в духе сотрудничества с предприятиями, хотя во всех случаях органы инспекции труда играют ведущую роль. В некоторых случаях, однако, были установлены контакты с университетами и НПО, а в ячейке «За достоинство» (Наталь) представители НПО принимали участие в процедуре посредничества в отношении жалобы по поводу дискриминации по причине ВИЧ-инфекции. В рамках этого исследования и оценки подчеркивалась необходимость стандартизации направленности и методов деятельности ячеек, разработки общего набора критериев для оценки показателей. В нем содержится призыв к ячейкам добиваться эффекта синергии с другими программами Министерства труда (например, с программой «Экономическая солидарность»), а также с другими государственными партнерами (например, с Секретариатом по политике по делам женщин, с прокурором, а также с Секретариатом по содействию политике расового равенства и с институтами защиты прав человека). Необходимо улучшить деятельность в области мониторинга и оценки и совершенствовать координацию действий на национальном уровне. На этой основе МОТ в сотрудничестве с Министерством труда провела ряд учебных мероприятий для персонала ячеек с целью преодоления некоторых из этих проблем. МОТ также принимала участие в дискуссиях по проблеме реорганизации указанного Министерства, которая завершилась созданием в 2006 году специального консультативного подразделения по вопросам дискриминации и равенства, которое подчиняется непосредственно Исполнительному секретарю Министерства труда, что повышает значимость этих проблем в организационной структуре этого Министерства.

Источник: P. Cappellin; J.C. Alexim; C. Letierre: *A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação* (Бразилия, МОТ, август 2005) на Интернет-сайте: <http://www.oitbrasil.org.br>.

**Вставка 3.5****Инспекционные проверки в области равенства в Чешской Республике**

Министерство труда Чешской Республики издало методологическую инструкцию для инспекторов труда, касающуюся равных возможностей мужчин и женщин, которая вступила в силу 1 января 2003 года. Этот документ содержит описание соответствующих правовых положений, а также конкретные рекомендации относительно того, каким образом осуществлять проверки по вопросам гендерного равенства. Подборка вопросов, которые следует задавать в ходе инспекции гендерного равенства, касается проблем, связанных с приемом на работу, профессиональной подготовкой и продвижением по службе, условиями труда, сексуальными домогательствами, кормлением ребенка грудью, а также вопросов, относящихся к отпуску по беременности и родам и родительскому отпуску. В дополнительном документе содержатся руководящие указания относительно того, каким образом осуществлять оценку и аттестацию рабочих мест с целью определения, выплачивается ли равное вознаграждение за равноценный труд. Принятый в 2005 году новый Закон об инспекции труда рассматривает нарушения принципов равного обращения и равного вознаграждения за равноценный труд в качестве правонарушений, подлежащих наказанию в виде штрафа. Во второй половине 2004 года и в первой половине 2005 года инспекторы труда обнаружили в общей сложности 757 нарушений положений о равном вознаграждении.

Источник: доклады, представленные правительством Чешской Республики в соответствии со ст. 22 Устава МОТ за 2003 и 2006 гг. по Конвенции 100.

**220.** В ряде стран роль инспекции труда в борьбе с дискриминацией ограничивается, так как этими проблемами занимаются другие компетентные административные органы, либо потому, что дискриминация рассматривается в качестве проблемы, которая должна решаться в судах. Принятый в 2004 году в Хорватии Закон о труде с дополнениями не предусматривает наказания за нарушение положений о равном вознаграждении, и в связи с этим органы инспекции труда не обладают полномочиями для осуществления контроля за этими положениями<sup>20</sup>. Кроме того, дефицит средств, выделяемых для органов инспекции труда, и недостатки инфраструктуры могут на практике препятствовать любым действиям инспекторов труда в этой области.

**221.** В тех случаях, когда судебные процедуры не обеспечивают жертвам практики дискриминации реальной возможности доступа к механизму исправления ситуации в соответствии с законодательством, подрывается сама цель правовой защиты. Тем не менее, акцент на принудительное обеспечение, наказание и штрафы никоим образом не снижает значения других способов решения проблемы дискриминации, таких как предупреждение и посредничество. Альтернативные способы решения споров обеспечивают наилучшие результаты в тех случаях, когда принудительное обеспечение соблюдения законодательства существует в качестве одной из мер, к которой прибегают лишь в крайнем случае. Возможность столкнуться с правовыми действиями или наказаниями служит эффективным стимулом для работодателей делать все, чтобы не допустить и предупредить практику дискриминации на своих предприятиях.

**222.** В целях укрепления правовой защиты от дискриминации необходимо проводить профессиональную подготовку и формировать потенциал среди целевых групп работников, работодателей и их организаций, преподавателей права и юристов, а также среди судей и инспекторов труда. Учитывая то обстоятельство, что большинство юрисдикций еще не обладают надлежащим опытом в рассмотрении дел, связанных с дискриминацией, стороны судебных процессов и сами судьи только выиграют от практической подготовки, которая строится на сопоставлениях юриспруденции и соответствующего международного права (см. Часть IV, главу 1). Помимо подготовки по проблемам права и обращения с целью судебного разбирательства, жертвы дискриминации должны иметь возможность обращаться к структурам или механизмам, обеспечивающим поддержку, консультирование и правовую помощь.

<sup>20</sup> КЭПКР: прямой запрос, 2006, Конвенция 100.

**223.** Кроме того, необходимо направлять усилия на сбор и оценку на регулярной основе информации относительно количества, характера и итогов рассмотрения дел, связанных с дискриминацией. Такая информация служит индикатором практического воздействия и влияния законодательства о борьбе с дискриминацией.

### Изменение спроса на рабочую силу

**224.** Принимая меры утвердительно или позитивного характера как часть своей политики в области развития людских ресурсов и управления ими, работодатели могут играть важную роль в создании условий для обеспечения равенства и недопущения социальной изоляции на рабочих местах. Тем самым работодатели могут обеспечить более позитивный демонстрационный эффект в содействии проведению практики в области людских ресурсов, не допускающей дискриминации.

### Утвердительные или позитивные действия: что достигнуто?

**225.** Как отмечалось ранее, утвердительные или позитивные действия основаны на признании того, что сам по себе запрет дискриминации может оказаться недостаточным для обеспечения равных условий, если проблема неравенства имеет закоренелый и хронический характер. В таких случаях может потребоваться иной режим для членов групп населения, оказавшихся в неблагоприятном положении, до тех пор, пока не исчезнут причины, по которым они были приняты. Позитивные действия не подразумевают, что те, для кого они предназначены, не заслуживают их или нуждаются в переменах; они скорее говорят о необходимости преодолеть недостатки институтов рынка труда и обеспечивать равные возможности для всех. Такие меры могут быть направлены на одну или несколько групп населения и охватывать как государственные, так и частные предприятия (таблица 3.2).

**226.** Работодателям, на которых распространяются эти меры, обычно предлагается подготавливать доклады через регулярные промежутки времени, содержащие информацию о демографическом составе их рабочей силы и о происходящих с течением времени изменениях, о причинах недопредставленности конкретных групп населения, а также о мерах, принимаемых для исправления ситуации. Внимание уделяется не только статистическим данным, но и общему обзору политики и практики компаний в области управления людскими ресурсами.

**227.** Каковы же последствия этих мер? Поднимают ли они общую эффективность за счет снижения стандартов и отвлечения членов

Таблица 3.2. Особенности программ утвердительных действий в семи странах

	США	Канада	Индия	Малайзия	Намибия	Южная Африка	Северная Ирландия
<b>Закон</b>	Указ Президента 11246, (1965) о равных возможностях в области занятости	Закон 1995 года о справедливости в сфере занятости		Новая экономическая политика 1970 года предусматривает квоты для лиц, подвергающихся дискриминации	Закон 1998 года об утвердительных действиях (в области занятости)	Закон 1998 года о справедливости в области занятости	Указ 1998 года о справедливом обращении в области занятости
<b>Целевые группы</b>	Расовые меньшинства, женщины	Женщины, видимые меньшинства, <sup>1</sup> аборигены, инвалиды	Общепризнанные касты, общепризнанные племена, другие «отсталые классы» <sup>2</sup>	Коренные этнические малайцы или лица, подвергшиеся дискриминации, инвалиды	Женщины, инвалиды	Черное население, (африканцы, цветные и индийцы <sup>3</sup> ), женщины, инвалиды	Католическое меньшинство
<b>Сфера охвата</b>	Подрядчики государственного и частного сектора	Государственный и частный сектор	Государственный и частный сектор (добровольно)	Государственный и частный сектор	Государственный и частный сектор	Государственный и частный сектор	Государственный и частный сектор
<b>Обоснование</b>	Компенсация за дискриминацию в прошлом	Компенсация за дискриминацию в прошлом и создание общества расового равенства	Ликвидация дискриминации в обществе и в сфере занятости	Компенсация за отсталость	Компенсация за дискриминацию в прошлом и создание общества расового равенства	Компенсация за нарушения в прошлом и создание общества расового равенства	Ликвидация дискриминации в сфере занятости
<b>Квоты или цели и сроки</b>	Цели и сроки	Цели и сроки	Квоты или «резервации»	Квоты	Цели и сроки	Цели и сроки	Цели и сроки

<sup>1</sup> Термин «видимые меньшинства» означает лиц, помимо представителей туземного населения, которые не являются выходцами Казказа или являются темнокожими. <sup>2</sup> Отсталые классы в Индии не составляют четко определенную категорию, и выявление групп, обладающих этими особыми правами, является предметом регулярных споров и обзоров. <sup>3</sup> Эта расовая классификация, которая использовалась в период апартеида, сохранялась до 1994 г. Термин «африканец» подразумевает коренных жителей Южной Африки в отличие от людей, выходцев из других континентов, а слово «цветной» означает смешанную расу в Южной Африке; термин «индиец» охватывает выходцев из Индии.

групп, как пользующихся, так и не пользующихся их благами, от достижения наилучших показателей? И удалось ли им восстановить положение групп, оказавшихся в неблагоприятном положении в связи с прошлой и нынешней дискриминацией, не подрывая общую производительность?

**228.** Это важные вопросы, которые требуют ответа, особенно в свете текущих дискуссий по этим проблемам, часто имеющим идеологический оттенок. Несмотря на ограниченный объем данных, поскольку не все отобранные работодатели могут выполнять требования о представлении докладов, а также трудности с определением того, в какой степени мерами утвердительных действий или иной политикой можно объяснить улучшение положения

недопредставленных групп, мы можем сделать некоторые выводы об их последствиях.

**229.** В Южной Африке действия утвердительного характера, как представляется, оказали влияние на отношение работников к работодателям, подчиняющимся Закону о равенстве в сфере занятости, хотя прогресс был неравным для групп, получивших от этого преимущества – чернокожие мужчины выиграли от этого более всего. В 2003 году они занимали 18,5% всех высших руководящих должностей и 20% постов управляющих высокого ранга по сравнению, соответственно, с 5,3% и 7,4%, принадлежащих на чернокожих женщин и 8,8% и 15% – на белых женщин. В 2002-03 годах в совокупности чернокожие женщины и мужчины составляли соответственно около 37% и более

37% всех продвижений на высшие и высокие руководящие посты. Политика трудоустройства сыграла в равной степени решающую роль в их представительстве на высших постах. Представляется, что положение черных женщин, особенно африканского происхождения, ухудшается, при этом остается низкой численность лиц с утратой трудоспособности, а их преставленность на высоких постах незначительной<sup>21</sup>.

**230.** В Намибии повысился уровень представительства мужчин, подвергавшихся в прошлом расовой дискриминации, в частности, на уровне специалистов, квалифицированных работников и мастеров, где они составляют доминирующую группу, причем доля женщин на таких же постах также увеличилась. Как и в Южной Африке, лица с частичной утратой трудоспособности очень слабо представлены на любых должностях. Однако мужчины, особенно белые мужчины, занимают доминирующее положение на постах высшего и старшего управленческого звена, в то время как женщины, как белые, так и черные все еще недопредставлены<sup>22</sup>. Государственная служба занимает передовые позиции с точки зрения назначения членов всех указанных групп на посты старшего и среднего управленческого звена; частные компании заявляют, что они не могут конкурировать с негосударственными, назначаемыми правительством или государственными компаниями в привлечении квалифицированных работников из обозначенных групп населения, поскольку они не могут позволить себе выплачивать такой же уровень вознаграждений<sup>23</sup>.

**231.** В течение 1990-х годов в Северной Ирландии отмечался рост занятости среди недопредставленной религиозной общины и достигнут лучший религиозный баланс в составе рабочей силы предприятий, которые заключили соглашения, касающиеся недопредставленности как протестантов, так и католиков<sup>24</sup>.

**232.** В Канаде ежегодные доклады о показателях федеральной государственной службы отмечают устойчивый прогресс и позитивные результаты общего характера, хотя все еще сохраняются существенные вызовы, особенно

в отношении «видимых меньшинств». Государственная служба значительно отстает от достижения поставленной перед ней цели достижения представительства более чем 10% видимых меньшинств в составе ее рабочей силы. Эта цель будет и далее меняться, учитывая постоянный приток иммигрантов из Южной Африки, Карибского бассейна и Латинской Америки. Отсутствие успехов в достижении целей на государственной службе компенсируется более высокими результатами, достигаемыми в частном секторе, деятельность которого регулируется на федеральном уровне, в частности, Законом о справедливости в области занятости, в котором справедливость в области занятости рассматривается в качестве ключевого инструмента достижения более высокого уровня корпоративного успеха<sup>25</sup>.

**233.** Этот краткий обзор свидетельствует о том, что в ряде стран, где осуществлялся такой тщательный анализ, принятие мер утвердительно характера позволило повысить уровень представительства защищаемых групп населения на производстве, хотя его влияние было различным в зависимости от группы.

**234.** Ключом к достижению успеха с помощью этих мер служит приверженность работодателей и эффективность механизмов обеспечения соблюдения. В Южной Африке работодатели добились наибольшего прогресса с точки зрения привлечения, продвижения и закрепления лиц надлежащей квалификации из обозначенных групп, участвующих в осуществлении мер утвердительно характера, еще задолго до того, как Закон о справедливости в области занятости приобрел юридическую силу. Эти работодатели рассматривают такие меры в качестве одной из ключевых стратегий достижения корпоративных целей в области производительности, совершенствования мастерства и повышения глобальной конкурентоспособности. Этому подходу вполне соответствует разработка программ повышения квалификации, которые занимают важное место в перечне мер утвердительно характера, принимаемых этими работодателями<sup>26</sup>.

**235.** Комиссии по вопросам равенства также могут играть важную роль в обеспечении соблюдения этих мер. Например, в Северной Ирландии бывшая Комиссия по справедливой занятости, которая в 2000 году стала Комиссией по равенству для Северной Ирландии,

<sup>21</sup> Комиссия по вопросам справедливости в области занятости: *Ежегодный доклад за 2003-2004 годы*, (Pretoria, Department of Labour), at [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za).

<sup>22</sup> V. Usiku: "Affirmative action in employment: The Namibian experience", документ, представленный в рамках международного диалога по содействию справедливости и расовой интеграции, Бразилия, 11-14 апреля 2005.

<sup>23</sup> D. Motinga; T. Nbuende: Progress on affirmative action and employment equity: Still a man's world, IPFR Briefing Paper No. 26, ноябрь 2003.

<sup>24</sup> C. Mc Crudden; R. Ford; A. Heath: "Legal regulation of affirmative action in Northern Ireland: An empirical assessment", in *Oxford Journal of Legal Studies*, vol. 24, No. 3 (2004), pp. 363-415.

<sup>25</sup> W. Voxhill: «Employment equity in Canada», документ, представленный в рамках международного диалога по содействию справедливости и расовой интеграции, Бразилия, 11-14 апреля 2005.

<sup>26</sup> Комиссия по вопросам справедливости в области занятости: *Ежегодный доклад за 2001-2002 годы*, имеется на Интернет-сайте: [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za).

заключила соглашения с работодателями, осуществляющими соответствующие программы, которые включают аналогичные требования и предложения о соблюдении этих мер. Эти соглашения, независимо от того, имеют ли они обязательный или добровольный характер, включают пункт об «учете достигнутого прогресса», а также положение, в соответствии с которым персонал Комиссии поддерживает контакты с работодателями, чтобы убедиться в реализации согласованных действий, а также рассматривает регулярные отчеты о тенденциях в области занятости. Со временем направления деятельности Комиссии изменились, и внимание переключилось с крупных предприятий на более мелкие предприятия, в результате чего она стала в большей степени опираться на соглашения добровольного характера, а приоритетное внимание уделяется не подписанию новых соглашений, а обеспечению эффективного выполнения уже заключенных соглашений<sup>27</sup>.

**236.** Большое значение имеют также совещания по формированию потенциала и подготовке кадров управленческого звена. На основе предварительной оценки Всеобъемлющей инициативы перемен и Плана действий, которые были приняты правительством Канады в 2000 году в целях повышения уровня представительства видимых меньшинств на государственной службе, были разработаны рекомендации о повышении инвестиций в сферу обучения менеджеров вопросам, касающимся этой инициативы. Предлагается также в большей степени ориентировать планирование людских ресурсов на видимые меньшинства и на включение целей, связанных с этой инициативой, в показатели деятельности менеджеров, отвечающих за подбор и набор персонала. Эти меры направлены на ускорение повышения представительства видимых меньшинств, уровень которого, несмотря на неуклонный ежегодный рост после 2000 года, достиг к 2003 году лишь половины от поставленной цели, в соответствии с которой каждый пятый нанимаемый по внешнему набору работник должен быть представителем этих меньшинств<sup>28</sup>. В 2005 году правительство приняло дополнительные обязательства по ликвидации расизма на рабочих местах, входящих в сферу федеральной юрисдикции, на основе инициативы «Канада для всех» – плана действий Канады против расизма.

<sup>27</sup> McCrudden; R.Ford; A. Heath: op. cit.

<sup>28</sup> Consulting and Audit Canada: Preliminary evaluation of the Embracing Change Initiative, paper prepared for the Employment Equity Branch, Public Services Human Resources Management Agency of Canada, июнь 2004, p.v.

**237.** Законы могут как повышать, так и сокращать масштабы практической деятельности органов управления людскими ресурсами, направленной на создание большего количества рабочих мест, обеспечивающих интеграцию работников. В странах, где основной упор делается на действия добровольного характера (например, в Соединенном Королевстве), или в странах с более жесткими и ограниченными требованиями и квотами (например, в Малайзии и Индии, в том, что касается государственного сектора), у предприятий могут быть лишь ограниченные стимулы для проведения формальной практики в области управления людскими ресурсами. Даже ограниченный риск судебных разбирательств в связи с несправедливой практикой в области занятости побуждает работодателей проявлять дополнительную осторожность в отношении тех мер, которые они могут решить осуществлять. С другой стороны, жесткие требования о соблюдении некоторых квот могут помешать разработке официальных процедур предусматривания испытательного срока для лиц, выдвинувших свои кандидатуры на соответствующие рабочие места.

**238.** В таких странах, как Канада, Намибия, США и Южная Африка, где в соответствии с законодательством работодатели несут издержки в случае несоблюдения соответствующих норм, но где отсутствуют жесткие меры, такие как квоты, работодатели в большей степени заинтересованы в развитии более гибких и совершенных систем в области людских ресурсов. В таких условиях выше вероятность развития официальных систем оценки и аттестации рабочих мест, испытания лиц, желающих устроиться на работу, оценки потребностей в профессиональной подготовке, оценки самой профессиональной подготовки, профессионального роста, а также систем оплаты труда в зависимости от производственных показателей<sup>29</sup>.

**239.** Действия утвердительно характера должны подкрепляться эффективным обеспечением соблюдения законодательства в сочетании с формированием потенциала в целях осуществления его положений, а также повышением подотчетности и разработкой инструментов в поддержку лиц, занимающихся практической деятельностью, а также отвечающих за соблюдение законодательства.

**240.** Меры утвердительно характера имеют существенное значение, но сами по себе они недостаточны для создания большего количества более справедливых рабочих мест.

<sup>29</sup> S. Taggar: “A comparative look at the impact on human resources management of employment equity legislation”, in H. Jain; P. Sloane; F. Horwitz (eds.): *Employment equity and affirmative action: An international comparison* (Armonk, NY, M.E. Sharpe Inc., 2003), p. 71.

Необходимо принимать меры также в рамках общины и в школе. Например, расовая сегрегация жилых кварталов может способствовать сегрегации рынка труда за счет сохранения практики набора персонала посредством местных сетей, которые не допускают расовые меньшинства к достойным рабочим местам независимо от уровня их квалификации. Точно так же большое значение имеют существенные и последовательные инвестиции в обеспечение качественного образования более молодых членов уязвимых групп населения в целях снижения количества лиц, бросающих школу, и повышения уровня их поступления в университеты, чтобы сократить социально-экономический разрыв между большинством населения и группами низшего порядка.

#### **Политика закупок: позволяет ли она вести борьбу с дискриминацией?**

**241.** В докладе *Равенство в сфере труда – веление времени* подчеркивается, что политика в области государственных закупок все чаще используется для дополнения национального законодательства и содействия достижению социальных целей, включая равенство в сфере труда. Политика в области закупок может содействовать решению этих задач на основе требований о том, чтобы стороны, с которыми заключаются контракты, изменяли расовый или гендерный состав своей рабочей силы или соотношение между физически здоровыми работниками и работниками с ограниченными физическими возможностями, либо за счет поощрения подрядчиков, которые являются женщинами или принадлежат к расовым или этническим меньшинствам, принимать участие в открытых тендерах. Принимая во внимание масштабы и экономическое значение государственных тендеров, потенциальное влияние положений о равенстве на упразднение дискриминационной практики и диверсификацию состава рабочей силы компаний и их собственников приобретает большое значение. Более того, в Рекомендации 1958 года о дискриминации в области труда и занятий МОТ (111)<sup>30</sup>, сопровождающей Конвенцию 111, конкретно делается ссылка на использование контрактов этих целях, а в документах Комитета экспертов по

применению конвенций и рекомендаций подчеркивается желательность использовать государственные контракты для обеспечения как равенства возможностей в сфере занятости, так и равной оплаты за равноценный труд<sup>31</sup>.

**242.** Однако, является ли такая политика эффективной или просто служит в качестве ширмы? В каких обстоятельствах она позволяет создавать рабочие места, которые обеспечивают более благоприятные условия для привлечения работников независимо от их расы, пола и/или физических возможностей? Связана ли политика в области закупок, используемая для содействия равенству, с повышением затрат? Исключается или затрудняется участие в таких тендерах малых и средних предприятий (МСП)?

**243.** Соединенные Штаты Америки входят в число стран, обладающих самым богатым опытом в этой области. С середины 1960-х годов все правительственные подрядчики и субподрядчики, с которыми заключаются федеральные контракты на общую сумму в 10.000 долл. США и более, должны осуществлять анализ своей рабочей силы, обосновать влияние своей кадровой практики на производственные показатели с точки зрения обеспечения равных возможностей в сфере занятости, выявлять возможные барьеры и принимать меры для исправления ситуации. Эти меры могут состоять либо в выплате компенсации, либо в приеме на некоторые рабочие места лиц, подвергшихся дискриминации, либо в постановке целей и задач, направленных на обеспечение более широкого представительства недопредставленных групп населения. Федеральная программа соблюдения контрактов представляет собой учреждение, отвечающее как за разработку, так и за обеспечение соблюдения правил и норм, зафиксированных в Исполнительном указе 11246, который является краеугольным камнем усилий США, направленных на увязывание федеральной политики в области подряда и политики равенства в области занятости<sup>32</sup>.

**244.** В течение десятилетий в США применялись различные методы для оценки результатов проводимой политики в области государственных закупок с точки зрения достижения

<sup>30</sup> В п. 3 Рекомендации предусматривается, что каждое государство-член должно содействовать соблюдению принципов недопущения дискриминации «насколько это практически осуществимо и необходимо» такими методами, которые ставят заключение контрактов, связанных с государственными расходами, в зависимость от соблюдения этих принципов, а также ставят предоставление права на гранты для учебных заведений или на лицензии для эксплуатации частного агентства занятости или частного бюро по профессиональной ориентации в зависимость от соблюдения этих принципов.

<sup>31</sup> МОТ: *Равное вознаграждение*, Общий обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Доклад III(4B), Международная конференция труда, 72-я сессия, Женева, 1986, п. 158. Idem: *Равенство в области занятости и профессий*, Общий обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Доклад III(4B), Международная конференция труда, 75-я сессия, Женева, 1988, п. 177.

<sup>32</sup> Этот и последующие пункты основаны на материалах из J. DuBray: “Use of public procurement policies in the United States to combat discrimination and to promote equal employment opportunities”, базовый документ, подготовленный для настоящего Глобального доклада.



целей равенства. Первоначально основным показателем служили масштабы и содержание программ утвердительных действий, подготовленных подрядчиками. В начале 1980-х годов были предприняты попытки измерить воздействие этого закона на основе изучения изменений в количестве недопредставленных групп населения на всех уровнях рабочей силы предприятий. В конечном итоге в рамках Федеральной программы соблюдения условий контрактов был проведен ряд аналитических оценок, на основе которых пострадавшим от дискриминации была выплачена компенсация, а сумма финансовых выплат стала служить определенным показателем измерителем.

**245.** Вполне очевидно, что соблюдение тесно связано с приверженностью руководства достижению этих целей: чем шире поддержка целей равенства в области занятости со стороны членов правлений и высших исполнительных должностных лиц компаний, тем выше влияние политики государственных закупок. Размеры предприятия также играют определенную роль: более мелкие компании, даже желающие соблюдать этот закон, обладают меньшими средствами и сталкиваются с другими требованиями, которые мешают им поручать квалифицированным сотрудникам решать вопросы, касающиеся равенства возможностей в сфере занятости.

**246.** Обычно в случае несоблюдения соответствующего закона между Федеральной программой соблюдения условий контрактов и работодателями заключается письменное соглашение о примирении. Важные результаты были получены в результате создания в начале 1980-х годов групп по промышленным взаимосвязям, которые на регулярной основе обеспечивали связь между группами подрядчиков из различных отраслей промышленности с представителями Федеральной программы соблюдения условий контрактов для обмена информацией по вопросам равенства возможностей в области занятости в условиях отказа от конфронтации. Это позволило создать атмосферу доверия между сторонами и привело к учреждению премий за примерные добровольные усилия. На основе таких программ министр труда ежегодно объявляет победителями от трех до 12 подрядчиков, которые предпринимают меры утвердительно характера сверх того уровня, который требуется в соответствии с законом.

**247.** В Южной Африке использование политики в области государственных закупок в целях преобразования социального ландшафта страны получило развитие совсем недавно и занимает важное место в повестке дня национальной государственной политики. Положения о «преференциальных закупках» являются частью более широкой стратегии, проводимой в

соответствии со всеохватывающим Законом 2003 года о повышении экономических прав черного населения<sup>33</sup>. Эта стратегия строится на ряде законов и политических мер, проводимых с середины 1990-х годов с целью «ликвидации расового характера» в сфере собственности бизнеса и контроля за ним. В частности, преференциальные закупки направлены на обеспечение изменения расовой составляющей среди поставщиков как правительственных, так и крупных частных компаний, что способствует развитию предпринимательства среди черного населения.

**248.** Политика преференциальных закупок занимает ключевое место во многих договорах о преобразовании сектора, заключаемых под эгидой Закона о повышении экономических прав черного населения. Эти договоры представляют собой соглашения добровольного характера, заключаемые между ключевыми сторонами в каком-либо отдельном секторе, содержащие показатели, цели и сроки, в течение которых можно было бы измерить прогресс в выполнении обязательств в области расширения экономических прав черного населения (вставка 3.6). Положения многих договоров идут намного далее того, что требуется в соответствии с законом. В частности, они могут содержать положение о предоставлении скидки в 10-20% во время проведения тендеров для предприятий, владельцами которых являются чернокожие граждане и женщины<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> Цели повышения на широкой основе экономических прав чернокожего населения, поставленные в этом Законе, заключаются в увеличении количества чернокожих среди владельцев и менеджеров предприятий; достижении существенных изменений в расовом составе квалифицированной рабочей силы на новых и существующих предприятиях; содействии участию общин и работников в приобретении права собственности на предприятия и производственные активы; повышении уровня участия черных женщин во владении новыми и существующими предприятиями и управлении ими; и поощрении инвестиций в предприятия, принадлежащие черному населению (которое в соответствии с определением включает африканцев, цветных и индийцев). Повышение экономических прав дополняет усилия, направленные на укрепление справедливости в области занятости на предприятиях, в соответствии с Законом 1998 года о справедливости в области занятости. Цель последнего заключается в обеспечении сбалансированного представительства и содействии равным возможностям для групп, находящихся в неблагоприятном положении.

<sup>34</sup> В соответствии с некоторыми из этих договоров, компании должны к 2010 году ассигновать до 50% своих общих самостоятельных расходов на сделки с предприятиями, принадлежащими черному населению и женщинам: см. L. Mbabane: "Preferential procurement in South Africa's Black Economic Empowerment Policy and its prospects for combating discrimination and reducing economic inequalities", базовый документ, подготовленный для настоящего Глобального доклада.

## Вставка 3.6

## Объединение предпринимателей Южной Африки (БСА) и расширение экономических прав черного населения

В качестве своего вклада в достижение целей в области расширения экономических прав черного населения БСА разработало поэтапное руководство относительно того, каким образом составлять договоры о социальном преобразовании секторов (добровольные соглашения об обеспечении выполнения целей данного закона в соответствующем секторе). В нем излагаются принципы, которые должны лежать в основе таких договоров; устанавливаются критерии, с помощью которых определяется статус предприятий с точки зрения расширения экономических прав черного населения; намечаются шаги, необходимые для выявления существенных проблем в области преобразований, которые необходимо осуществить; и устанавливаются руководящие принципы относительно методов мониторинга и оценки фактического соблюдения этих договоров.

Источник: Объединение предпринимателей Южной Африки (БСА): *A guide on BEE sector transformation charter facilitation and formulation*, на Интернет-сайте: [www.busa.org.za](http://www.busa.org.za).

**249.** Еще очень рано давать оценку влиянию политики преференциальных закупок в Южной Африке, однако ее потенциал очевиден: только в 2004 году государственные компании и компании с государственным участием израсходовали более 123 млн. долл. США на закупку товаров и услуг<sup>35</sup>. Однако успех политики преференциальных закупок зависит от ряда условий: наличия компетентных, надежных поставщиков товаров и услуг различного расового и гендерного состава; а также от жесткого контроля за стандартами качества и проявлениями коррупции. Создание разнообразного по своему составу круга поставщиков требует значительных инвестиций в повышение уровня образования и квалификации, а также принятия дополнительных политических мер для развития предпринимательства среди черного населения и содействия их переходу из микропредприятий на малые и средние предприятия. С другой стороны, система независимого и строгого мониторинга поставщиков, предусматриваемая во многих договорах, имеет большое значение для того, чтобы не допускать случаев, когда контролируемые белыми давно сформировавшиеся компании используют чернокожее население или женщин в качестве ширмы для получения доступа к тендерам.

**250.** В Европе использование политики в области закупок в целях содействия равенству в сфере труда стало практиковаться недавно и не имеет столь очевидного характера, как в странах, упомянутых выше. Это объясняется различными причинами. Важным фактором служат более жесткие ограничения, устанавливаемые законодательством Европейского союза, на меры утвердительного характера по сравнению с Южной Африкой или США. Это объясняется также и более сложным характером

правовых требований, содержащихся в законодательстве ЕС, а также в Соглашении Всемирной торговой организации (ВТО) о правительственных закупках, и неопределенностями в отношении возможности использования политики в области закупок для решения социальных задач<sup>36</sup>.

**251.** С учетом этой ситуации, Европейская комиссия выпустила в 2001 году коммюнике, содержащее пояснения своей позиции об использовании государственных закупок для целей социальной политики. С тех пор она пытается посредством распространения информации обеспечить согласование стандартов в области государственных закупок, чтобы избежать формирования новых барьеров в торговых отношениях на внутреннем рынке ЕС<sup>37</sup>. Изданное в 2006 году Справочное пособие *Строим для всех* содержит рекомендации относительно содержания основных критериев обеспечения доступа к государственным закупкам, чтобы устранить барьеры системного характера, препятствующие привлечению людей с ограниченными возможностями, а также методы их осуществления, что служит одним из примеров этих усилий<sup>38</sup>.

**252.** Пять вопросов все чаще поднимаются в ходе проводимых в настоящее время дискуссий в Европе относительно использования политики государственных закупок для достижения целей в области равенства: а) на какие

<sup>36</sup> C. McCrudden: «Public procurement: How effective is it in combating discrimination?», май 2006, базовый документ, подготовленный для настоящего Глобального доклада.

<sup>37</sup> Interpretive communication of the Commission on the Community law applicable to public procurement and the possibilities for integrating social considerations into public procurement, COM/2001/0566 final, *Official Journal* 333, 28 ноября 2001, на Интернет-сайте: [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu).

<sup>38</sup> *The Build-for-All Reference Manual* (Luxembourg, Info-Handicap and the “Build-for-All” Project, 2006), на Интернет-сайте: [www.build-for-all.net](http://www.build-for-all.net).

<sup>35</sup> Bureau for Economic Research, Stellenbosch University, 2005, *ibid*.

группы (например, расовые или этнические меньшинства, лица с частичной утратой трудоспособности) должны быть нацелены эти меры, так как это будет иметь различные последствия с точки зрения подходов и актов; б) равенство в каких областях должна обеспечивать эта политика, например, только в сфере занятости или в таких областях, как жилье и оказание основных видов услуг; с) в какой сфере политика в области закупок должна принести свои результаты, например, в сфере внутренней юрисдикции компетентных государственных органов власти или за рубежом; д) в какой мере можно требовать от компаний выходить за пределы существующих правовых обязательств; и е) правительства какого уровня должны привлекаться к использованию государственных закупок для достижения целей в области равенства<sup>39</sup>.

**253.** С учетом этих проблем в последнее время в Европе возникли четыре различные модели проведения государственных тендеров в целях обеспечения равенства (таблица 3.3).

**254.** Рассмотренные примеры свидетельствуют о том, что соблюдение контрактов для обеспечения целей равенства обладает большим потенциалом с точки зрения содействия равенству в сфере труда, в том числе и вдоль цепи поставок, при соблюдении некоторых условий. Политическое значение, придаваемое искоренению дискриминации и содействию равенства во всем обществе, служит главным фактором укрепления признания и значения соблюдения контрактов для формирования более справедливого общества.

**255.** Другое важное условие заключается в четкости и прозрачности правил осуществления государственных закупок и их влиянии на достижение целей в области равенства. Рациональный подход заключается в распространении понятной информации относительно того, каким образом устанавливается связь между закупками и равенством, какого рода соображения относительно расового, гендерного или иных форм равенства, необходимо учитывать, и какой опыт и итоги работы компании отмечаются как внутри страны, так и за рубежом. Форумы обмена знаниями по аналогии с теми, которые получили развитие в Южной Африке и США, служат надежным средством распространения необходимого «ноу-хау», формируя в то же время требуемую легитимность.

**256.** Более внимательного изучения требует проблема, связанная с последствиями закупок социального характера для участия малых и средних предприятий в тендерных процедурах. С этим вопросом также тесно связана необходимость продемонстрировать предприятиям,

что они могут оказаться в выигрыше от учета соображений равенства, что позволит устранить возможное противоречие между целью обеспечения равенства и рационального использования средств<sup>40</sup>.

### Преодоление трудностей в области предложения рабочей силы посредством всеобъемлющей активной политики в сфере рынка труда

**257.** Активная политика в сфере рынка труда включает целый ряд мер: поиски рабочего места, деятельность по набору и трудоустройству, профессиональная подготовка, субсидирование найма, программы создания рабочих мест и различные вспомогательные услуги. Многие страны во всем мире проводят такую политику, хотя она может иметь различные масштабы, опираться на различные меры и иметь различную эффективность<sup>41</sup>. Принимая во внимание диспропорциональное представительство групп, которые остаются уязвимыми перед лицом дискриминации, в числе среди безработных, лиц с неполной занятостью и не участвующих в экономической деятельности, эта политика обладает большим потенциалом с точки зрения роста или стабилизации их относительных возможностей трудоустройства и перспектив получения заработков, что способствовало бы сокращению неравенства между различными группами населения.

**258.** Однако данные свидетельствуют о том, что даже в тех случаях, когда члены дискриминируемых групп могут принимать участие в программах по трудоустройству и профессиональной подготовке, им часто не удается добиться аналогичного уровня успеха, которого добиваются их коллеги, относящиеся к группам населения, не подвергающимся дискриминации. Важно признать наличие структурного неравенства на рынке труда и принимать меры к его устранению.

**259.** Активная политика и программы рынка труда могут помочь решать проблему дискриминации тремя способами:

- посредством разработки всеобъемлющей политики для преодоления дискриминации в сфере труда;
- посредством эффективности служб трудоустройства в государственном и частном секторах; и
- посредством формирования потенциала к трудоустройству среди лиц, которые могут подвергаться дискриминации.

<sup>40</sup> IRIS Consulting: *Department for Work and Pensions: Review of race equality and public sector procurement*, сентябрь 2005.

<sup>41</sup> P. Auer; U. Efendioglu; J. Leshke: *Active labor market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Женева, МОТ, 2005).

<sup>39</sup> C. McCrudden: "Public procurement", *op. cit.*

**Таблица 3.3. Эволюция моделей европейской практики увязывания политики в области закупок с решением задач равенства**

Модели и цели	Примеры	Преимущества	Вызовы
<b>Модель выбора участников тендеров:</b> направлена на отбор на предварительном этапе фирм, не допускающиеся к получению правительственного контракта, так как они не могут или не смогли добиться конкретных стандартов или поведения в области обеспечения равенства	Западный Мидлэндс, (Соединенное Королевство): шесть муниципалитетов разработали «общий стандарт» для оценки того, соответствует ли политика фирмы в области расовых отношений требованиям национального законодательства о расовом равенстве	Сведение к минимуму рисков заключения контрактов с неподходящими или сомнительными фирмами Все потенциальные подрядчики, а не только те, с кем заключается контракт, поощряются к принятию мер борьбы с дискриминацией	Используется для достижения более узких целей борьбы с дискриминацией, а не в более широких целях равенства Ограничивает конкурентную борьбу, исключая потенциальных конкурентов, которые могли бы обладать реальным финансовым потенциалом и техническими знаниями, но не подходят с точки зрения целей борьбы с дискриминацией Скорее средство дисциплинарного воздействия на компанию, чем стимул для совершенствования практики в области людских ресурсов
<b>Модель условий контракта:</b> нацелена на этап после заключения контракта; требует соблюдения особых условий выполнения условий контракта	С 2001 года один муниципалитет в Дании требует от подрядчиков разрабатывать политику равного обращения для людей различного этнического происхождения, ставить подпадающие измерению цели на весь период действия контракта Несоблюдение условий контракта равносильно невыполнению контрактных обязательств	Не снижает уровень конкуренции и не исключает потенциальных подрядчиков на основании их прошлой деятельности	Относительное отсутствие гибкости, так как одни и те же условия распространяются на всех; отсутствие стимулов делать больше, чем требуется. Условия контракта распространяются только на сам контракт Обеспечение соблюдения опирается только на мониторинг после заключения контракта. Для обеспечения эффективности мониторинга, вопросам равенства должно уделяться такое же внимание, как и вопросам, относящимся к главной цели контракта. Необходимость в разработке контрольного инструментария для оценки соблюдения условий контракта и определения наиболее подходящих мер для исправления ситуации в случае нарушения условий контракта, финансовых санкций или лишения возможности заключать контракт в будущем
<b>Модель критериев предоставления контракта:</b> преимущественным правом на получение контракта пользуются фирмы, которые не только демонстрируют свое прочное финансовое положение и техническую компетенцию, но и удовлетворяют требованиям в области равенства	Экспериментальная программа Северной Ирландии: содержит требование, в соответствии с которым участники тендера должны использовать на работах, связанных с выполнением государственных контрактов, безработных. Среди равных по уровню участников тендера отбор осуществляется на основе того, как на этой фирме решаются вопросы равенства	Содействует конкуренции между участниками тендера по вопросам равенства	Усиление акцента на вопросах равенства может привести к росту общих затрат, связанных с торгами. Это может нанести финансовый ущерб государственной организации, предоставляющей контракт

Модели и цели	Примеры	Преимущества	Вызовы
<b>Модель технических спецификаций:</b> контракты предоставляются тем фирмам, которые удовлетворяют техническим требованиям, выдвигаемым государственной организацией, предоставляющей контракт, а также предлагают варианты, способствующие обеспечению равенства	Управление государственной торговли (Соединенное Королевство): торговые заявки, не включающие положения об обеспечении добросовестной торговли, не отвергаются и не считаются нарушающими условия торгов.  Торговой заявке, включающей положение об обеспечении добросовестной торговли, отдается предпочтение, даже если она по существенным положениям не превосходит заявки, в которых такие положения отсутствуют	Существует вероятность сокращения затрат, связанных с «Моделью критериев предоставления контракта»	Процедуры соблюдения имеют сложный характер, в документах о тендере должно содержаться соответствующее положение об обеспечении равенства и должны устанавливаться конкретные минимальные критерии и то, каким образом эти положения должны быть представлены

Источник: С. McCrudden: *Public procurement: How effective is it in combating discrimination?*, май 2006, базовый документ, подготовленный для настоящего Глобального доклада.

### Разработка всеобъемлющей политики для недопущения дискриминации в сфере труда

**260.** Опыт всеобъемлющего учета проблем гендерного равенства и содействия ему в Европейской стратегии занятости является уникальным в мире и проливает свет на преимущества и вызовы, связанные с таким полномерным учетом гендерных проблем (вставка 3.7). Положения Европейской стратегии занятости, осуществление которой началось в 1997 году, содержат требования о том, чтобы государства-члены на ежегодной основе разрабатывали национальные планы действий в сфере занятости с учетом общих согласованных целей. Проблема гендерного равенства учитывается в этом процессе в связи с требованием о том, чтобы гендерные вопросы и их последствия включались в планы действий, учитывая поставленную конкретную цель о достижении уровня занятости женщин в 60% к 2010 году (Встреча на высшем уровне в Лиссабоне 2000 г.), а также в связи с внедрением в течение 1997-2002 годов конкретного основополагающего положения, одного из четырех, о содействии равным возможностям между мужчинами и женщинами. На последующем этапе реализации Европейской стратегии занятости проблема гендерного равенства вошла в число десяти приоритетных направлений действий, однако сохраняется требование о выдвигании на передний план гендерной проблемы в остальных приоритетных направлениях действий. Некоторые

страны определяют национальные задачи и конкретные сроки в отношении существенного сокращения гендерного разрыва в области занятости, безработицы и оплаты труда, но не всегда разрабатывают конкретные политические меры, необходимые для достижения этих целей. Во многих странах важная роль в устранении недостатков отводится социальным партнерам.

### Совершенствование мер по трудоустройству в государственном и частном секторах

**261.** Эффективность услуг в области трудоустройства, оказываемых частными агентствами занятости и государственными службами занятости, оценивается с помощью таких мер как уровень трудоустройства и затраты по каждому случаю трудоустройства. Требования, предъявляемые в каждом из секторов с целью удовлетворения стандартов отчетности, заставляют службы по трудоустройству набирать наиболее квалифицированные кадры и привлекать к работе уже подготовленных лиц. Это ставит в неблагоприятное положение менее квалифицированных работников вследствие дополнительных реальных или надуманных барьеров в области занятости.

**262.** В государственном секторе цели экономической эффективности часто сбалансированы сочетаются с целями социальной справедливости, как уже отмечалось ранее в отношении Европейской стратегии занятости.

## Вставка 3.7

## Всемерный учет гендерной тематики в Европейской стратегии занятости (ЕСЗ): оценка ее первого этапа

ЕСЗ служит одним из главных средств учета проблем равенства возможностей в сфере занятости. После завершения первого этапа реализации ЕСЗ отмечается весьма заметный прогресс в сокращении гендерного разрыва в области занятости и расширении прав на отпуск, а также в увеличении количества детских дошкольных учреждений, даже в таких странах, как Франция, в которой уже отмечается относительно благополучное положение в этой области. Однако инициативы, направленные на сокращение гендерного разрыва в области оплаты труда, не привели к адекватным результатам, хотя имеющихся данных пока не достаточно, чтобы судить о влиянии мер, направленных на преодоление гендерной профессиональной сегрегации. Полученные результаты различаются весьма существенным образом в государствах-членах, так как значительно отличаются их изначальные позиции, хотя они были более очевидными в странах, в которых отсутствует традиция учета гендерных аспектов. Политические изменения на национальном уровне, происходящие, например, в Италии и Португалии, также тормозят процесс выдвигания гендерных проблем на передний план.

Руководящие принципы по выдвиганию на передний план гендерной проблематики, связанные с основополагающим принципом обеспечения равенства возможностей между мужчинами и женщинами, потребовали от правительств на первом этапе реализации ЕСЗ развития и укрепления систем и механизмов осуществления консультаций с организациями, занимающимися проблемами гендерного равенства, разработки показателей для измерения прогресса в области гендерного равенства, а также применения процедур оценки политических мер с точки зрения их влияния на гендерный фактор. Были предприняты усилия в целях содействия выдвиганию гендерных проблем на передний план за счет подготовки специалистов, занимающихся проблемами равенства, в том числе в Греции, где соответствующим должностным лицам было поручено в большей степени учитывать гендерный фактор при использовании средств из Европейского социального фонда. Отмечалось непрерывное совершенствование качества и повышение количества показателей для измерения гендерного равенства, хотя в некоторых случаях плохое качество и отсутствие данных в разбивке по полу не позволяют получать показатели в отношении гендерного равенства для всех стран. Большинству стран не удалось выдвинуть гендерные вопросы на передний план в рамках других трех основополагающих принципов Европейской стратегии занятости, однако некоторые из них смогли добиться этого в рамках активной политики в сфере рынка труда. К ним относятся Австрия, где государственные службы занятости должны расходовать до 50% своих бюджетных средств на оказание помощи женщинам, и Дания, где государственные службы занятости проводят стратегию выдвигания на передний план гендерных проблем и обеспечивают реализацию экспериментальных проектов по ликвидации гендерной сегрегации и повышению участия женщин в ключевых секторах в целях преодоления узких мест в предложении рабочей силы и повышении ее квалификации. В Австрии, Бельгии, Германии и Франции доступ к политике в области рынка труда открыт для лиц, занятых поиском работы, независимо от того, имеют ли они право на получение пособий по безработице. Развитие предпринимательства стало одной из областей, где большинство стран либо ставят перед собой гендерные цели в рамках существующих программ, либо разрабатывает целенаправленные меры. И наоборот, в политике содействия обучению в течение всей жизни и в рамках мер, направленных на преодоление дефицита квалифицированных кадров, гендерным вопросам, либо вовсе не уделяется внимания, либо уделяется недостаточное внимание.

Источник: J. Rubery: "Gender mainstreaming and gender equality in the EU: The impact of the EU employment strategy", in *Industrial Relations Journal*, 33:5, pp. 500-522; J. Rubery; D. Grimshaw; C. Fagan; H. Figueiredo; M. Smith: "Gender equality still on the European agenda – but for how long?", in *Industrial Relations Journal*, 34:5, pp 484-486.

**263.** Предпринимается ряд мер для обеспечения справедливости в процессе оказания помощи в поисках работы и трудоустройстве лиц, которые больше всего в этом нуждаются (вставка 3.8). Свою эффективность доказывают меры, направленные на содействие интеграции частично нетрудоспособных лиц непосредственно в производство (Австралия, Норвегия, Соединенное Королевство и США).

**264.** Еще одним примером служит Инициатива в интересах этнических меньшинств, которую правительство Соединенного Королевства начало осуществлять в 2002 году в рамках следующего этапа «нового курса» и которая направлена на содействие привлечению безработных

представителей этнических меньшинств в сфере занятости. Главными особенностями этой инициативы являются: территориальная направленность (она действует в пяти регионах, где проживают 75% лиц трудоспособного возраста, представляющих этнические меньшинства), установление партнерских отношений между местными частными службами и отделениями государственной службы занятости Соединенного Королевства, а также с другими сторонами, оказывающими услуги на местном уровне. Современные методы охвата (послания СМС, реклама на телевидении и радио с предложением посещения на дому и оказания помощи в доступе к местным рынкам), которые

## Вставка 3.8

**АКСЕДЕР: Повышение возможностей в области трудоустройства безработных представителей народности рома в Испании**

АКСЕДЕР представляет собой испанскую программу, получившую широкое признание в связи с используемой передовой практикой. Ее осуществление началось в Мадриде в 1998 году, а затем распространилось на 13 районов Испании. Ее цель заключается в расширении возможностей для общины народности рома интегрироваться на рынке труда. На период 2000-06 годов была поставлена задача обеспечить работой 2500 безработных, примерно 70% которых составляют лица народности рома. Эта программа была разработана с целью удовлетворения индивидуальных потребностей лиц, занятых поиском работы: в ее рамках проводились консультации по выбору рабочих мест, совместимых с квалификацией кандидатов; оказывалось содействие в поисках предприятий и установлении контактов с ними; а также осуществлялась подготовка в целях повышения потенциала лиц в области трудоустройства. В 1999 году программой АКСЕДЕР было охвачено 304 человека, активно занятых поиском работы, и 63% из них нашли рабочие места. Однако неизвестно, сколько из них закрепились на этих рабочих местах. Сильные стороны программы заключаются в индивидуальном подходе к оценке и обеспечению сочетания квалификации и рабочих мест, а также в использовании посредников, которые могут способствовать установлению контактов между представителями народности рома и другими лицами. Ее слабая сторона заключается в трудностях, связанных с обеспечением надлежащей подготовки лиц с низким уровнем образования, а также с сохранением дискриминации на рынке труда. В рамках программы не решается вопрос о том, что участники могут не соглашаться на рабочие места с низким уровнем заработной платы и, соответственно, могут потерять право на пособие по социальной помощи.

Источники: D. Ringold; M. Orenstein; E. Wilkens: *Roma in an Expanding Europe: Breaching the poverty cycle* (Всемирный банк, Вашингтон, 2005), вставка 6.3, с.166. Fundacion Secretariado Gitano (FSG): "The Multiregional Operational Program Fight against Discrimination: Actions aimed at Romani community in Spain", in *Roma Rights Quarterly*, No.1, 2006, на Интернет-сайте: [www.errc.org](http://www.errc.org).

используют операторы Инициативы в интересах этнических меньшинств, наряду со знанием их языка, позволяют охватить тех людей, к которым ранее никогда не обращались представители служб трудоустройства, особенно индийских и пакистанских женщин<sup>42</sup>.

**265.** В рамках своей деятельности по набору и трудоустройству службы занятости должны играть важную роль в преодолении дискриминационной практики работодателей в области найма. Работодатели могут давать прямые или косвенные инструкции относительно квалификации кандидатов, нанимаемых на рабочие места; иногда требуемая квалификация не соответствует фактическим производственным задачам, которые приходится выполнять. Следующий ниже пример программы РедСИЛ ПРОЭмплео, осуществляемой в Перу, свидетельствует о дискриминационной практике, применяемой в государственных службах занятости (вставка 3.9).

**266.** В целях преодоления дискриминационной практики служба занятости «Джоб Сентер Плюс» в Соединенном Королевстве внедрила процедуру ведения учета и преодоления прямой и косвенной дискриминации со стороны работодателей (данная процедура содержится в

Руководстве 2001 года по вопросам дискриминации). Если персонал сталкивается с попытками работодателя проводить дискриминационную практику или если лица, занятые поиском работы, представляют письменные жалобы о проявлениях дискриминации со стороны работодателей, в этом случае сотрудники агентства должны провести с работодателями беседу об их поведении и о правовых нормах. Однако эта процедура используется весьма редко. Одна из причин заключается в ограниченном количестве письменных жалоб, подаваемых кандидатами, поскольку они либо не знают об этой процедуре, либо сомневаются в готовности персонала использовать ее. Другие факторы заключаются в зачастую скрытом и неявном характере дискриминации со стороны работодателей, факт которой трудно доказать в отсутствие у персонала ясности относительно конкретных положений процедуры подачи жалобы и, наконец, но не в последнюю очередь в том, что сотрудники агентств могут избегать направлять кандидатов на те рабочие места, где последние могут подвергаться дискриминации<sup>43</sup>. Практика дискриминационного отбора может принимать форму собеседований, когда,

<sup>42</sup> H. Barnes et al.: «Ethnic Minority Outreach. An evaluation», Department for Work and Pensions, Research Report No .229 (2005), на Интернет-сайте: [www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk).

<sup>43</sup> M. Hudson; H. Barnes; K. Ray; and J. Phillips: "Ethnic minority perceptions and experiences of Jobcentre Plus", Research report No.349, Department for Work and Pensions, 2006, pp. 108-118, на Интернет-сайте: [www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk).

**Вставка 3.9**  
**Программа РедСИЛ ПРОЭмлео (РЕД) в Перу**

Программа РЕД разработана с целью расширения возможностей в области занятости, особенно для социальных групп, находящихся в неблагоприятном положении. Она осуществляется силами сети государственных и частных агентств в основных городах страны, однако основная масса операций сосредоточена в Лиме. Результаты деятельности оцениваются по количеству: а) зарегистрированных лиц, ищущих работу; б) предприятий, пользующихся услугами программы РЕД; и с) заполненных вакантных рабочих мест. В 2004 году за помощью к программе РЕД обратились 80 064 человека, что составляет 5,4% общего уровня безработных, причем 24% из них нашли работу, заполнив 80% вакантных рабочих мест. Более 60% лиц, занятых поиском работы, составляли мужчины, что соответствует уровню среди лиц, занятых поиском работы, не входящих в программу РЕД, но более молодых, с более высоким уровнем образования и с меньшим опытом работы. Для заполнения 82% вакантных рабочих мест не требовалось никакого образования или лишь начальное образование, так как предприятия искали квалифицированных работников через другие каналы, такие как частные агентства занятости или личные контакты. Доля предприятий обрабатывающей промышленности выше среди предприятий, охваченных программой РЕД, чем среди предприятий, не охваченных программой РЕД (43% против 28%), так же, как и доля предприятий, на которых занято более 100 работников (27% против 15% предприятий, не охваченных программой РЕД). Заработная плата, предлагаемая лицам, занятым поиском работы в рамках программы РЕД, намного ниже среднерыночной. Операторы программы РЕД используют два вида формуляров: один с личными данными (возраст, пол, семейное положение и является ли кандидат главой домашнего хозяйства) и с данными о квалификации (образование, подготовка, опыт работы) лица, занятого поиском работы, а также с данными о нынешних или последних или ожидаемых заработках, а другой формуляр только с характеристиками и требованиями (образование, компьютерная грамотность, знание языков, опыт работы) рекламируемых рабочих мест. Эта информация вводится в базу данных программы РЕД в целях содействия и ускорения обеспечения «совместимости рабочих мест» и осуществления контроля за эффективностью программы, однако операторы программы РЕД предпочитают обрабатывать эти формуляры вручную, поскольку тем самым они могут представить дополнительную информацию, в которой нуждаются работодатели, такую как пол, возраст, рост и т.п. Результаты проведенного недавно исследования показали, что независимо от уровня образования «пол» и «возраст» входят в число наиболее часто выдвигаемых работодателями условий для приема на работу, при этом они чаще отдают предпочтение молодым мужчинам. Для большинства профессий, связанных с контактами с общественностью, чаще всего выдвигаются особые требования в отношении «внешности» («быть худым», иметь «светлый цвет кожи», быть «привлекательным»), в связи с чем на эти должности требуются только молодые женщины. Особые требования в отношении «роста» выдвигаются для профессий, на которые требуются лишь мужчины, причем это вызвано применением габаритных механизмов и оборудования.

Источник: P. Vera Rojas: *La discriminación en los procesos de selección del personal*, DECLARATION Working Paper No. 46 (Женева, МОТ, 2006).

например, проводится тест, требующий высокого уровня аналитических способностей или умения общаться, которые не нужны на данном рабочем месте<sup>44</sup>. Этого можно избежать, если агентства занятости будут формулировать соответствующие рекомендации для работодателей.

**267.** Еще одно средство для преодоления барьеров, с которыми сталкиваются члены незащищенных групп, в процессе подбора кадров, заключается в предоставлении работодателям анонимных анкет (которые не содержат указания имени, возраста и фотографии кандидатов). С 2003 года Национальное агентство занятости Франции прибегает к этой мере с целью борь-

бы с расовой дискриминацией<sup>45</sup>. Личность кандидатов раскрывается работодателю лишь в момент его или ее контакта с ними. Это объясняется необходимостью преодолевать препятствия, с которыми сталкиваются члены этнических меньшинств на самых ранних этапах процесса отбора кандидатов, о чем свидетельствуют проведенные недавно обзоры в области дискриминационной практики<sup>46</sup>.

**268.** Частные агентства занятости также принимают меры для борьбы с дискриминационным обращением. Например, во Франции «Мэнпауер» и частная ассоциация «Агефиф»

<sup>44</sup> C. Roberts; S. Campbell: "Talk on Trial: Job interviews, language and ethnicity", Research summary No.344, Department for Works and Pensions, на Интернет-сайте: [www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk).

<sup>45</sup> Доклад Форю: *La lutte contre les discriminations ethniques dans le domaine de l'emploi*, (Париж, Министерство занятости, социального согласия и жилого фонда, 2005).

<sup>46</sup> J.F.-Amadiou: "Enquête 'Testing' sur CV", Adia/Paris I Observatoire des Discriminations, на Интернет-сайте: [ceergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/pr%E9sentation%20du%20testing%20mai%202004.pdf](http://ceergors.univ-paris1.fr/docsatelecharger/pr%E9sentation%20du%20testing%20mai%202004.pdf).



**Вставка 3.10****Франция: Частные агентства занятости и дискриминация**

«Адекко», ведущее частное агентство по временному трудоустройству после двух случаев дискриминации приняло с 2001 года ряд мер, направленных на выправление ситуации, предусмотреть, помимо прочего, бесплатную телефонную линию для временных работников, жалующихся на дискриминационное обращение, различные формы обучения для 2.000 своих 4.700 работников, а также введение обязательного правила, в соответствии с которым персонал не может соглашаться с требованиями работодателей требования в отношении рабочих мест дискриминационного характера под угрозой санкций вплоть до увольнения. В последнее время, однако, против одного из филиалов «Адекко» был подан судебный иск за набор по требованию клиента лишь молодых, белых французских женщин.

См. Y. Philippin: "Emploi. Le plus gros procès pour discrimination ethnique à l'embauche s'ouvre jeudi à Paris. L'entreprise prend des couleurs" в *Le Journal du Dimanche*, 14 мая 2006, p. 15.

подписали в 2005 году двухлетний договор, сосредоточенный на шести приоритетных направлениях: повышение уровня временной занятости среди работников-инвалидов; осуществление программ подготовки среди работников-инвалидов; расширение партнерских связей с региональными и местными структурами; осуществление информационных кампаний в рамках среди предприятий; подготовка персонала агентства «Мэнпауер»; оказание помощи временным работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве. Стремление не допустить ущерба репутации в связи со случаями дискриминации, которое особенно характерно для крупных частных агентств занятости, может взять вверх над опасениями, связанными с потерей существующих или потенциальных клиентов, хотя на практике проведение антидискриминационной политики подчас сопряжено с трудностями (вставка 3.10).

**Расширение возможностей в области трудоустройства лиц, подверженных дискриминации**

**269.** Борьба с дискриминацией на рабочих местах начинается не в момент оказания лицами помощи в поисках работы и трудоустройстве.

**270.** Программы занятости и профессиональной подготовки, направленные на расширение потенциала лиц, сталкивающихся с дискриминацией в области трудоустройства, могут финансироваться правительством и осуществляться в административном плане государственными службами занятости, органами местного самоуправления, организациями общин, частным сектором, либо организациями работодателей или профсоюзами. Преимущества, связанные с участием в таких программах, зависят от того, в какой мере сами эти программы и лица, осуществляющие их, признают особые потребности представителей групп населения, подвергающихся дискриминации, и

занимаются ими. Именно по этой причине большое значение приобретают консультации с участием членов заинтересованных групп в целях разработки и осуществления политики, чтобы повысить их актуальность и легитимность<sup>47</sup>.

**271.** Профессиональная ориентация как на уровне средней школы, так и в рамках высших учебных заведений, государственная служба занятости, общинные организации или работодатели могут служить важными инструментами для расширения прав работников и решения проблем дискриминации<sup>48</sup>. Часто требуются специальные учебные программы, в рамках которых рассматриваются потребности членов групп населения, находящихся в неблагоприятном положении, так как учебные программы традиционного характера не предназначены для малограмотных и в них часто не учитывается то, что эти лица заняты на рабочих местах в неформальном секторе<sup>49</sup>.

**272.** Особый интерес в этой связи представляет нетрадиционный подход, используемый в рамках программы «Городской домашний труд» в Бразилии, который является составной частью национальной политики в области профессиональной подготовки страны. Впервые в истории Бразилии государственная национальная политика нацелена на работников, занятых

<sup>47</sup> E. Ogbonna; M. Noon: "A new deal or new disadvantage? British ethnic minorities and Government training" in *International Journal of Manpower*, (Bradford), Vol. 20, No. 3/4 (1999).

<sup>48</sup> Вопрос о сопоставлении различных систем рассматривается в A.G. Watts; R.G. Sultana: "Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes", in *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, No. 2-3 (2004), pp. 105-122.

<sup>49</sup> См. I. Zoon; J. Kiers: "Report on the Council of Europe Project 'Roma Access to Employment in SEE'" (Stability Pact for South Eastern Europe, Apr. 2005), на Интернет-сайте: [www.coe.int/T/DG3/RomaTravellers/stabilitypact/activities/FYROM/accessemploymentregional\\_en.asp](http://www.coe.int/T/DG3/RomaTravellers/stabilitypact/activities/FYROM/accessemploymentregional_en.asp).

в качестве домашней прислуги, которых в 2004 году насчитывалось более 6 млн. человек, что составляет 20% общей занятости женщин, причем большинство из них составляют черные женщины с низким уровнем образования<sup>50</sup>. В рамках программы признаются и рассматриваются три основные причины, по которым домашняя прислуга оказывается в неблагоприятном положении, а именно: их пол, раса и класс. Новинкой в рамках этой программы является комплексный подход, в котором сочетаются профессиональная подготовка, включение труда домашней прислуги, который все еще в основном остается незарегистрированным, в реальный сектор, содействие формированию профессиональных союзов среди домашней прислуги, а также осуществление программы обеспечения их жильем. Практические действия осуществляются по различным направлениям: проведение информационных кампаний в средствах массовой информации о положении и судьбе этих работников; предоставление налоговых льгот работодателям, которые заключают с ними традиционные трудовые договоры; проведение учебных курсов для домашней прислуги по вопросам трудовых прав и базового образования, а также обеспечение профессиональной подготовки для расширения их профессиональных перспектив<sup>51</sup>. Важным условием для расширения их участия в этих мероприятиях стало предоставление субсидий для покрытия транспортных расходов или оказание услуг по уходу за детьми. Данная программа реализуется Министерством труда в сотрудничестве с работниками, занятыми в качестве домашней прислуги, при поддержке их профсоюзов.

**273.** В 1990-х и начале 2000-х годов в Камбодже проводились мобильные курсы в сельских районах, что позволяло многим сельским женщинам проходить профессиональную подготовку. До этого их доступ к возможностям в области профессиональной подготовки ограничивался из-за отсутствия надлежащих транспортных средств, а также традиционных барьеров, которые ограничивали их физическую мобильность (в соответствии с социальными нормами женщинам не разрешается покидать свои домашние хозяйства или слагать с себя семейные обязанности на продолжительный период времени, и считается, что они не могут

просить соседей подвезти их на курсы за пределами своих общин)<sup>52</sup>.

**274.** Программы в сфере рынка труда, такие как общественные работы или общинные работы, направлены на предоставление временных возможностей для получения заработной платы неквалифицированным работникам и работникам с низкими доходами; эти программы составляют ключевой компонент политики в области занятости в большинстве развивающихся стран и в странах с переходной экономикой. Они представляют собой важный политический инструмент для сокращения неполной занятости и повышения заработной платы работников, не имеющих постоянного рабочего места, особенно в условиях весьма спорных перспектив повышения наемной занятости в реальном секторе или когда такие новые рабочие места предоставляются более квалифицированным лицам, из числа как безработных, так и лиц, не вступивших на рынок труда.

**275.** Принятый в 2005 году в Индии Национальный закон о гарантиях сельской занятости устанавливает в законодательном порядке минимальную заработную плату для неквалифицированной сельской рабочей силы и направлен на обеспечение занятости в течение не менее 100 дней. В нем также предусматривается выплата пособий по безработице, если для сельского домашнего хозяйства не обеспечивается рабочее место. Еще рано делать какие-либо выводы относительно влияния этой программы на уровень бедности и гендерного равенства, однако высказываются опасения по поводу возможных трений внутри семей из-за выбора члена семьи, которому должно быть предоставлено рабочее место, и относительно женщин, которые остаются без работы. Однако опыт других стран свидетельствует о том, что уровень и характер оплаты труда, система набора и мобилизации, условия труда на производстве и тип программы формирования рабочих мест служат ключевыми факторами для привлечения женщин к этим программам или исключения из них, а также для установления тех льгот, на которые они могут рассчитывать<sup>53</sup>.

**276.** По инициативе МОТ проводятся обзоры в ряде районов Индии в целях изучения аспектов достойного труда и гендерного равенства в рамках этой Национальной программы гарантий сельской занятости и их влияния на

<sup>50</sup> L. Abramo; M.E. Valenzuela: «Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina» in L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, (Сантьяго, МОТ, 2006), p. 50.

<sup>51</sup> S. Sanches: «Mainstreaming gender and race in active labour market policies: Some reflections and experiences in Brazil», май 2006, базовый документ, подготовленный для настоящего Глобального доклада.

<sup>52</sup> ILO, EIC and UNIFEM: *Decent work for women and men in the informal economy: Profile and good practices in Cambodia* (Бангкок и Пномпень, МОТ, июнь 2006), p. 67.

<sup>53</sup> A. King Dejardin: «Public works programmes, a strategy for poverty alleviation: The gender dimension», *Issues in Development Discussion Paper No. 10* (Женева, МОТ, 1996), pp. 18-20.

вынужденную миграцию. В частности, осуществляется анализ гендерной динамики на уровне домашнего хозяйства, общины и производства, чтобы определить, каким образом они формируют уровень и формы участия женщин в этой программе. Конечная цель заключается в разработке необходимых гарантий, которые могли бы быть включены в эту программу, чтобы женщины и мужчины в равной степени могли воспользоваться ее преимуществами<sup>54</sup>.

**277.** Показательным является пример программы «Городской работник», которая направлена на формирование временной занятости посредством строительства объектов социальной и экономической инфраструктуры в Перу. Эта программа нацелена на глав домашних хозяйств, как мужчин, так и женщин, имеющих не менее одного ребенка в возрасте до 18 лет, принадлежащих к первым двум самым низким квантилям, и живущим в четко определенных городских районах. В целом женщины составляют большинство участников этой программы, однако уровень их участия меняется в зависимости от времени и региона. В Лиме участие женщин намного выше, чем в других городах, так как заработная плата остается очень низкой, и является ниже среднего заработка потенциальных участников программы из числа мужчин. Однако в других городах тот же уровень заработной платы превышает средние размеры местных заработков потенциальных участников программы и, соответственно, является привлекательным для мужчин, которые составляют большинство участников. Изменение типа проектов, финансируемых в рамках этой программы, также приводит к неожиданным изменениям в гендерном составе участников. Переход от проектов, в которых основное внимание уделялось «украшению» Лимы и ее парков посредством строительства объектов социальной или экономической инфраструктуры, и призыв программы к исполнительным органам осуществить подбор кандидатов, «привели к массовому участию мужчин в этих общественных работах». В конечном итоге в программу были внесены корректировки с учетом того, что это приводило к неправильному толкованию и непреднамеренному исключению из них женщин<sup>55</sup>.

### Политика устранения гендерного разрыва в сфере занятости и оплате труда

**278.** Факты свидетельствуют о том, что в большинстве регионов мира продолжают расширяться возможности для женщин принимать участие в оплачиваемой занятости по найму, хотя они могут иметь совершенно различный характер в регионах, и растущее число женщин начинают заниматься теми видами деятельности, которые ранее считались исключительно мужским делом (см. Часть II, глава 1). Однако, несмотря на феноменальный прогресс в области образования, в среднем женщины по-прежнему зарабатывают меньше мужчин во всех странах, и для многих женщин (а также для некоторых мужчин), особенно для тех, кто занят на низших ступенях профессиональной лестницы, повседневной заботой является сочетание родительских обязанностей с оплачиваемым трудом.

**279.** Семейные обязанности могут считаться недостатком на рынке труда, когда они вступают в противоречие с производственными требованиями в связи с тем, как организовано общество и как разделяются обязательства по уходу за членами семьи<sup>56</sup>. Поскольку в большинстве стран женщины все еще продолжают нести основное бремя семейных обязанностей, эти обязанности и являются одним из источников гендерного неравенства. Отсутствие сбалансированности между семейными и производственными обязанностями сокращают возможности женщин в отношении выбора – работать или нет, где и на какой работе. В свою очередь это влияет на стаж их работы и производственный опыт, на их подготовку и перспективы профессионального роста, что способствует дальнейшему снижению их заработков. Однако даже в тех случаях, когда женщинам с семейными обязанностями удается остаться и добиваться прогресса на рынке труда и занимать высокие должности, они все равно продолжают зарабатывать меньше своих коллег-мужчин. Это говорит о сохранении дискриминации в области оплаты труда.

**280.** Соответственно, для содействия гендерному равенству на производстве необходимо проводить многочисленные меры краткосрочного и долгосрочного характера, которые охватывают все эти вопросы одновременно.

<sup>54</sup> Institute of Social Studies Trust (ISST): “Women and the NREGA”, report of the first phase, June 2006; and Decent Work Country Programme for India 2006–09.

<sup>55</sup> M. Tostes: “Igualdad de oportunidades y promoción del empleo en el Perú: Una radiografía” (неопубликованный документ, 2006), p. 49.

<sup>56</sup> C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Женева, MOT, 2005), pp. 10-11.

**Таблица 3.4. Причины и масштабы гендерного разрыва в оплате труда**

Причины	Масштабы
Разница в показателях производительности мужчин и женщин	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Годы образования</li> <li>• Область специализации</li> <li>• Накопленный производственный опыт</li> <li>• Трудовой стаж</li> </ul>
Разница в особенностях предприятий и секторов, принимающих на работу мужчин и женщин	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Размер предприятия</li> <li>• Отрасль промышленности</li> <li>• Охват предприятий или секторов профсоюзами</li> </ul>
Различия между рабочими местами, занимаемыми женщинами и мужчинами	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Женщины недопредставлены на лучше оплачиваемых рабочих местах</li> <li>• Женщины в большей степени, чем мужчины заняты на работах с более низким уровнем оплаты труда</li> <li>• Женщины и мужчины сосредоточены в различных сегментах тех же широких профессиональных категорий</li> <li>• Женщины перепредставлены на рабочих местах на условиях неполного рабочего времени</li> </ul>
Различия в количестве часов, посвященных оплачиваемому труду	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мужчины работают большее количество (оплачиваемых) часов, чем женщины</li> </ul>
Дискриминация в вознаграждении	
<i>Прямая дискриминация</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Различия в оплате труда мужчин (выше) и женщин за одинаковую или схожую работу</li> <li>• Различия в наименовании должностей (и оплате труда) в отношении одинаковых или схожих профессий</li> </ul>
<i>Косвенная дискриминация</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недооценка уровня квалификации, компетентности и ответственности, связанных с «женскими» рабочими местами</li> <li>• Гендерная предвзятость в методах оценки рабочих мест</li> <li>• Гендерная предвзятость в системах классификации и определения категорий должностей</li> <li>• Гендерная предвзятость в системах вознаграждения за труд</li> </ul>

### **Содействие равенству в сфере оплаты труда**

**281.** Гендерный разрыв в оплате труда объясняется многими причинами, включая дискриминацию по признаку пола в области вознаграждения. В таблице 3.4 рассматриваются основные причины возникновения гендерного разрыва в оплате труда в разбивке по различным факторам, ведущим к дискриминации.

**282.** Хронический характер дискриминации по признаку пола в области вознаграждения свидетельствует о том, что для решения этой проблемы нужны конкретные политические меры. В этих целях большое значение имеет обеспечение соблюдения принципа равного вознаграждения за равноценный труд, который представляет собой одно из основополагающих прав, закрепляющих в Конвенции 1951 года о равном вознаграждении МОТ (100). Равенство в сфере оплаты труда означает не только, что женщины и мужчины получают равное

вознаграждение; это также не означает изменения работы, выполняемой женщинами. Равенство в оплате труда подразумевает преодоление ситуации, когда заниженно оцениваются рабочие места, на которых обычно заняты женщины, а следовательно сокращаются и размеры их вознаграждения. Это не обязательно является отражением рыночных факторов или требований в области квалификации, но может быть отражением различий в правах в ходе коллективных переговоров, укоренившихся идей о нехватке квалифицированных кадров и рыночных ставках, или же отражает историческую недооценку рабочих мест, занимаемых женщинами<sup>57</sup>.

<sup>57</sup> См. Women and Work Commission (United Kingdom): *Shaping a fairer future* (февраль 2006), имеется на Интернет-сайте [www.womenandequalityunit.gov.uk/research/index.htm](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/research/index.htm).

*Методы оценки рабочих мест без гендерной предвзятости: эффективный инструмент обеспечения равенства в сфере оплаты труда*

**283.** Для обеспечения равенства в сфере оплаты труда необходимо сравнить и установить относительную ценность двух рабочих мест, которые отличаются по своему содержанию; при этом нужно расчленив эти рабочие места на компоненты или «факторы» и «подфакторы» и наделить их соответствующим количеством баллов. К факторам, которые учитываются в рамках этого аналитического метода оценки рабочих мест<sup>58</sup>, как правило, относятся: навыки и квалификация; ответственность, усилия и условия труда. Два рабочих места, оцененные одинаковым количеством баллов, дают право на равное вознаграждение. Оценка рабочего места связана с определением содержания рабочего места, а не с характеристиками или показателями лиц, выполняющих работу на этом рабочем месте.

**284.** Для того чтобы обеспечить справедливую оценку «мужских» и «женских» рабочих мест, она должна быть объективной и свободной от гендерной предвзятости, ибо в противном случае ключевые требования в отношении женских рабочих мест либо игнорируются, либо получают меньше баллов, чем требования в отношении мужских рабочих мест, что еще более усиливает недооценку женских рабочих мест<sup>59</sup>. Процесс, в ходе которого разрабатываются и применяются методы оценки рабочих мест, имеет не меньшее значение, чем сами методы и их техническое содержание (вставка 3.11). Действительно, на каждом этапе их разработки

и применения могут возникать непреднамеренные гендерные предрассудки и предвзятость.

**285.** За прошлые годы в различных промышленно развитых странах разработан целый ряд методов оценки рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости, такие как «Шаги к справедливости в области оплаты труда» в Швеции<sup>60</sup>, методы АБАКАБА и ЕВАЛЬФРИ в Швейцарии и метод ИСОС в Испании.

**286.** Опыт свидетельствует о том, что важно осуществлять такую оценку рабочих мест совместными усилиями руководителей и наемных работников, а также мужчин и женщин. В Квебеке, Канада, например, все компании, на которых занято 100 или более наемных работников, должны учреждать комитет по справедливой оплате труда, состоящий на две трети из представителей, которые могут быть или не быть членами профсоюза, причем 50% из них должны составлять женщины. Прозрачность оплаты труда или аспектов гибких форм вознаграждения также имеет большое значение для обеспечения восприятия наемными работниками получаемых результатов в качестве справедливых и соответствующих законодательству.

**287.** Комиссии по вопросам справедливой оплаты труда или комиссии с более широкими полномочиями для борьбы с дискриминацией могут играть весьма позитивную и полезную роль в обеспечении справедливой оплаты труда, особенно на средних и малых предприятиях. Например, в Швеции с 2001 года Омбудсмен по равным возможностям принимает меры информационного и образовательного характера для оказания помощи социальным партнерам в осуществлении своих обязанностей в соответствии с Законом о равных возможностях, причем особое внимание уделяется проблеме структуры заработной платы. В Соединенном Королевстве Комиссия по равным возможностям также разработала набор полезных материалов для содействия эффективной практике равной оплаты труда на производстве, включая малые предприятия. Этому способствует также создание трехсторонних комитетов, которым поручается разработка инструментов для оценки рабочих мест для использования в каком-либо конкретном секторе, что особенно важно для малых и средних предприятий. Такие комиссии помогают сокращать административные издержки, связанные с процедурой оценки рабочих мест (см. раздел, посвященный плану действий МОТ по искоренению дискриминации в Части IV, глава 1 – Проект равных возможностей ЕС в Португалии).

<sup>58</sup> Применяется два основных метода оценки рабочих мест: глобальный метод оценки и аналитический метод оценки. Глобальный метод обеспечивает рассмотрение всего рабочего места, а не его составляющих, что позволяет идентифицировать особенности работника, занимающего это рабочее место, с особенностями самого рабочего места. Соответственно на суждение оценщика, как правило, влияние оказывают традиционные ценности, связанные с данным рабочим местом. Эти методы трудно использовать, когда имеется более десяти разрядов работ. Процесс сравнения и ранжирования необходимо повторять каждый раз, когда появляется новый подряд работ. См. Pay Equity Task Force: *Pay equity: A new approach to a fundamental right*, Final Report 2004 (Оттава, 2004), имеется на Интернет-сайтах [www.payequityreview.gc.ca](http://www.payequityreview.gc.ca) и [www.canada.justice.gc.ca](http://www.canada.justice.gc.ca).

<sup>59</sup> В рамках традиционных методов оценки рабочих мест акцент делается на квалификации, умственных усилиях и ответственности, а предпочтение отдается постам высокого уровня, на которых заняты в основном мужчины, а аспекты, связанные с уходом и ответственностью за других людей, игнорируются. См. С. Katz; С. Baitsch: *L'égalité des salaires en pratique – Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV* (Женева, vdf and Georg Éditeur, 1996), p. 27.

<sup>60</sup> А. Harriman; С. Holm: *Steps to pay equity: An easy and quick method for the evaluation of work demands* (Equal Opportunities Ombudsman, 2001).

**Вставка 3.11****Основные этапы аналитической оценки рабочих мест, свободной от гендерной предвзятости*****Создание комитета по оценке рабочих мест и обучение его членов***

Обычно комитет по оценке рабочих мест учреждается на производстве, где должен применяться метод оценки рабочих мест. В состав комитета должны входить в равном количестве мужчины и женщины; не все женщины должны представлять посты низкого уровня, и не все мужчины должны занимать руководящие должности, т.е. необходимо обеспечивать равное количество наемных работников и менеджеров. Необходимо обеспечить подготовку членов комитета по техническим аспектам метода оценки рабочих мест, которые будут использоваться, а также по вопросам дискриминации по признаку пола в области вознаграждения.

***Выбор рабочих мест для оценки***

Для этого необходимо выявить рабочие места, в которых доминирующее положение занимают женщины и мужчины. Ключевым критерием в этом плане является соотношение женщин или мужчин, выполняющих конкретную работу: рабочее место, на котором 60% или более рабочей силы составляют представители одного пола, считается женским или мужским. Для целей отбора рабочих мест, по которым будет проводиться сравнение, должны приниматься во внимание все рабочие места на условиях как полного, так и неполного рабочего времени, на условиях срочных и бессрочных контрактов.

***Выбор метода***

Аналитические методы оценки рабочих мест представляются наиболее подходящими для выявления случаев дискриминации по признаку пола в области вознаграждения и для исправления ситуации. После того, как осуществлен выбор этого метода, должны быть определены факторы и подфакторы или требования, предъявляемые к рабочему месту. Все соответствующие аспекты «мужских» и «женских» рабочих мест подлежат описанию, поскольку то, что не признается, соответственно, не измеряется и не учитывается. Более того, для каждого подфактора должна быть представлена оценочная шкала с определенным количеством уровней интенсивности или частотности, которая помогает проводить дифференциацию разрядов должностей. При установлении этих уровней важно не прибегать к гендерной предвзятости и не наделять автоматически более широкими масштабами подфакторы, которые обычно ассоциируются с мужскими рабочими местами.

***Сбор информации, связанной с рабочими местами***

Должно быть известно содержание рабочих мест, отбираемых для сопоставления. Информацию можно получить посредством официального описания рабочего места и/или вопросников, как открытого, так и закрытого характера, которые заполняют работники, занятые на этих должностях, либо с которыми проводится собеседование, либо на основе сочетания всех этих методов. Важно, чтобы используемый в вопроснике или во время собеседования язык и формулировки не содействовали увековечиванию гендерной предвзятости, когда, например, вместо термина «управление» используется термин «координация», чтобы описать задачи, связанные с женскими рабочими местами, либо когда используется пассивная, а не активная форма предложения. Лица, занятые на этих рабочих местах, а также их непосредственные руководители, должны принимать участие в сборе данных и обе стороны должны подтверждать эту информацию. При возникновении возможных разногласий должны проводиться дискуссии и находиться взаимоприемлемое решение.

***Изучение результатов оценки рабочих мест***

На основе собранной информации и заданного набора факторов, подфакторов и соответствующей шкалы оценок, комитет составляет описание рабочего места для тех рабочих мест, которые подверглись оценке.

*Определение ценности рабочих мест, по которым проводится оценка.* Для этого необходимо использовать взвешенные значения, применяемые к различным факторам и подфакторам, так как не все факторы имеют одинаковое значение для работы предприятия. Взвешенные значения факторов должны отражать эти различия, а сами эти значения должны быть прозрачными и свободными от гендерной предвзятости. На этой основе рабочим местам, по которым проводились оценки, начисляют баллы. Затем они классифицируются по количеству баллов.

***Анализ и корректировка подсчитанных результатов***

После завершения аналитической работы и подсчета баллов должны быть проанализированы полученные результаты. Для этого необходимо проверить, имеются ли различия системного характера в отношении подсчета баллов для «мужских» и «женских» рабочих мест, а также в отношении уровней заработной платы для этих рабочих мест.

***Измерение и корректировка разрыва в оплате труда***

После выявления значения разрыва в оплате труда, который объясняется фактом дискриминации, ставки оплаты труда на рабочих местах, которые были недооценены, должна быть соответствующим образом повышена.

Источник: МОТ: «Содействие справедливой оплате труда посредством оценки рабочего места, свободной от гендерной предвзятости: поэтапное руководство» (готовится к публикации).

**288.** Отмечается четкая тенденция, особенно в промышленно развитых странах, включать проблемы справедливой оплаты труда в коллективные соглашения. Это, конечно, отрадный факт, однако, если это оставить целиком в рамках процесса коллективных переговоров, то может возникнуть опасность того, что проблема равной оплаты труда будет иметь второстепенное значение по сравнению с другими аспектами (см. раздел о коллективных переговорах в главе 2).

**289.** Методы и процедуры оценки рабочих мест способствуют справедливой оплате труда, поскольку они обеспечивают измерение и преодоление разрыва в оплате труда, связанного с дискриминацией в области вознаграждения. На практике, однако, это происходит не всегда, так как в странах по-разному понимают, что означает справедливая оплата труда, причем это может колебаться от полного устранения дискриминационной практики в области вознаграждения до частичной ликвидации такой практики в сочетании с мерами, направленными на преодоление других причин возникновения общего разрыва в оплате труда (таблица 3.5).

**290.** Для многих развивающихся стран аналитическая оценка рабочих мест все еще представляет большую проблему, а многие страны не обладают методами для осуществления объективной оценки рабочих мест. Во многих национальных законах и нормативных правовых актах, включая самые последние, делается просто ссылка на «идентичную» или «аналогичную» работу и не содержится более широкого понятия о «равноценном труде»<sup>61</sup>. Более того, положения о равном вознаграждении часто применяются только к базовому окладу или обычной заработной плате, к вознаграждению, выплачиваемому в денежном выражении, или просто к некоторым видам пособий, в то время как сохраняется опасность дискриминации по признаку пола в отношении гибкой части вознаграждения<sup>62</sup>.

**291.** Но это также отражает мнение, что равная оплата за равноценный труд является «роскошью», которую могут позволить себе лишь промышленно развитые страны, особенно в контексте высокого уровня неформальных

форм занятости, избытка рабочей силы и масштабов бедности. Однако, некоторые страны, такие как Ливан, Маврикий и Нигерия, обращаются к МОТ за конкретной помощью в этой области.

**292.** С 2001 года Интернационал работников общественного обслуживания (ИОО) пытается показать, с некоторыми обнадеживающими результатами, что программы равной оплаты труда содействуют достижению более широких целей, таких как сокращение масштабов бедности, социальная интеграция и повышение качества общественного обслуживания<sup>63</sup>. Это помогает добиваться более широкого политического и социального признания целей справедливой и равной оплаты труда. К другим положительным моментам, связанным со справедливой оплатой труда, относятся, в частности, лучшее понимание требований рабочих мест, более целенаправленная профессиональная подготовка на уровне предприятия, а также повышение эффективности в области вознаграждения и в практике подбора и трудоустройства персонала (вставка 4.1 в Части IV).

**293.** Все больше стран признают, что меры и политика, направленные на содействие равенству возможностей и обращения между мужчинами и женщинами в области занятости и видов трудовой деятельности, в целом помогают также сокращать неравенство в оплате труда. Шаги, направленные на содействие гендерному равенству в сфере труда, такие как обеспечение сочетания производственных и семейных обязанностей, могут помочь устранить разрыв в оплате труда за счет улучшения положения женщин с точки зрения стажа работы и производственного опыта, а также с точки зрения их профессиональной подготовки и перспектив профессионального роста.

#### *Политика на производстве, направленная на расширение возможностей для работников с семейными обязанностями*

**294.** Меры, направленные на содействие выполнению семейных обязанностей, относятся не только к женщинам, но и к мужчинам, а само понятие «семья» выходит за рамки обязанностей по уходу за ребенком и включает также и других членов семьи, находящихся на иждивении у работающих членов семьи, как мужчин, так и женщин (например, пожилые иждивенцы или компаньоны-инвалиды).

**295.** По имеющимся оценкам, во всем мире насчитывается около 340 млн. детей в возрасте

<sup>61</sup> Например, Буркина-Фасо, Гондурас, Демократическая Республика Конго, Египет, Индия, Конго, Куба, Киргизстан, Мексика, Непал, Новая Зеландия, Никарагуа, Панама, Перу, Румыния, Руанда, Словакия, Таиланд, Фиджи, Центральноафриканская Республика и Эстония; К. Ландуит: «Равное вознаграждение мужчин и женщин за равноценный труд: Конвенция 100», Департамент международных трудовых норм (Женева, МОТ, февраль 2006), р. 1.

<sup>62</sup> Например, Остров Норфолк (Австралия), Демократическая Республика Конго, Киргизстан, Пакистан, Руанда, Словакия и Таиланд; *ibid.*, р. 2.

<sup>63</sup> A Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares: «Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign», 31 октября 2006, имеется на Интернет-сайте: [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org).

Таблица 3.5. Различные методы содействия равенству в сфере оплаты труда

Метод 1	Метод 2	Метод 3
Всеобъемлющий подход, направленный на упразднение дискриминационной практики в области вознаграждения и разрыва в оплате труда, вызванного дискриминацией	Частичный подход, направленный на упразднение дискриминационной практики в области вознаграждения	Смешанный подход, направленный на ликвидацию некоторой дискриминационной практики и общего гендерного разрыва в оплате труда
Швеция и Квебек, Канада	Соединенное Королевство, Нидерланды	Франция, Швейцария
Обязательный	Добровольный характер	Обязательный
<ul style="list-style-type: none"> <li>Содержит требование о разработке методов оценки рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости</li> <li>Сосредоточен на сопоставлении рабочих мест, на которых доминируют женщины и мужчины</li> <li>Обеспечивает измерение разрыва в оплате труда на равноценных рабочих местах</li> <li>В течение определенного времени обеспечивает корректировку заработной платы на рабочих местах, занятых в основном женщинами, в целях ликвидации разрыва в оплате труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Содержит требование о разработке методов оценки рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости</li> <li>Не содержит никаких конкретных указаний об измерении разрыва в заработной плате</li> <li>Не содержит никаких конкретных указаний об устранении разрыва в заработной плате</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Содержит требование о проведении регрессивного анализа заработной платы в соответствии с полом и если остаточный разрыв превышает 5%, то анализ продолжается, пока не будут выработаны меры для исправления ситуации (Швейцария)</li> <li>Оценка распределения заработной платы по полу, распределения среднемесячных окладов в разбивке по полу и доли женщин среди 10% самых высокооплачиваемых профессий (Франция)</li> <li>Не содержит требования о разработке методов оценки рабочих мест, свободных от гендерной предвзятости</li> <li>Не содержит никаких конкретных указаний об измерении разрыва в заработной плате</li> </ul>

Источник: M.T. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, DECLARATION Working Paper No. 49 (Geneva, ILO, 2006).

до шести лет и 930 млн. детей в возрасте до 15 лет, которые живут в домашних хозяйствах, где все взрослые заняты наемным трудом. Такая ситуация является результатом глобального перемещения женщин на рынок труда, которое не сопровождается равноценным снижением трудового участия мужчин, а также политики, проводимой в обществе и на производстве, в которой не учитываются семейные проблемы<sup>64</sup>.

296. Отмечаемые в настоящее время тенденции в области рабочего времени в промышленно развитых и развивающихся странах и в странах с переходной экономикой во все большей степени затрудняют совмещение работниками своих семейных и производственных обязанностей с возможностями ухода за семьей. В промышленно развитых странах широкое распространение получили интенсификация и «уплотнение» рабочего времени, т.е. устранение

непроизводительного времени в течение рабочего дня, особенно у менеджеров и самозанятых работников<sup>65</sup>. Более продолжительное рабочее время, как представляется, становится отличительной чертой десяти новых государств-членов ЕС, а работа во внеурочное время, особенно у неквалифицированных работников с низким уровнем заработной платы, становится нормой в Китае и Таиланде<sup>66</sup>, а также в таких странах как Аргентина, Бразилия, Колумбия, Чили и Мексика<sup>67</sup>.

<sup>65</sup> J.-Y. Boulin; M. Lallement; F. Michon: “Decent working time in industrialized countries: Issues, scopes and paradoxes”, in J.-Y. Boulin; M. Lallement; J.C. Messenger; F. Michon (eds.): *Decent working time: New trends, new issues* (Женева, МОТ, 2006), p. 32.

<sup>66</sup> K. Kusakabe: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series No. 14 (Женева, МОТ, 2006).

<sup>67</sup> M. L. Vega Ruiz (ed.): *La Reforma laboral en América Latina: 15 años después – Un análisis comparado* (Лима, МОТ, 2005), pp. 41-43.

<sup>64</sup> J. Heymann: *Forgotten Families: Ending the growing crisis confronting children and working parents in the global economy*, (New York, Oxford University Press, 2006), p. xi and 7.



**297.** Продолжительное рабочее время оказывает слишком большое влияние на женщин, поскольку именно они, в первую очередь, занимаются уходом в семье, что сокращает их возможности выбора в отношении того, выходить ли им на работу, где работать и на какой работе. В промышленно развитых странах чрезмерно продолжительное рабочее время служит барьером для найма и закрепления женщин на руководящих постах, что еще более усиливает сегрегацию рабочих мест по признаку пола и, соответственно, гендерный разрыв в оплате труда. Например, в Канаде женщины, особенно с семейными обязанностями, чаще мужчин выполняют на регулярной основе работу в выходные дни на условиях неполного рабочего времени, а также временную и сезонную работу, так как они пытаются подстроиться под график работы своих супругов, которые работают в течение недели (с понедельника по пятницу)<sup>68</sup>.

**298.** В условиях неформальной экономики требования в отношении времени носят особо жесткий характер для некоторых категорий работников, таких как рыночные торговцы, которыми часто являются женщины. Им часто приходится брать с собой детей на работу и мириться с сезонным характером труда, а также с погодными условиями и формами торговли, которые могут быть связаны с началом работы ранним утром или завершением ее поздним вечером.

**299.** Такой режим работы еще более усиливает неравенство в распределении оплачиваемой и неоплачиваемой работы между мужчинами и женщинами, подрывая перспективы женщин в отношении работы, профессионального роста и оплаты труда и еще более повышая их общую рабочую нагрузку (график 3.1).

**300.** Меры государственной политики, проводимые в интересах семьи, могут оказать эффективную помощь в преодолении этих вызовов, если они будут также учитывать проблемы гендерного равенства (вставка 3.12). Такая политика может также помочь в преодолении вызывающего озабоченность снижения уровня рождаемости, с чем сталкивается ряд промышленно развитых стран, таких как Япония и Италия. Исследования ОЭСР свидетельствуют о том, что в некоторых странах соотношение между участием женщин на рынке труда и общим уровнем рождаемости меняется с отрицательного к положительному после внедрения ряда инициатив, направленных на преодоление напряженности между производственными и семейными обязанностями, в частности, за

счет предоставления женщинам возможностей для ухода за ребенком, снижения прямых затрат на детей, повышения возможности для работы на условиях неполного рабочего времени и предоставления более продолжительных отпусков<sup>69</sup>.

#### *Труд на условиях неполного рабочего времени*

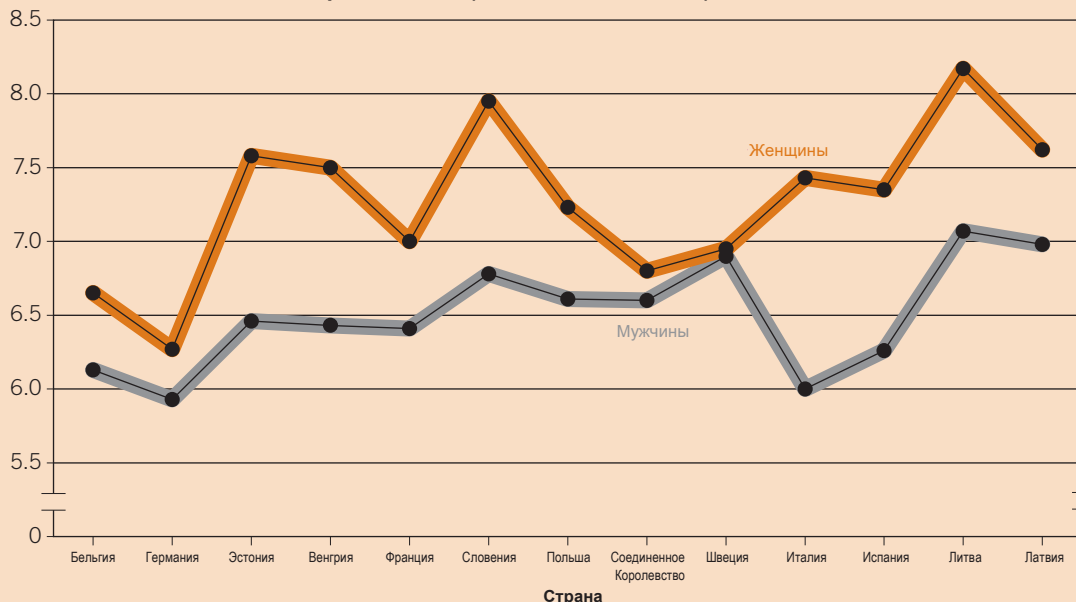
**301.** За последние десять лет в странах ОЭСР и ЕС-15 неуклонно и существенно возросли масштабы труда на условиях неполного рабочего времени, а наличие таких возможностей привело к расширению уровня участия женщин на рынке труда. Тем не менее, несмотря на расширение масштабов такого труда, в странах ОЭСР отмечаются существенные различия в относительных размерах доли занятости на условиях неполного рабочего времени, его распределения по отраслям и профессиям (график 3.2). Эти различия объясняются разнообразными наборами национальных мер и институтов, однако в большинстве стран труд на условиях неполного рабочего времени остается женским трудом и созвучен низкому положению, низкому уровню профессиональной подготовки и ограниченным возможностям для профессионального роста, несмотря на то, что его часто представляют как возможность, предлагаемую как работающим матерям, так и отцам. Более того, труд на условиях неполного рабочего времени часто может быть вынужденным в том плане, что этот вариант занимает второе место после работы на условиях полного рабочего времени.

**302.** Вместе с тем, труд на условиях неполного рабочего времени может способствовать сочетанию производственных и родительских обязанностей, не расширяя масштабы гендерного неравенства в области занятости и оплаты труда, а также в семье. Сравнительное исследование по вопросам труда на условиях неполного рабочего времени, проведенное в Германии, Нидерландах и Соединенном Королевстве, позволило сделать выводы о том, что Нидерландам удалось устранить некоторые недостатки в положении женщин на рынке труда, которые, главным образом, ассоциировались с этой формой занятости. Прежде всего, был восстановлен «нормальный» статус труда на условиях неполного рабочего времени за счет устранения различий между работниками, занятыми на условиях полного и неполного рабочего времени, с точки зрения их прав, пособий и доходов,

<sup>68</sup> I.U. Zeytinoglu; G.B. Cooke: "Who is working at weekends? Determinants of regular weekend work in Canada", in J.-Y. Boulin et al. (eds.): *Decent working time*, op. cit., pp. 411-412.

<sup>69</sup> A.C. D'Addio; d'Ercole: *Trends and determinants of fertility rates in OECD countries: the role of policies*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 27 (Париж, ОЭСР, 2005).

**График 3.1. Средняя продолжительность рабочего времени (занятость по найму и неоплачиваемый труд) мужчин и женщин в возрасте от 20 до 74 лет в отдельных странах ЕС-25 (кол-во часов в день)**



Источник: Статистическое управление Европейских сообществ (ЕВРОСТАТ): "A statistical view of the life of women and men in the EU 25", News release 29/2006, 6 марта 2006, и epp.eurostat.ec.europa.eu.

**Вставка 3.12**

**Основные требования к мерам содействия семье должны содействовать гендерному равенству**

Признание роли мужчин с точки зрения ухода за близкими: предоставление родительского отпуска и обеспечение родительским отпуском после первоначального отпуска по беременности и родам, предоставление его как мужчинам, так и женщинам без права передачи.

Повышение совместимости «обычной» работы с семейными обязанностями: гибкий режим работы, периодов отдыха и отпусков; предоставление ежегодного отпуска, краткосрочного отпуска в чрезвычайных обстоятельствах; (хорошие условия для) труда на условиях неполного рабочего времени, гибкий график, накопление рабочего времени, телетруд, сокращение продолжительности рабочего дня и сверхурочного времени.

Повышение совместимости семейных обязанностей и производственных обязанностей: наличие доступных дошкольных учреждений хорошего качества для малолетних детей.

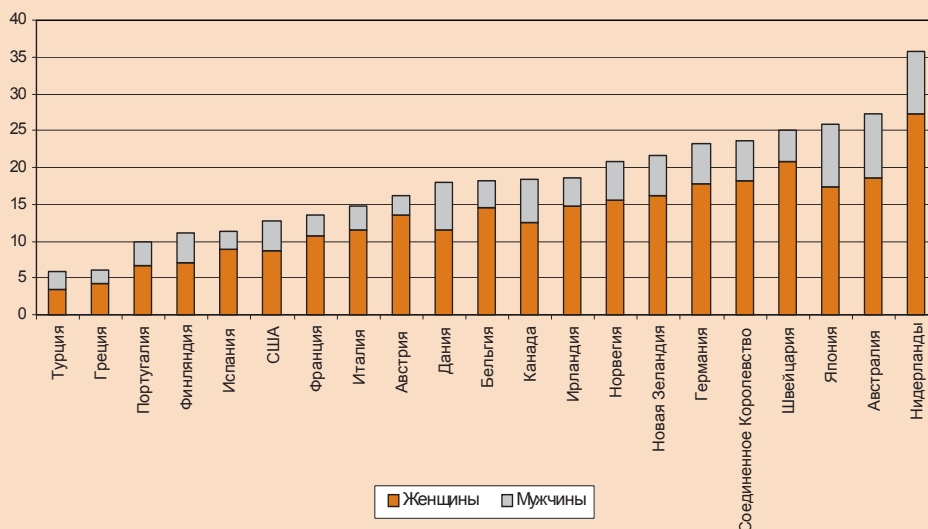
Содействие более равномерному разделению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами.

в то время как в Германии и Соединенном Королевстве такие рабочие места характеризуются весьма непродолжительной рабочей неделей (менее 16 часов в Соединенном Королевстве), более низким уровнем издержек на оплату труда, более низкой заработной платой, а также исключением этих работников из системы социальной защиты. Во-вторых, Нидерландам удалось внедрить труд на условиях неполного рабочего времени во всех отраслях/секторах и по всем специальностям и, в отличие от двух других стран, труд на условиях неполного рабочего времени равномерно распределяется

между всеми группами женщин. В результате такого подхода уровень вынужденного труда на условиях неполного рабочего времени остается весьма низким и в большей степени распространен среди мужчин, чем в других странах<sup>70</sup>.

<sup>70</sup> M. Yerkes; J. Visser: "Women's preferences or delineated policies? The development of part-time work in the Netherlands, Germany and the United Kingdom" in J.Y. Boulin et al., op. cit., p. 257.

**График 3.2. Лица, занятые на условиях неполного рабочего времени<sup>1</sup> в % отношении к общей занятости в разбивке по полу, в отдельных странах, 2005 г.**



<sup>1</sup> Меньше 30 часов в неделю. Япония: менее 35 часов в неделю.

Источник: OECD: *Employment Outlook 2006: Boosting jobs and incomes* (Paris, 2006), Statistical annex, table E.

**303.** Такие результаты объясняются более продуманной системой регулирования рынка труда, мобилизацией групп женщин-активистов и поддержкой со стороны социальных партнеров. Тем не менее, перспективы профессиональной подготовки и профессионального роста все еще остаются более низкими для работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, и все еще сохраняется проблема, связанная с ограниченным количеством детских дошкольных учреждений.

**304.** Более того, в то время как проводимые в последнее время законодательные реформы во всех этих трех странах дают право наемным работникам в определенных обстоятельствах настаивать на изменениях режима работы, на практике оказывается, что лиц, воспользовавшихся таким правом, весьма немного. Это, вероятно, говорит о том, что наемные работники опасаются, что такие просьбы о сокращении рабочего времени могут помешать их перспективам профессионального роста.

#### Организация ухода за детьми

**305.** Наличие доступных и надежных детских дошкольных учреждений служит ключом к повышению участия женщин на рынке труда, закреплению матерей на рынке труда и обеспечению и одиноким, и женатым отцам возможностей сочетать оплачиваемый труд с семейными обязанностями. Условия и меры по уходу за детьми должны учитывать потребности различных групп детей: от детей ясельного и

дошкольного возраста до школьников, которые нуждаются в контроле после занятий в школе.

**306.** Можно отметить отрадное развитие событий во всем мире в отношении охвата дошкольным воспитанием, т.е. детей в возрасте от трех лет до возраста поступления в начальную школу<sup>71</sup>. Однако расширение услуг, оказываемых по уходу за малолетними детьми, т.е. за детьми до трех лет, ограничивается лишь промышленно развитыми странами и не является приоритетным направлением во многих развивающихся странах и в странах Центральной и Восточной Европы и Содружества Независимых Государств (СНГ) с переходной экономикой<sup>72</sup>. После развала СССР продолжительные оплачиваемые и неоплачиваемые родительские отпуска для матерей были сохранены в таких странах как Чешская Республика, Венгрия<sup>73</sup>, Польша, Беларусь и Украина<sup>74</sup>.

<sup>71</sup> ЮНЕСКО: *Education for All Global Monitoring report 2006: Literacy for Life*, (Париж, 2005), p.40.

<sup>72</sup> Soo-Hyang Choi: *Pre-primary education: The valid investment option for EFA*, UNESCO Policy Brief on Early Childhood, No. 31, март-апрель 2006.

<sup>73</sup> E. Fultz; M. Ruck; S. Steinhilber (eds.): *The gender dimensions of social security reform in Central and Eastern Europe: Case studies of the Czech Republic, Hungary and Poland* (Будапешт, МОТ, 2003).

<sup>74</sup> Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций (ЕЭК ООН): *Employability policies in transition countries: issues, good practices, and policy options*, Background paper submitted to the Regional Symposium on Mainstreaming Gender into Economic Policies, 28-30 января 2004, Женева, p. 12.

Длительные отпуска используются для сокращения спроса на услуги по уходу за детьми и на инвестиции в этих целях<sup>75</sup>. Сокращение уровня обеспечения ухода за детьми в странах Центральной и Восточной Европы, который был бы доступным и надежным, особенно за пределами крупных городов, еще более усугубило трудности, с которыми сталкиваются матери, стремящиеся сочетать производственные и семейные обязанности, и привело к дальнейшему росту дискриминации женщин на производстве<sup>76</sup>.

**307.** Договоренности, достигаемые между частным и государственным секторами, могут оказаться исключительно важными для сокращения субсидий на проведение мероприятий по уходу за детьми. В Китае отмечается тенденция к приватизации и расширению сотрудничества с частным сектором в целях оказания услуг в период до поступления в ребенка школу. Детские сады при предприятиях либо закрываются, либо передаются местным департаментам образования, в связи с чем негосударственные институты становятся основным источником обеспечения семей с детьми в возрасте от трех до пяти лет яслями и детскими садами; при чем эти институты должны изыскивать средства из различных источников, включая компании, граждан и общины, а также принимать меры для обеспечения лучшего руководства по уходу за детьми в сельской местности<sup>77</sup>.

**308.** В Кении родители и общины являются наиболее важными партнерами в управлении центрами дошкольного воспитания, которые в 2000 году охватывали 34% детей в возрасте от трех до пяти лет. 80% этих центров являются государственными структурами, и государственные органы власти помогают нести эксплуатационные расходы дошкольных учреждений в городах, при этом родители и общины предоставляют землю и средства для строительства физических объектов, поставляют мебель, материалы, а также выплачивают заработную плату учителям. Другими важнейшими особенностями этой программы являются децентрализация и уважение богатой и разнообразной культуры этой страны<sup>78</sup>.

**309.** Профсоюзы и компании также могут эффективно объединять усилия для содействия преодолению производственных и семейных противоречий. Одним из примеров служит

детский центр в Бангкоке, Таиланд. Он появился в связи с необходимостью оказания помощи наемным работникам компании «TOT PLC» в уходе за детьми. Компания предоставила помещение, где размещается центр по уходу за детьми профсоюз выплачивает заработную плату учителям, а родители приносят детское белье, памперсы и бутылки с водой и молоком. Центр принимает детей в возрасте от полутора до пяти лет<sup>79</sup>.

**310.** Особого внимания заслуживают условия и потребности работников с семейными обязанностями, занятых в неформальной экономике. Издержки, связанные с бездействием на этом фронте, хорошо известны: детей берут с собой на опасные производства, либо оставляют без присмотра дома, где они рискуют получить травму или заболеть, либо забирают из школы, чтобы они смогли ухаживать за своими младшими сестрами и братьями, либо оставляют в неформальных заведениях по уходу за детьми, не отвечающих надлежащим требованиям<sup>80</sup>.

**311.** Опыт свидетельствует о том, что можно предпринять усилия для изменения этой ситуации и что пристальное внимание, уделяемое особым категориям работников неформального сектора и конкретным секторам, может дать многообещающие результаты. В Индии на строительных площадках создаются мобильные ясли для ухода за детьми занятых на стройке трудящихся-мигрантов. В настоящее время сеть мобильных яслей действует в составе 450 центров по уходу за детьми, расположенных на строительных площадках и в трущобах Дели, Мумбаи и Пуне, которые охватывают 600.000 детей<sup>81</sup>. В Южной Африке организация, представляющая уличных торговцев, «Стритнет», включила в повестку дня переговоров с местными органами власти вопрос о строительстве объектов водоснабжения и ухода за детьми в планы создания новых рынков. Это входит в пакет более широких требований, которые включают, в частности, упрощение процедуры выдачи лицензий и прекращение гонений и конфискации товаров торговцев, не имеющих лицензий.

#### *Права отцовства и родительский отпуск*

**312.** Право на отпуск по уходу за детьми – это область политики, претерпевшая в последние годы существенные изменения в различных странах. Отмечается тенденция к поощрению отцов брать отпуск по уходу за ребенком

<sup>75</sup> L. Haddad: *An integrated approach to early childhood education and care*, UNESCO Early Childhood and Family Policy series No. 3, октябрь 2002, p.7.

<sup>76</sup> S. Steinhilber: “Women’s views on social security reform: Qualitative survey”, in E. Fulz et al. (eds.), *op. cit.*, pp. 319-320.

<sup>77</sup> L. Haddad, *op. cit.*, pp. 9-10.

<sup>78</sup> *Ibid.*, pp. 15-16.

<sup>79</sup> K. Kusakabe, *op. cit.*, p. 58.

<sup>80</sup> J. Heymann: *Social transformations and their implication for the global demand for ECCE*, UNESCO Policy brief on early childhood, No. 8, ноябрь-декабрь 2002.

<sup>81</sup> См. [www.mobilecreches.org](http://www.mobilecreches.org).

посредством введения родительского отпуска или изменения условий предоставления родительского отпуска. Появившееся недавно право на родительский отпуск, который предоставляется на короткое время сразу же после рождения ребенка, может быть факультативным или обязательным: В Италии отцы имеют право, но не обязаны, взять 12-недельный отпуск в связи с рождением ребенка, в то время как в Португалии родительский отпуск составляет 20 дней, из которых пять дней являются обязательными. Его продолжительность может быть разной (от одного дня в Чили, Тунисе и Саудовской Аравии до 90 дней в Исландии и Словении), он может быть оплачиваемым или неоплачиваемым (хотя неоплачиваемый отпуск применяется чаще), он может финансироваться работодателем, системой социального обеспечения или из обоих источников<sup>82</sup>.

**313.** В Исландии после реформы законодательства 2001 года не делается никаких различий между родительским отпуском и отпуском по беременности и родам, а вместо этого предоставляется после рождения ребенка девяти-месячный оплачиваемый (в размере 80% от заработной платы) отпуск. Этот отпуск разделяется на три равные части между матерью, отцом (он не имеет права передавать свою квоту) и парой.

**314.** Родительский отпуск – это относительно продолжительный отпуск, предоставляемый после завершения отпуска по беременности и родам, который в некоторых странах предоставляется как женщинам, так и мужчинам. Он может представлять собой их обоюдное право, когда любой из родителей может взять его (например, на Кубе, в Эстонии, Венгрии и во Вьетнаме), либо индивидуальным правом без права передачи (например, в Бельгии, Исландии, Ирландии), либо смешанным правом, сочетающим как индивидуальные, так и семейные права (Норвегия и Швеция). В Европе на основе Директивы Совета о рамочном соглашении о родительском отпуске, ставшей важным инструментом расширения числа стран, предоставляющих права на индивидуальный родительский отпуск<sup>83</sup>, обеспечивается как расширение возможностей отцов брать родительский отпуск, так и более высокий уровень гендерно-го равенства.

<sup>82</sup> I. Öun and G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation – Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database* (Женева, МОТ, 2005), pp. 37-38.

<sup>83</sup> Директива Совета 96/34/ЕС от 3 июня 1996 года о рамочном соглашении о родительском отпуске, заключенном между UNICE, СЕЕР и ЕТИК, *Official Journal* L145, 19 июня 1996, сс. 4-9. В соответствии с этой Директивой родительский отпуск должен предоставляться обоим родителям как индивидуальное право сроком не менее трех месяцев.

**315.** Тем не менее, большая доля работающих родителей, особенно являющихся самозанятыми лицами или работающими по временным контрактам или на малых предприятиях (США), либо зависящих от своего предыдущего стажа работы (Япония), в юридическом плане лишены этих прав.

**316.** Что касается уровня использования такого отпуска, то данные говорят о том, что повсюду матери продолжают брать отпуск чаще, чем отцы, хотя есть и некоторые отрадные изменения в поведении отцов, например в Исландии, где за три года среднее количество дней отпуска, взятых мужчинами выросло с 39 до 83, либо в Португалии, где четверть отцов, имеющих на это право, взяли более пяти дней обязательного родительского отпуска<sup>84</sup>. Повсюду ключевым фактором, содействующим использованию права на родительский отпуск мужчинами и женщинами, служит то, оплачивается ли этот отпуск и оплачивается ли он относительно хорошо<sup>85</sup>.

**317.** В Чешской Республике, Венгрии и Польше в 1990-е годы женщины и мужчины получили равные права на пособия по уходу за детьми, что устранило существовавшие ранее правила, устанавливавшие более жесткие требования в отношении мужчин, или запрещавшие им полностью использовать их. Однако фактические данные свидетельствуют о том, что до настоящего времени количество отцов, которые воспользовались возможностью получения пособий по уходу за детьми, в этих странах остается незначительным. Причинами служат: низкие разницы пособий, предоставляемых в период по уходу за ребенком, культурные ценности, в соответствии с которыми женщины в первую очередь отвечают за воспитание детей, а также гендерный разрыв в оплате труда, который не позволяет мужчинам уходить с оплачиваемой работы для ухода за детьми<sup>86</sup>. Интересный сдвиг в этой связи отмечается в ряде стран Центральной и Восточной Европы, где права на отпуск могут передаваться другому лицу, а не только родителям (например, бабушкам и/или дедушкам или иным родственникам), которые занимаются уходом за ребенком (Литва, Российская Федерация, Республика Молдова).

<sup>84</sup> Iceland: I. Öun; G. Pardo Trujillo, op. cit., p. 38; Portugal: F. Deven; P. Moss (eds.): *Leave policies and research: Reviews and country notes*, CBGS Werkdocument 2005/3.

<sup>85</sup> European Industrial Relations Observatory on-line (EIROonline): *Family-related leave and industrial relations*, Sep. 2004, имеется на Интернет-сайте: [eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html](http://eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html).

<sup>86</sup> E. Fultz; S. Steinhilber: "The gender dimensions of social security reform in the Czech Republic, Hungary and Poland", in E. Fultz et al. (eds.): op. cit., p. 27.

**318.** Многие работающие матери, однако, не пользуются своими правами на получение родительского отпуска в этих странах, потому что они боятся потерять работу или получить новое назначение с менее благоприятными условиями<sup>87</sup>. Но даже если этот отпуск не используется или используется не полностью, то положения о продолжительном родительском отпуске еще более укрепляют представление о женщинах, как о «дорогостоящих» и «ненадежных» работниках, что способствует снижению квалификации, которое затрагивает женщин в большей степени, чем мужчин<sup>88</sup>, и затрудняет возвращение матерей в трудовую жизнь.

**319.** Вопрос о том, следует ли сократить родительский отпуск, чтобы не усиливать гендерное неравенство в области занятости и в рамках домашнего хозяйства, вызывает серьезные противоречия в этом регионе. Для того чтобы повернуть вспять эту тенденцию, необходимо последовательно проводить в жизнь законодательство о борьбе с дискриминацией в сочетании с более сбалансированным разделением семейных обязанностей<sup>89</sup>. Полезно было бы также применять меры в поддержку возвращения родителей после родительского отпуска на работу<sup>90</sup>.

**320.** Характер, распространение и разнообразности дискриминации требуют проведения комплексных стратегий развития, опирающихся на меры борьбы с дискриминацией, нацеленных на рабочую силу и на рынок труда, а также на другие социальные сферы, такие как община, школа или семья.

#### Развитие событий на международном уровне

**321.** Действия государства, а также организаций работодателей и работников имеют большое значение для создания рабочих мест, обеспечивающих интеграцию, однако международная арена и стороны, задействованные на ней, также играют важную роль. Дискриминация существовала задолго до глобализации, однако глобализация оказала глубокое воздействие на масштабы и характерные особенности дискриминации. Поэтому меры для выправлении ситуации не должны сосредотачиваться только на уровне страны; они должны быть нацелены на международные и глобальные рамки и при этом носить взаимообогащающий характер.

<sup>87</sup> *ibid.*

<sup>88</sup> J. Rubery; D.P. Grimshaw; H. Figueiredo: *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States*, Synthesis Report for the Equal Opportunities Unit in the European Commission, 2002, p. 7.

<sup>89</sup> ЕЭК ООН, *op. cit.*, с. 12.

<sup>90</sup> С. Hein: *op. cit.*, p. 118.

**322.** Международные институты, как общественного, так и частного характера, и процессы региональной экономической интеграции, наряду с другими, могут определять, обеспечивает ли глобализация равенство и мир или еще более усугубляет неравенство и напряженность. Ниже рассматриваются масштабы и последствия некоторых соответствующих инициатив.

#### Содействие передовой практике среди заемщиков с помощью политики предоставления кредитов

**323.** Финансовые институты в области развития (ФИР), которые включают международные финансовые институты как глобального, так и регионального, а также национального уровня в последние годы начинают изучать экологические и социальные последствия использования выделяемых ими кредитов, включая содействие соблюдению принципов, содержащихся в международных трудовых нормах, в практике своих клиентов в области занятости. Международная финансовая корпорация (МФК) – международный финансовый институт в области развития Группы Всемирного банка, недавно приняла стандартные показатели и руководящие принципы, касающиеся экологических и социальных норм и стандартов, которые включают приверженность со стороны МФК применять ключевые трудовые нормы МОТ, а также нормы по вопросам безопасности и гигиены труда и экономии средств. Стандарт в области показателей отражает ожидания, которым должен соответствовать клиент в течение всего срока действия инвестиций, осуществляемых со стороны МФК, включая обязательства о соблюдении действующего национального законодательства, в основе которого лежат международные нормы. Эти стандарты показателей были разработаны на основе консультаций с широким кругом заинтересованных сторон, в частности с МОТ, и при активном участии Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП).

**324.** Стандарт показателей 2 о труде и условиях труда включает следующие положения о недопущении дискриминации:

Клиент не имеет права принимать решения в области занятости на основе личных характеристик кандидата, не имеющих отношения к должностным обязанностям. Клиент должен строить свои трудовые правоотношения на основе принципа равных возможностей и справедливого обращения и не может придерживаться практики дискриминации в отношении таких аспектов занятости, как подбор кадров и прием на работу, выплата компенсации (включая заработную плату и пособия), условия труда и условия занятости, доступ к профессиональной подготовке,

продвижение по службе, прекращение трудовых отношений или выход на пенсию, а также дисциплинарные вопросы. В странах, где в соответствии с национальным законодательством предусматривается борьба с дискриминацией в области занятости, клиент должен соблюдать требования национального законодательства. В том случае когда национальное законодательство не содержит положения о борьбе с дискриминацией в области занятости, клиент должен соблюдать настоящей стандарт показателей. Особые меры защиты или помощи, направленные на исправление ситуации в связи с прошлой дискриминацией или прием на работу лица с учетом конкретных должностных обязанностей не может рассматриваться в качестве дискриминации.

**325.** МФК опубликовала также Положения о передовой практике в области борьбы против дискриминации и за равные возможности, которые подтверждают необходимость разнообразных подходов<sup>91</sup>. Вслед за этим около 40 национальных банков развития, предоставляющих более 85% глобальных займов на проекты развития, приняли «Принципы экватора» и обязались соблюдать стандарт показателей МФК при финансировании проектов на сумму не менее 10 млн. долл. США<sup>92</sup>.

**326.** Аналогичные многообещающие изменения происходят и в региональных банках развития. В июне 2006 года Межамериканский банк развития принял еще более всеобъемлющие стандарты в целях применения международных трудовых норм в рамках проектов инфраструктуры, Европейский инвестиционный банк принял в 2006 году аналогичное обязательство, а Азиатский банк развития издал в декабре 2006 года свое Руководство по ключевым трудовым нормам, разработанное в сотрудничестве с МОТ<sup>93</sup>. Действуя в этом же направлении, президент Всемирного банка в ходе встреч с высокопоставленной профсоюзной делегацией в декабре 2006 года выразил желание обеспечить, чтобы все проекты в области инфраструктуры, финансируемые Всемирным банком, осуществлялись с соблюдением

основополагающих трудовых норм МОТ, включая нормы, касающиеся борьбы против дискриминации и обеспечения равенства. В случае реализации этих положений это будет означать, что ежегодно это требование будет соблюдаться в рамках проектов, финансируемых Банком, на сумму примерно в 8 млрд. долл. США.

### **Региональная экономическая интеграция и соглашения о свободной торговле: неоднородная картина**

**327.** Региональная экономическая интеграция и расширения соглашений о свободной торговле привели к изменению структуры занятости как внутри стран, так и между ними. Усилия, предпринимаемые в последние годы в целях сведения к минимуму отрицательных последствий расширения глобальной торговли, проводились по различным направлениям. Однако до настоящего времени проблеме дискриминации, по сравнению с другими принципами и правами в сфере труда, уделялось недостаточное внимание.

**328.** Соглашения о свободной торговле, определяемые как международные договоры, заключаемые между двумя или более странами, относительно принципов общей торговли или услуг, отличаются от региональных договоренностей об экономической интеграции (таких как Южноамериканский общий рынок (МЕРКОСУР), ЕС), которые носят более широкий масштаб с точки зрения охватываемых ими вопросов, глубины воздействия интеграции на региональные и/или географические масштабы. В связи с тем, что эти две концепции и связанные с ними последствия имеют аналогичный характер, они будут рассматриваться совместно.

**329.** Подход к дискриминации в рамках различных торговых соглашений может быть разным. Например в Северной Америке Североамериканское соглашение о сотрудничестве в сфере труда (НААЛК), Соглашение между Канадой и Чили о сотрудничестве в сфере труда (ККАЛК) и Соглашение между Канадой и Коста-Рикой о сотрудничестве в сфере труда (ККРАЛК) содержат четкие положения о борьбе с дискриминацией и об обеспечении равной оплаты труда в качестве принципов и прав, которыми стороны обязуются содействовать<sup>94</sup>.

**330.** С другой стороны, в рамках двусторонних торговых соглашений, заключенных Соединенными Штатами Америки с Иорданией, Сингапуром и Чили, стороны заявляют о своей «приверженности положениям Декларации

<sup>91</sup> Со стандартом показателей и положениями о передовой практике можно ознакомиться на Интернет-сайте МФК: [www.ifc.org](http://www.ifc.org).

<sup>92</sup> Первый набор «Принципов экватора» был принят небольшим числом банков и МФК в октябре 2002 г. и запущен в Вашингтоне 4 июня 2003 г. Новый пересмотренный набор «Принципов экватора» вышел в июле 2006 г., см. на Интернет-сайте: [www.equator-principles.com](http://www.equator-principles.com).

<sup>93</sup> Межамериканский банк развития: *Managing labour issues in infrastructure projects*, на Интернет-сайте: [www.iadb.org](http://www.iadb.org); Европейский инвестиционный банк: *The social assessment of projects pitted the European Union: The approach of the European Investment Bank*, на Интернет-сайте: [www.eib.org](http://www.eib.org); Азиатский банк развития: *Core labour standards handbook* (Манила, 2006), на Интернет-сайте: [www.adb.org](http://www.adb.org).

<sup>94</sup> На Интернет-сайтах: [www.naalc.org/](http://www.naalc.org/) и [www.hrsdc.gc.ca](http://www.hrsdc.gc.ca), соответственно.

МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации»<sup>95</sup>, еще раз подтверждая принцип обеспечения равенства и борьбы против дискриминации, но не включают конкретные ссылки на такие принципы в перечне принципов и прав, которые стороны должны соблюдать в связи с выполнением соответствующего национального законодательства. Тем не менее, эти же самые соглашения могут включать положения о борьбе с дискриминацией и об обеспечении равенства в качестве одного из пунктов, касающегося технического сотрудничества (см. ниже).

**331.** В других соглашениях, по которым в настоящее время ведутся переговоры, как кажется, также иногда остаются без внимания положения, касающиеся дискриминации. Отсутствие ссылки на дискриминацию на рабочих местах приводит в качестве одного из главных недостатков соглашений об экономическом партнерстве, которые рассматриваются на переговорах между Европейским союзом и 77 странами Африки, Карибского бассейна и Тихого океана, которые должны вступить в силу в январе 2008 года<sup>96</sup>.

**332.** Возможность наднационального контроля в случае нарушения трудовых прав имеет большое значение для обеспечения соблюдения основополагающих трудовых прав. Некоторые аналитики отмечают, что вопросы борьбы против дискриминации и за обеспечение равенства рассматриваются в качестве второстепенных прав с точки зрения обеспечения соблюдения Североамериканского соглашения о сотрудничестве в сфере труда и Соглашения между Канадой и Чили о сотрудничестве в сфере труда. Несмотря на то, что в этих соглашениях имеются положения о разрешении споров и о штрафах в случае применения детского труда, нарушения положений о минимальной заработной плате и нарушений в области безопасности и гигиены труда, эта же система не применяется в отношении нарушений, связанных с дискриминацией и равной оплатой труда, а также в отношении других основополагающих принципов и прав в сфере труда<sup>97</sup>.

**333.** Непоследовательность с точки зрения отношения к дискриминации среди регионов может быть вызвана различиями национальных правовых условий и структуры власти, на чем

строятся региональные соглашения. Это становится очевидным при рассмотрении гендерных вопросов в рамках Европейского союза (ЕС), Североамериканского соглашения о свободной торговле (НАФТА) и МЕРКОСУР: если ЕС разрабатывает всеобъемлющие положения, касающиеся борьбы против дискриминации и за обеспечение равенства, то МЕРКОСУР и НАФТА все еще предстоит разработать такие же всеобъемлющие положения<sup>98</sup>.

**334.** Что касается ЕС, продолжительная история его существования позволила четко сформулировать эти правовые принципы. Более того, значительное влияние оказывают мощные женские группы, а также должностные лица, которые обеспечивают, чтобы общие правовые нормы, содержащиеся в национальном законодательстве, находили свое отражение в положениях региональных соглашений<sup>99</sup>.

**335.** Что касается МЕРКОСУР, то проблема прав женщин еще не получила должного резонанса, а женским группам еще не хватает уровня регионального представительства для оказания влияния на положения этого соглашения<sup>100</sup>. Тем не менее, определенный прогресс достигнут в рамках соглашения МЕРКОСУР в связи с формированием наднациональной трехсторонней комиссии, которая будет оказывать влияние на работу рабочих групп МЕРКОСУР по гендерным вопросам. Кроме того, трехсторонние национальные комиссии, действующие в странах МЕРКОСУР, занимаются оценкой своего потенциала для выдвижения гендерных проблем на передний план в деятельности своих национальных министерств труда.

**336.** Что касается НАФТА, то хотя уже создана относительно благоприятная правовая среда, женские группы в США и Мексике в целом не проявляют заинтересованности в совершенствовании НАФТА и это повлияло на отсутствие положений существенного характера<sup>101</sup>. Таким образом, по мере расширения сферы охвата соглашений, вероятно, стоило бы проявлять осторожность и не допускать повторения существующих национальных недостатков в региональных соглашениях. Заинтересованные группы должны принимать к сведению эту тенденцию и отмечать необходимость оказывать свое влияние в наднациональном контексте.

<sup>95</sup> На Интернет-сайте: [www.ustr.gov](http://www.ustr.gov).

<sup>96</sup> K. Ulmer: "Are trade agreements with the EU beneficial to women in Africa, the Caribbean, and the Pacific?", in *Gender and Development*, Vol. 12, No. 2 (июль 2004).

<sup>97</sup> S. Polaski: "Protecting labor rights through trade agreements: An analytical guide", in *Journal of International Law and Policy*, июль 2004, на Интернет-сайте: [www.carnegieendowment.org/publications/index.cfm?fa=view&id=15796](http://www.carnegieendowment.org/publications/index.cfm?fa=view&id=15796).

<sup>98</sup> F. Duina: *The social construction of free trade: The European Union, NAFTA and MERCOSUR* (Princeton, N.J., Princeton University Press, 2006), p. 146.

<sup>99</sup> *ibid.*

<sup>100</sup> *ibid.*

<sup>101</sup> *ibid.*



**337.** Еще одно соображение касается формирования потенциала или постоянного совершенствования соблюдения трудового законодательства. В ряде соглашений (Североамериканское соглашение о сотрудничестве в сфере труда, Соглашение между США и Чили о свободной торговле и Соглашение между Канадой и Чили о сотрудничестве в сфере труда) содержится механизм, предусматривающий формирование потенциала, что дает определенные положительные результаты. Если взять Соглашение между Канадой и Чили о сотрудничестве в сфере труда, то стороны договорились встречаться на ежегодной основе для разработки программ сотрудничества и проведения семинаров, технических совещаний, открытых конференций и ознакомительных поездок. Вопросы, связанные с дискриминацией на производстве, рассматривались на различных конференциях, в том числе по вопросам системной дискриминации и профессиональной сегрегации, наряду с передовой практикой в области законодательства, политики, программирования и обеспечения соблюдения<sup>102</sup>.

**338.** В рамках Североамериканского соглашения о сотрудничестве в сфере труда отмечают некоторые улучшения, касающиеся дискриминационной практики. Важным примером

служит жалоба, поданная мексиканскими и американскими НПО, в соответствии с которой женщины подвергаются обязательному медицинскому осмотру и увольняются в случае беременности. На основе этой жалобы был проведен ряд трансграничных семинаров для обсуждения этой проблемы и разработки возможных решений. Впоследствии правительство Мексики прекратило эту практику в отношении наемных работников государственного сектора<sup>103</sup>.

**339.** Если обязательство в отношении Декларации и технического сотрудничества служит важным проявлением намерений защищать основополагающие трудовые права, то важно также обеспечить безусловное включение положений о борьбе против дискриминации и об обеспечении равенства во все соответствующие области торговых соглашений и во все положения, касающиеся их соблюдения. Такое же значение имеют техническая помощь и формирование потенциала, а также создание сильного механизма обеспечения соблюдения и позитивных стимулов. В сочетании они могут помочь обеспечить подлинное соблюдение основополагающих трудовых прав в процессе региональной экономической интеграции.

<sup>102</sup> Правительство Канады: *Ministerial Council Report on the three-year review of the Canada-Chile Agreement on Labour Cooperation*, Dec. 2002, at [www110.hrdc-drhc.gc.ca/psait\\_spila/aicdt\\_ialc/2003\\_2004/report\\_english.htm](http://www110.hrdc-drhc.gc.ca/psait_spila/aicdt_ialc/2003_2004/report_english.htm).

<sup>103</sup> S. Polaski, *op. cit.*

## 2. Социальные партнеры в действии

**340.** В Глобальном докладе *Равенство в сфере труда – веление времени* подчеркивается, что как бы то ни было, но достижение равенства на производстве в огромной степени зависит от реального стремления и последовательности действий организаций работодателей и работников. Потенциальное воздействие социальных партнеров на укрепление равенства значительно, так как они принимают участие в формировании широкой экономической и социальной политики, осуществление которой самым серьезным образом сказывается на структурах рынков труда, а также на процессах социальной интеграции и сокращения масштабов бедности.

**341.** Социальные партнеры, как и любой другой социальный институт, отражают в себе и воспринимают как должное практику дискриминации, в обстановке которой они находятся. Признание существования такой практики и искоренение ее в своих собственных структурах и через коллективные переговоры – таковы первые самые важные шаги в правильном направлении.

### Организации работодателей

**342.** Работодатели, их объединения и политика и практика в области развития людских ресурсов и менеджмента, применяемые ими на производстве, играют решающую роль как факторы, ведущие к победе над дискриминацией в сфере труда.

**343.** Огромное значение для успешного ведения бизнеса имеют методы и практика набора рабочей силы, которые обеспечивают выбор лучшего из кандидатов на данное рабочее место. Более того, в случае возникновения дефицита квалифицированной рабочей силы такая практика позволяет обращаться к еще неиспользованному пулу разнообразных талантов. Одним из важных компонентов в практике подбора кадров является размещение и четкая формулировка объявлений о вакансиях как первый шаг к привлечению наиболее квалифицированных кандидатов. Это позволяет избежать случаев дискриминации, влекущих за собой большие издержки. Национальная федерация работодателей Сингапура (НФРС) дает интересный пример того, как такого рода проблемы могут решаться с помощью трехстороннего сотрудничества, информационно-пропагандистских мероприятий и показа того, как это делается на практике. В рамках национальной кампании за ответственные объявления о вакансиях НФРС распространяет подготовленное на трехсторонней основе руководство о том, как составляются объявления о вакансиях, не содержащие дискриминационных элементов, в

разработке которого НФРС принимала самое непосредственное участие. Федерация предлагает членам размещать на своих веб-страницах в качестве типовых объявления, которые не содержат дискриминационных элементов и касаются различных специальностей и контрактов разной продолжительности (например, на условиях неполного рабочего времени, временных, на условиях полного рабочего времени)<sup>104</sup>.

**344.** Организации работодателей могут также помочь в создании служб по трудоустройству, свободных от предубежденностей в отношении возраста или инвалидности. Например, в Новой Зеландии с 1992 года существует Трест по равным возможностям (ТРВ) в сфере занятости, являющийся совместной инициативой ведущих работодателей государственного и частного секторов по пропаганде преимуществ для бизнеса равных возможностей на производстве, который в сотрудничестве с Ассоциацией служб по набору рабочей силы и консультациям разработал публикацию для агентств по набору рабочей силы, показывающую, как избежать дискриминационную практику<sup>105</sup>.

**345.** Получает развитие такая сфера, как разработка для организаций работодателей во всем мире руководств и инструментов, призванных помочь их предприятиям-членам в подготовке таких планов и политики в отношении рабочих мест, которые обеспечивают равные возможности различным группам работников. Интерес представляет критерий инвалидности 2005 и 2007, к применению которого приступил Форум работодателей по вопросам инвалидности – ассоциация работодателей в составе примерно 400 членов, на предприятиях которых работает около 20% рабочей силы Соединенного Королевства<sup>106</sup>. Критерий инвалидности является эталонной меркой, с помощью которого проводится анализ показателей отношения работодателей и поставщиков услуг к проблемам инвалидности, а проще говоря, он помогает предприятиям понять, какова их ситуация, что им необходимо исправить и какие меры для этого требуются. Такой эталонный анализ длится два месяца, в течение которых участники этого процесса получают диагностический доклад с оценкой их показателей, который сравнивается с докладами, получаемыми другими участниками. В 2005 году участниками

<sup>104</sup> См.: [www.sgemployers.com](http://www.sgemployers.com)

<sup>105</sup> Top Draw Consultants: *Tools for tapping into talent: a training resource for recruitment consultants*, EEO trust and Recruitment and Consulting Services Associate.

<sup>106</sup> См.: [www.employers-forum.co.uk](http://www.employers-forum.co.uk)

были 80 членов, из которых 26 провели также оценку своих показателей, касающихся расового и гендерного вопросов. Полные результаты этого опыта были опубликованы в форме доклада, в котором делается вывод, что компании инвестируют средства в меры по искоренению дискриминации инвалидов значительно меньше, чем в содействие расовому и гендерному равенству.<sup>107</sup>

**346.** Гендерное равенство, а говоря конкретнее, такие вопросы, как сексуальные домогательства или совмещение трудовой деятельности с семейными обязанностями, или содействие равному доступу и равным возможностям для женщин и мужчин в том, что касается профессионального роста, получают все более пристальное внимание со стороны организаций работодателей. В Шри-Ланке Федерация работодателей Цейлона разработала в 2006 году в сотрудничестве с МОТ Руководящие принципы политики компаний в области гендерного равенства, являющиеся примером такого растущего внимания к этой проблеме (см. Часть IV, Глава 1 раздела, посвященного вопросам содействия равным возможностям на производстве). В Кении Федерация работодателей Кении (ФРК) заявляющая о себе и о входящих в ее состав ассоциациях как о передовых в этом смысле работодателях, стремится к гендерному балансу в своем руководящем органе, хотя и признает трудность такой задачи ввиду незначительного числа женщин, находящихся на высоких руководящих должностях<sup>108</sup>. Что касается сексуальных домогательств, то ФРК всячески поощряет свои членские организации к тому, чтобы они проводили политику, направленную против этого явления, и предоставляет им консультации относительно основных целей и элементов такой политики. В этом они идут дальше требований Закона 2003 года о профессиональной этике государственных служащих, в котором предусматривается уголовное наказание за сексуальные притязания и который применяется только к государственным служащим.

**347.** На Филиппинах Конфедерация работодателей Филиппин (ЕКОП) выступила с целым рядом инициатив, в том числе с инициативами, касающимися документальной регистрации и распространения передового опыта, накопленного в сфере организации трудовой жизни и быта работников, анализа экономической эффективности таких программ и объединения в сеть с такими учреждениями, как, например,

Филиппинская ассоциация по регулированию кадровых вопросов (ПМАП). Эти инициативы призваны убедить членов что меры, способствующие успешному совмещению трудовой деятельности с семейными обязанностями, дают преимущества не только работникам и их семьям, но и компаниям, так как повышают уровень удовлетворенности клиентов<sup>109</sup>. В Новой Зеландии существующий с 1992 года Трест по равным возможностям в сфере занятости, являющийся совместной инициативой ведущих работодателей государственного и частного секторов по пропаганде преимуществ для бизнеса равных возможностей на производстве, поощряет меры, нацеленные на облегчение совмещения трудовой деятельности с семейными обязанностями. В признание выдающихся успехов работодателей в этой области Трест по равным возможностям в сфере занятости учредил ежегодную премию «Труд и жизнь»<sup>110</sup>.

**348.** Международная организация работодателей (МОП) расширяет базу знаний по вопросам, касающимся гендерного равенства и конвенций МОТ. В своей публикации *Approaches and Policies to foster entrepreneurship: a Guide for Employers' Organizations* МОП указывает, какие барьеры ограничивают потенциальные возможности предпринимателей-женщин в развитии и расширении их предприятий, и показывает, какими средствами располагают организации работодателей для обеспечения их более полного представительства и оказании им более эффективных услуг по поддержке<sup>111</sup>.

#### Тенденции, отмечаемые в численности членов профсоюзов

**349.** Рост численности представителей традиционно слабо представленных групп среди членов и в руководящих органах профсоюзов говорит о проведении организационных стратегий, нацеленных на охват более широких групп работников, и о том, что структуры профсоюзов стали носить более демократический характер. Соответствующие данные, однако, отрывочны и часто не точны и, как правило, касаются в основном вопросов гендерного неравенства среди членов и в руководящих органах и не содержат сведений о неравенстве по признаку расы или инвалидности.

**350.** Имеющаяся информация дает возможность говорить о стабильной тенденции роста численности женщин в профсоюзах некоторых стран и отдельных отраслей. Как явствует из

<sup>107</sup> Employers' Forum on Disability: *The Disability Standard 2005: Benchmark report*.

<sup>108</sup> МОТ: *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries* (Женева, 2005), АСТ/ЕМР No. 43, pp. 36–37.

<sup>109</sup> *ibid*, стр. 62-66.

<sup>110</sup> См.: [www.eeotrust.org.nz](http://www.eeotrust.org.nz).

<sup>111</sup> Информация МОП, вошедшая в Ежегодный обзор 2007 г. реализации Декларации. См. также: [www.ioe-emp.org/en/policy-areas/gender/index.html](http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/gender/index.html).

опубликованного МОТ в 2005 году обзора, посвященного численности членов профсоюзов в 36 странах и охвату коллективными переговорами в ряде стран, процентная доля женщин выше, чем мужчин, примерно в половине обследованных стран во многих регионах (цифры по отдельным странам приведены в таблице 3.6)<sup>112</sup>. Такая же тенденция подтверждается и в другом обзоре по промышленно развитым странам: если в профсоюзах Канады, Соединенного Королевства и Ирландии мужчины и женщины представлены примерно поровну, то в Швеции, Норвегии и Финляндии женщин среди членов профсоюзов даже больше, чем мужчин<sup>113</sup>.

**351.** Этот быстрый рост численности женщин в профсоюзах и в их охвате профсоюзами в отдельных странах и отраслях отражает растущее предпочтение, которое женщины отдают оплачиваемому наемному труду, повышение доли женщин среди работников государственного сектора, как в развитых, так и развивающихся странах, и результаты осуществления политики равных возможностей. Росту численности женщин в профсоюзах мог способствовать и такой фактор, как расширение профсоюзного движения в секторе услуг, где ранее профсоюзы были слабо представлены, и одновременное снижение численности членов профсоюзов в обрабатывающей отрасли, где доминируют мужчины<sup>114</sup>.

**352.** Повышение численности женщин в составе профсоюзов принесет последним пользу только в том случае, если они обратят более пристальное внимание на особые условия, в которых находятся работающие женщины. Речь идет, в частности, о гендерной предвзятости в структурах заработной платы и системах установления заработной платы или о несправедливом отношении к работникам, занятым на условиях краткосрочных контрактов, и работникам с неполным рабочим временем, большинство из которых составляют женщины<sup>115</sup>. Рассчитанная на пять лет глобальная кампания за равенство в сфере оплаты труда, к осуществлению которой Интернационал работников общественного обслуживания приступил в

октябре 2002 года, показывает, что достижение равенства в оплате труда не только принесет женщинам-членам профсоюза дополнительный доход, но может стать эффективным инструментом организации трудящихся женщин и иметь положительные последствия для всего профсоюза в целом<sup>116</sup>.

**353.** Внутри национального и международного профсоюзного движения принимаются целенаправленные меры для привлечения в профсоюзы посредством нетрадиционных стратегий и форм организационной работы среди работников, не входящих в профсоюз лиц, которые особенно подвержены дискриминации, таких как работники неформальной экономики, что является еще одним обнадеживающим фактором; примером здесь служит вступление в 2006 году Ассоциации самозанятых женщин (SEWA) в члены Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКП)<sup>117</sup>. Теперь Ассоциация является членом новой Международной конфедерации профсоюзов (МКСП).

**354.** Как представляется, расовые и этнические меньшинства лучше представлены в профсоюзах в некоторых промышленно развитых странах. Например, в течение последнего десятилетия в Соединенном Королевстве численность членов профсоюзов среди негритянского населения была выше (33%), чем среди всех остальных групп, включая белокожих (29%)<sup>118</sup>. Разница в оплате труда между чернокожим работником – членом профсоюза и чернокожим работником, не являющимся членом профсоюза, составляет 32%, что является серьезным стимулом для привлечения в профсоюзы работников, принадлежащих к меньшинствам<sup>119</sup>. В США по состоянию на 2003 год афроамериканцы – мужчины (18%) и женщины (15%) – входят в число наиболее многочисленных групп в профсоюзах по сравнению с евроамериканцами – мужчины (14%) и женщины (11%)<sup>120</sup>.

<sup>116</sup> См. А. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares, op. cit.

<sup>117</sup> Self Employed Women's Association (SEWA): "SEWA Joins the ICFTU", electronic newsletter, No. 8, July 2006, at [www.sewa.org/newsletter/enews8.htm](http://www.sewa.org/newsletter/enews8.htm).

<sup>118</sup> H. Grainger: *Trade union membership 2005* (London, Department of Trade and Industry, 2006); H. Grainger; H. Holt: *Trade union membership 2004* (London, Department of Trade and Industry, 2005), both at [www.dti.gov.uk](http://www.dti.gov.uk).

<sup>119</sup> См. Commission for Racial Equality (CRE): "TUC Black Workers Conference – Trevor Phillips' speech", 12 Apr. 2003, at [www.cre.gov.uk/Default.aspx?LocID=0hgnew04y.RefLocID=0hg00900c002.Lang-EN.htm](http://www.cre.gov.uk/Default.aspx?LocID=0hgnew04y.RefLocID=0hg00900c002.Lang-EN.htm).

<sup>120</sup> Американская федерация труда и Конгресс производственных профсоюзов (АФТ-КПП): "The union difference: Unions are important for minorities", at [www.aflcio.org/joinaunion/why/uniondifference/uniondiff12.cfm](http://www.aflcio.org/joinaunion/why/uniondifference/uniondiff12.cfm).

<sup>112</sup> Lawrence, S. and Ishikawa, J.: *Social Dialogue Indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*. Working Paper No. 59, Департамент комплексной политики, Бюро статистики и социального диалога, Департамент по вопросам трудового законодательства и регулированию вопросов труда (Женева, МОТ, 2005).

<sup>113</sup> J. Visser: «Union membership statistics in 24 countries», в *Monthly Labor Review*, January 2006, табл. 4, p. 46

<sup>114</sup> Statistics Canada: "Study: The union movement in transition", in *The Daily*, 31 Aug. 2004, at [www.statcan.ca/Daily/English/040831/d040831b.htm](http://www.statcan.ca/Daily/English/040831/d040831b.htm).

<sup>115</sup> J. Visser, op. cit., p. 47.

Таблица 3.6. Степень концентрации членов профсоюзов в разбивке по полу и по секторам в отдельных странах (в %)

Страна	Год	Пол	Общая концентрация (всево членов/оплачиваемая занятость) <sup>1</sup>	По секторам (всево членов/занятость по найму)			
				С/х	Обрабатывающая промышленность	Строительство	Гос. службы
Маврикий	2002	М	44,5	76,1	11,5	4,3	47,3
		Ж	26,6	68,9	7,3	0,2	18,2
		<b>Итого</b>	<b>38</b>	<b>74,6</b>	<b>9,2</b>	<b>4,1</b>	<b>38,3</b>
Бразилия	2001	М	30,0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Ж	25,1	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		<b>Итого</b>	<b>27,9</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>
Канада	2003	М	30,5	15,8	33,9	36,5	16,8
		Ж	30,0	5,3	19,2	5,2	12
		<b>Итого</b>	<b>30,3</b>	<b>13,1</b>	<b>29,7</b>	<b>32,9</b>	<b>14,4</b>
Египет	2003	М	45,2	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Ж	32,5	Na	n.a.	n.a.	n.a.
		<b>Итого</b>	<b>42,8</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>
Венгрия	2003	М	12,2	6	13,4	2,4	10,3
		Ж	16,3	7,7	14,0	7,6	9,2
		<b>Итого</b>	<b>14,1</b>	<b>6,4</b>	<b>13,6</b>	<b>2,8</b>	<b>9,8</b>
Ирландия	2003	М	39,0	11,0	42,7	34,4	71
		Ж	36,0	5,0	36,3	14,3	27,1
		<b>Итого</b>	<b>37,6</b>	<b>10,0</b>	<b>40,7</b>	<b>33,3</b>	<b>41,6</b>
Филиппины	2003	М	3,6	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Ж	2,7	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		<b>Итого</b>	<b>3,2</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>	<b>n.a.</b>

<sup>1</sup> Знаменателем занятости является оплачиваемая занятость, за исключением Венгрии, где сферу охвата профсоюзами можно определить только на основе объявленного уровня занятости; в случае общего охвата знаменателем является занятость во всей своей совокупности. n.a. – нет данных.

Источник: S. Lawrence and J. Ishikawa: *Social dialogue indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, Working Paper No. 59, Департамент комплексной политики, Бюро статистики и социального диалога, Департамент по вопросам трудового законодательства и регулированию вопросов труда (Женева, МОТ, 2005).

**355.** Во Франции в связи с социальными беспорядками в пригородах крупных городов, отмечавшимися в конце 2005 года, профсоюзы работают над увеличением представительства национальных меньшинств в своих внутренних структурах, для того чтобы повысить эффективность своих усилий по улучшению их положения на производстве. Всеобщая конфедерация труда (ВКТ) приняла меры с целью увеличения числа иммигрантов, представленных в Исполнительной комиссии. Французская демократическая конфедерация профсоюзов (ФДКП) провела исследование о масштабах расовой дискриминации на производстве с целью

привлечения к ней более пристального внимания своих членов, положив начало изменениям в их подходах, а Национальный союз автономных профсоюзов (НСАП) внес изменения в свой устав и приступил к проведению учебных курсов для своих представителей по вопросам недопущения дискриминационной практики и обеспечения равенства<sup>121</sup>.

<sup>121</sup> Novethic.fr: *Les syndicats cherchent à mieux représenter les minorités ethniques*, at [www.novethic.fr/novethic/site/dossier/index.jsp?id=99341](http://www.novethic.fr/novethic/site/dossier/index.jsp?id=99341).

**Вставка 3.13**

**Положения коллективных договоров, касающиеся семейных обязательств**

**Финляндия**

В некоторых отраслевых договорах предусматривается дополнительная возможность кратковременного отсутствия работника на рабочем месте в случае заболевания ребенка в возрасте до 10 лет.

**Греция**

Национальный профессиональный коллективный договор 1999 г., охватывающий 4.000 работников нотариальных контор, предусматривает для работающих матерей сокращение рабочего времени на два часа в день течение первых двух лет после рождения ребенка и на один час в течение последующих двух лет; отец может взять отпуск, если мать предпочитает работать полное время. Cosmote, оператор сотовой связи, предусматривает для своих работников дополнительно в качестве ежегодного отпуска 32 часа для контроля над учебой детей в школе.

**Италия**

Коллективным договором на уровне предприятия работникам предоставляется время для ухода за больными членами семьи, детьми-инвалидами или детьми-наркоманами.

**Канада**

В коллективные договоры, заключаемые в государственном и частном секторах, включаются положения, предусматривающие предоставление работникам отпуска в случае необходимости сопровождения членов семьи в медицинские учреждения по назначению врача, в связи с церемонией вручения диплома по окончании учебного заведения и в случае слушания дела в суде.

Источники: Финляндия, Греция, Италия – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: «Reconciliation of work and family and collective bargaining in the EU» (Dublin, Ireland, 2006), см.: [www.eiro.eirofound.eu.int](http://www.eiro.eirofound.eu.int); Канада – K. Bentham: «Labour's collective bargaining record on women and family issues», в G. Hunt, D. Rayside (eds.): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada*. (University of Toronto Press, готовится к печати).

**356.** В городе Сан-Паулу, Бразилия, профсоюз, представляющий работников торговли, подписал коллективный договор с одним из крупнейших в городе предприятий торгового сектора, предусматривающий, что 20% рабочих мест должны выделяться для чернокожих работников.

**Коллективные переговоры: что нового?**

**Работа и семья**

**357.** Растущее число профсоюзных организаций, особенно в промышленно развитых странах, включает в повестку дня коллективных переговоров вопрос о сочетании трудовой деятельности с семейными обязанностями, видя в этом эффективное средство увеличения численности своих членов (вставка 3.13). В Латинской Америке начало прогрессу положила практика включения в коллективные договоры пунктов, которые идут дальше требований национального законодательства (вставка 3.14).

**358.** Но во многих других странах, в том числе в новых государствах-членах Европейского союза, таких как Кипр, Чешская Республика, Эстония и Румыния, эти вопросы не фигурируют в повестке дня коллективных переговоров<sup>122</sup>.

<sup>122</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound): «Reconciliation of work and family and collective bargaining in the European Union» (Dublin, 2006), at [www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int).

**359.** Во многих странах с установившимися системами коллективных переговоров, включая страны Латинской Америки (вставка 3.14), наблюдается растущая тенденция к субсидированию услуг по уходу за детьми в течение дня или предоставлению их на месте, причем такого рода положения идут дальше положений законодательства. В Бразилии, однако, такую льготу, как ясли, предоставляют только крупные предприятия, где профсоюзы особенно активны. В Европейском союзе в коллективном договоре на уровне предприятия, охватывающем 18.500 работников телекоммуникаций Греции, предусматриваются расходы на дневной уход<sup>123</sup>. Изучение коллективных договоров, действующих в Италии, показало, что многие компании, особенно организации с большим числом работающих женщин, например больницы, центры обработки телефонных вызовов и страховые компании, имеют собственные дневные ясли и детские сады<sup>124</sup>. Из проведенного в Нидерландах в 2003 году исследования прослеживается четкая тенденция роста числа коллективных договоров, содержащих положения об уходе за детьми, причем такие положения могут содержаться в 80% коллективных договоров, заключенных на крупных предприятиях и в 40% коллективных

<sup>123</sup> *ibid.*, p. 23.

<sup>124</sup> *ibid.*, p. 37.

## Вставка 3.14

## Статьи в коллективных договорах, касающиеся мер по сочетанию трудовой деятельности с семейными обязанностями, отдельные страны Латинской Америки, 1996-2001

**Беременность**

- Продление периода, в течение которого беременные женщины защищены от увольнения (Бразилия)
- Сокращение продолжительности рабочего времени для беременных женщин (Бразилия)
- Отпуск для прохождения пренатального обследования (Бразилия)
- Отпуск и защита от увольнения в случае самопроизвольного аборта (Бразилия)

**Отпуск по беременности и родам**

- Дополнительные к заработной плате выплаты (Парагвай) и гарантированная выплата полной заработной платы в течение отпуска по беременности и родам (Уругвай)
- Предоставление вплоть до 36 дней отпуска дополнительно к предусмотренной законом продолжительности отпуска по беременности и родам (Парагвай)
- Предоставление отпуска по беременности и родам, когда ребенок еще не родился (Аргентина)
- Увеличение продолжительности отпуска в случае многоплодных родов или рождения детей-инвалидов (Аргентина)

**Кормление грудью**

- Увеличение продолжительности ежедневных перерывов для кормления грудью (Аргентина, Парагвай, Уругвай)
- Увеличение продолжительности периода, в течение которого разрешаются ежедневные перерывы для кормления грудью (Бразилия, Уругвай)

**Уход за детьми**

- Отпуск для сопровождения детей по причине состояния здоровья или по педагогическим причинам (Бразилия)
- Ежедневный отпуск продолжительностью до четырех часов в случае заболевания ребенка в возрасте до одного года (Чили)
- Продление периода выплаты пособий по уходу за ребенком (Бразилия и Парагвай)

**Родительский отпуск**

- Введение родительского отпуска (Венесуэла и Уругвай)
- Увеличение продолжительности родительского отпуска (Бразилия, Парагвай, Чили)
- Недопущение увольнения отца в связи с рождением ребенка (Бразилия)
- Признание права отца на уход за ребенком (Бразилия)

**Усыновление или удочерение ребенка**

- Распространение родительских прав на пары, усыновившие или удочерившие детей (Бразилия, Парагвай)

**Отпуск по уходу за ближайшими родственниками**

- Отпуск, предоставляемый мужчинам и женщинам в связи с серьезным заболеванием близкого родственника (Парагвай, Чили)

Источник: L. Abramo; M. Rangel: *Negociação coletiva e igualdade de gênero na América Latina* (Brasília, ILO, 2005), p. 49.

договоров, заключенных на менее крупных предприятиях, что составляет четырехкратное увеличение в период, начиная с 1990-х годов.<sup>125</sup>

**360.** В Италии некоторые из заключенных на уровне предприятия договоров отличаются от других тем, что предусматривают наличие советников по вопросам отпуска по беременности и родам и родительского отпуска, которые должны поддерживать связь с отсутствующим

работником или консультировать или проводить курсы повышения квалификации для работников, возвращающихся по окончании отпуска по беременности и родам или продолжительного родительского отпуска<sup>126</sup>.

**361.** Во всех промышленно развитых странах множатся формы организации труда, такие как работа на условиях неполного рабочего времени, временная работа, надомный труд с использованием компьютерной техники и другие

<sup>125</sup> *ibid.*, p. 43-44.

<sup>126</sup> *ibid.*, p. 37.

гибкие формы труда, имеющие для трудовой и семейной жизни свои преимущества, но одновременно несущие в себе потенциальные риски для гарантированной занятости и возможностей объединения в профсоюзы. В Канаде наблюдается определенный прогресс в отношении расширения пособий по медицинскому страхованию, отпуска по болезни, охвата положениями об отпусках и оплаты труда в выходные дни на тех, кто работает на условиях неполного рабочего времени, хотя прогресс не столь заметен в отношении пенсий, гарантий занятости и оплаты труда<sup>127</sup>.

**362.** Социальные партнеры во многих странах-членах Европейского союза, в том числе в Испании, Норвегии и Соединенном Королевстве, только недавно стали сталкиваться с надомным трудом с использованием компьютерной техники как темой для коллективных переговоров. Профсоюзы Ирландии и Португалии не готовы целиком поддерживать такой надомный труд и гибкие формы организации труда из опасения, что это приведет к распространению нестабильных отношений в сфере занятости. Хотя надомный труд с использованием компьютерной техники в Ирландии практикуется редко, профсоюзы разработали инструкции о том, как вести переговоры с работодателями относительно таких форм надомного труда<sup>128</sup>.

**363.** Что касается отпуска по беременности и родам или родительского отпуска, то последние изменения заключаются в том, что положения, касающиеся ухода за членами семьи, в частности отпуска для ухода за членами семьи, пособий по родительскому отпуску и родительского отпуска, выходят за рамки требований, предусмотренных законодательством. В Канаде, например, законодательством предусматривается замена зарплаты работников в пределах 55%, тогда как многие коллективные договоры подняли эту планку выплат до 93% от размеров заработной платы<sup>129</sup>. Все более привычными становятся и формы отпуска, главным основанием для которых является уход за детьми или пожилыми лицами. Это особенно важно в свете того, что это поколение-«сэндвич» вынуждено брать на себя уход и за своими стареющими родителями, и за своими детьми<sup>130</sup>.

<sup>127</sup> См. Manitoba Federation of Labour: Brief to the House of Commons Federal Labour Standards Review Commission (Sep. 2005), at [www.fl-s-ntf.gc.ca/en/sub\\_fb\\_25.asp](http://www.fl-s-ntf.gc.ca/en/sub_fb_25.asp).

<sup>128</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: op. cit., p. 46.

<sup>129</sup> Правительство Канады: “Work and family provisions in Canadian collective agreements”, Ch. II, A. Maternity leave, см. [www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/spila/wlb/wfp/11Maternity\\_Leave.shtml&hs=](http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/spila/wlb/wfp/11Maternity_Leave.shtml&hs=).

<sup>130</sup> K. Bentham: “Labour’s collective bargaining record on women and family issues”, in G. Hunt; D. Rayside (eds.):

**364.** Еще одной заметной тенденцией является распространение на отцов положений о предоставлении отпуска. В Бразилии, Парагвае и Чили предусматриваемый коллективными договорами отпуск выходит за рамки требований законодательства. Как отмечалось выше, отцы пользуются такими положениями не столь часто, как матери, поскольку разница в оплате труда между мужчинами и женщинами часто заставляет последних прибегать к отпуску, как экономически наиболее разумному для интересов семьи выбору<sup>131</sup>. Отсутствие продуманных положений об отпусках для отцов может послужить расширению основной роли женщин в воспитании ребенка, результатом чего станет усиление профессиональной сегрегации по признаку пола, что и наблюдается в Ирландии<sup>132</sup>.

**365.** Положения о родительском отпуске никогда не достигнут своих целей без дальнейшего усиления положений об отпусках для отцов, без мер, поощряющих их пользоваться этими положениями, и без решения проблем равенства в оплате труда между мужчинами и женщинами и профессиональной сегрегации.

#### *Равенство в сфере оплаты труда*

**366.** Как уже отмечалось выше, наблюдается четкая тенденция, особенно в промышленно развитых странах, включать вопросы равенства в оплате труда в коллективные договоры (вставка 3.15).

**367.** Включение в такие договоры требований о равенстве в оплате труда говорит о широком признании того факта, что центральное место в усилиях по достижению гендерного равенства на рабочих местах занимает устранение дискриминации по признаку пола в сфере вознаграждения. Тем не менее, если оставить решение вопроса о справедливой оплате труда только на усмотрение переговоров, нельзя исключить опасности того, что его захлестнут другие проблемы. В обзоре системы равенства в оплате труда, проведенном в 2004 году в Канаде, отмечается, что профсоюз или работодатель могут пойти на компромисс или даже игнорировать цели равенства в оплате труда, поскольку главной задачей они считают заключение «соглашения»<sup>133</sup>. В более позднем исследовании указывается на существующий в коллективных договорах в Канаде дефицит гарантий в системах равенства в оплате труда мужчин и женщин<sup>134</sup>.

*Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, готовится к печати).

<sup>131</sup> *ibid.*

<sup>132</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: op. cit., p. 29.

<sup>133</sup> Pay Equity Task Force, op. cit.

<sup>134</sup> K. Bentham: op. cit.



**Вставка 3.15****Переговоры о равенстве в сфере оплаты труда: последние тенденции**

На Кипре Министерство труда и социального страхования направило всем социальным партнерам циркуляр с требованием изучить и внести поправки в положения коллективных договоров, которые противоречат закону 2002 года о равной оплате труда.

Во Франции законом № 2006-340 от 23 марта 2006 г. о равенстве оплаты труда женщин и мужчин установлен пятилетний срок, заканчивающийся 31 декабря 2010 года, для устранения неравенства в оплате труда. В нем усиливается взятое работодателями обязательство вести переговоры о равенстве в сфере труда и занятости, что достигается, например, посредством введения таких мер, как разрешение Министерству труда вмешиваться и инициировать переговоры, если они не проводились, а также ставить проведение переговоров в качестве обязательного условия для вступления коллективного договора в юридическую силу. Закон нацелен также на содействие успешному сочетанию трудовой деятельности с семейными обязанностями и доступу женщин к профессионально-техническому образованию как средству достижения равенства в оплате труда.

В Сингапуре в Трехсторонней Декларации о равной оплате за равноценный труд для мужчин и женщин правительство и социальные партнеры подтверждают свою приверженность принципам, воплощенным в Конвенции. Трехсторонние партнеры договорились также о включении соответствующего пункта в коллективные договоры для обеспечения соблюдения работодателями на своих предприятиях принципа равного вознаграждения за труд равной ценности.

**368.** Еще одним фактором, который, как оказалось, влияет на величину расхождения в оплате труда мужчин и женщин, является уровень, на котором ведутся коллективные переговоры – на уровне предприятия или отрасли – и то, насколько скоординированно ведутся переговоры на разных уровнях. Чем больше коллективные переговоры децентрализованы, тем шире неравенство в заработной плате, а значит и расхождение в оплате труда между мужчинами и женщинами<sup>135</sup>.

**369.** Ввиду того, что принцип равной оплаты за труд равной ценности продолжает завоевывать новых сторонников, социальные партнеры должны постоянно вести поиск новых методов, ведущих к самой полной реализации этого права как в рамках процесса коллективных переговоров, так и вне их. В этом отношении некоторые полезные рекомендации можно почерпнуть из кампании Интернационала работников общественного обслуживания (ИОО) за равенство в оплате труда, которая стала проводиться с 2002 года, по которой недавно проводилась оценка<sup>136</sup> (вставка 3.16).

**Утрата трудоспособности**

**370.** В большинстве стран-членов Европейского союза коллективные договоры на отраслевом уровне или на уровне предприятия включают соответствующие положения об утрате трудоспособности. В Соединенном Королевстве вопросы, касающиеся инвалидов, решаются посредством проведения консультаций на обеспечения равных возможностей разрабатывается совместными усилиями. На национальном уровне большинство договоров в государственном секторе содержит пункт о равенстве возможностей с отдельным указанием на инвалидов. В Норвегии во многие договоры входят отдельные пункты, в которых указывается на необходимость приспособления рабочих мест к нуждам пожилых работников и работников со слабым здоровьем, а в Нидерландах одна треть договоров включает положения, касающиеся вопросов интеграции и выявления лиц с утратой трудоспособности<sup>137</sup>.

**371.** В Бельгии четыре общенациональных отраслевых договора содержат положения о лицах с утратой дееспособности, а в Ирландии социальные партнеры проявили настойчивость и добились включения указания на нужды частично нетрудоспособных лиц в коллективные договоры<sup>138</sup> (вставка 3.17).

<sup>135</sup> J. Plantenga; C. Remery: “The gender pay gap. Origins and policy responses”, Сводный доклад координаторов, подготовленный для Отдела по вопросам равенства, Европейская комиссия. (Группа экспертов ЕС по гендерным вопросам, вопросам социальной интеграции и занятости, июль 2006), at [www.retepariopportunita.it/Rete\\_Pari\\_Opportunita/UserFiles/news/report\\_pay\\_gap\\_economic\\_experts.pdf](http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/news/report_pay_gap_economic_experts.pdf).

<sup>136</sup> A. Hegewisch, S. Hammond; K. Valladares: op. cit.

<sup>137</sup> EIROOnline: “Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners”, 2001, at [www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/tn0102201s.html](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/tn0102201s.html).

<sup>138</sup> *ibid.*

**Вставка 3.16**

**Кампания ИОО за равенство в сфере оплаты труда**

В рамках кампании за равенство в сфере оплаты труда, к осуществлению которой Интернационал работников общественного обслуживания приступил в 2002 году с целью привлечения внимания членских организаций ИОО к принципу равенства в оплате труда, оказана всесторонняя поддержка в форме пакетов ресурсных материалов, учебных программ, консультаций экспертов, содействия в проведении местных кампаний за равенство в оплате труда и выпуска специального информационного бюллетеня по этому вопросу. В недавно проведенной оценке этой кампании содержатся следующие рекомендации:

- продолжать осуществление учебных программ и меры по повышению потенциала национальных членских организаций, усиливая компонент «обучение инструкторов»;
- усилить структуру оценки требуемой квалификации посредством подготовки базы данных с информационными материалами и разработки информационных материалов с целью содействия профсоюзам в отборе консультантов для работы по программе оценки должностей и представить список рекомендуемых консультантов со знаниями разных языков;
- расширить программу по вопросам равенства в оплате труда, сосредоточившись на оплате труда и аттестации по конечному результату, на повышении квалификации, решениях относительно отбора и продвижения кадров и оказании содействия в создании паритетных и трехсторонних комитетов;
- привлекать более пристальное внимание к проблеме различий в оплате труда мужчин и женщин посредством проведения учебно-информационных мероприятий, разработать руководство по сбору и обмену информацией, продолжать сотрудничество с МОТ и оказание поддержки научно-исследовательским инициативам, реализуемым совместно с внешними органами;
- не ослаблять внимания обмену знаниями, для чего продолжать выпуск информационных бюллетеней и проведение дискуссионных форумов в режиме «он-лайн» и дискуссий по вопросам стратегий на глобальном и региональном уровнях;
- обмениваться экспертными знаниями посредством достижения двухсторонних договоренностей между развивающимися странами и обладающими опытом с точки зрения равенства оплаты труда профсоюзами-членами ИОО в Австралии, Канаде, Новой Зеландии, Соединенном Королевстве и Швеции;
- продолжать сотрудничество с МОТ, укрепив механизмы сотрудничества на национальном уровне, содействовать техническим консультациям по методам достижения равенства в оплате труда без гендерной предвзятости, поддерживать профсоюзы, желающие представить свои комментарии в рамках контрольного механизма МОТ, и расширить при поддержке МОТ возможности в области обучения;
- наглядно показывать взаимосвязи между равенством в оплате труда и программой сокращения масштабов бедности, особенно в связи с работой по реализации ЦРТ, разработав для этого соответствующие руководящие принципы в помощь их реализации, проводя кампании и поощряя профсоюзы-члены ИОО к проведению кампаний с опорой на национальные программы реализации ЦРТ.

Источник: A. Hegewisch; S. Hammond; K. Valladares: *Report of the evaluation of the PSI Pay Equity Campaign*, Oct. 2006, at [www.world-psi.org](http://www.world-psi.org).

**Чернокожие работники, работники из числа национальных меньшинств и трудящиеся-мигранты**

**372.** Очевидный прогресс наблюдается в Соединенном Королевстве. Согласно проведенной Британским конгрессом тред-юнионов (БКТ) в 2005 году проверки состояния в области равенства, касающихся чернокожих работников, работников из числа национальных меньшинств и трудящихся-мигрантов, 50% профсоюзов сообщили, что им удалось внести в ходе переговоров определенные улучшения в такие положения. 35% обследованных профсоюзов указали на положения, которые гарантируют равный доступ к продвижению по службе, профессиональной подготовке и профессиональному росту, а 31% отметили положения,

направленные против расизма на рабочих местах. Меньшее, но, тем не менее, достаточно значительное число профсоюзов добились в ходе переговоров включения положений, предусматривающих для членов профсоюза возможность распределять свой отпуск таким образом, чтобы они могли посетить членов своих семей за рубежом (27%), положений об обучении английскому языку (13%) и положений о признании квалификации, полученной за рубежом (10%). Все эти положения имеют большое значение для трудящихся-мигрантов<sup>139</sup>.

<sup>139</sup> Британский конгресс тред-юнионов: *TUC Equality Audit 2005* (Лондон, БКТ, 2005), см.: [www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk), pp. 32-33.

**Вставка 3.17****Программа обеспечения процветания и справедливости – социальные партнеры в Ирландии направляют свои усилия на оказание помощи лицам с утратой трудоспособности**

Программа обеспечения процветания и справедливости является трехсторонним национальным договором, подписанным в марте 2000 года сроком на три года. Благодаря ей осуществляется оказание помощи инвалидам посредством:

- создания рабочей группы для решения вопросов, касающихся соответствующих рабочих мест, включая вопросы статуса и вознаграждения, вытекающие из контракта;
- реформы законодательства: разработка и публикация закона о лицах с ограниченной трудоспособностью;
- расширения доступа к государственным службам: правительство обязуется принять меры для расширения доступа к службам;
- совершенствования статистики;
- совершенствования программ профессионально-технического обучения;
- обязательства о выделении для инвалидов 3% рабочих мест в государственном секторе;
- обеспечения финансирования совместных инициатив, принятых социальными партнерами в области информационно-просветительской деятельности и содействия занятости;
- субсидирования учебных программ, посвященных особенностям труда инвалидов;
- субсидирования подготовки/переподготовки лиц, получивших инвалидность производстве.

Источник: EIROOnline: "Workers with disabilities: Law, bargaining and the social partners", 2001, и [www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/tn0102201s.html](http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/tn0102201s.html).

**373.** В США профсоюз UNITE/HERE, представляющий в основном работников текстильной промышленности, общественного питания и гостиниц, вел борьбу за включение в коллективные договоры положения, обязывающего работодателя извещать профсоюз о всех визитах представителей иммиграционных властей и служб натурализации<sup>140</sup>. Несмотря на то, что вопросы, касающиеся трудящихся-мигрантов, начинают занимать все более видное место в повестке дня коллективных переговоров, преобладание субподряда среди мигрантов затрудняет оказание им помощи через коллективные переговоры.

**374.** С расширением миграции рабочей силы можно ожидать повышения значения положений такого рода. К трудящимся-мигрантам могут, однако, относиться как к претендентам на рабочие места местных работников или как к угрозе социальным достижениям. Международная федерация строителей и деревообделочников (IFBWW) составила перечень стратегий и действий<sup>141</sup>, направленных на решение этих проблем.

<sup>140</sup> N. David: "Migrants get unions back to basics", in *Labour Education* (Geneva, ILO), 2002/4, No. 129, at [www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/129/12.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/129/12.pdf).

<sup>141</sup> Международная федерация строителей и деревообделочников (IFBWW): *Trade Union Responses for a better management of migrant and cross-border work* (Geneva, 2004), at [www.ifbww.org/files/migrantwork.pdf](http://www.ifbww.org/files/migrantwork.pdf).

### Корпоративная социальная ответственность – потенциал в борьбе против дискриминации и за обеспечение равенства

**375.** Программы корпоративной социальной ответственности (КСО) стали разрабатываться в ответ на расширение глобальных рынков труда как «способ для предприятий проанализировать воздействие, оказываемое их деятельностью на общество, и подтвердить свои принципы и ценности, которых они придерживаются в собственных внутренних методах и процессах, равно как и в их взаимодействии с другими действующими лицами. КСО является добровольной инициативой, исходящей от предприятий, и касается деятельности, которая рассматривается как выходящая за рамки требований закона»<sup>142</sup>.

**376.** В настоящее время инициативы по КСО уже приобрели разнообразные формы – от корпоративных кодексов поведения, сертификации, аттестации и процедур аудита до структур менеджмента или межправительственных инициатив, которые существуют каждая в отдельности или осуществляются совместно с ассоциациями предпринимателей, неправительственными организациями, правительствами и/или международными организациями.

<sup>142</sup> МОТ: *Инициатива ИнФокус по корпоративной социальной ответственности (КСО)*, документ Административного совета GB.295/MNE/2/1 (март 2006), п. 1.

**377.** С ростом числа программ по КСО возросла роль дискуссий по вопросам КСО и значению предприятий в обществе. КСО не может взять на себя роль, которую играют правительства<sup>143</sup>, но программы по КСО демонстрируют, что они способны привести к более полному соблюдению трудовых норм и способствовать мерам в борьбе против дискриминации и за обеспечение равенства. КСО, опираясь на Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, Глобальный договор Организации Объединенных Наций и на другие инициативы, смогла, видимо, привлечь внимание предприятий к недопустимости дискриминации в их деятельности. Согласно проведенному недавно, многие из 500 крупнейших в мире компаний заявляют, что в своей политике и практике менеджмента они в определенной мере учитывают меры по недопущению дискриминации и обеспечению равенства. Всего лишь каких-то пять лет назад подобное было бы немислимым<sup>144</sup>.

**378.** Из проведенного Всемирным банком обследования<sup>145</sup> кодексов поведения примерно 100 многонациональных компаний явствует, что в четырех из пяти обследованных отраслей (швейной/обувной/легкой промышленности, агропромышленном секторе, нефтегазовой отрасли и в горнорудной промышленности)<sup>146</sup> практически все кодексы предусматривают в той или иной форме гарантии против дискриминации и гарантии равенства, хотя сфера действия этих гарантий неодинакова в разных отраслях и компаниях. В некоторых случаях эти гарантии касаются только практики набора и найма рабочей силы, а в других случаях они могут включать также вопросы профессионального продвижения работников. Кодексы могут включать также вопросы, которые не охвачены в Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) или в национальном законодательстве. Например, в

ряде компаний в горнорудной и нефтегазовой промышленности, которые упоминаются в обследовании Всемирного банка, запрещается дискриминация в связи с сексуальной ориентацией или на таких основаниях, как излишний вес и физическое состояние.

**379.** Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) упоминаются, однако, редко, хотя более частые ссылки на них могли бы быть полезны, особенно ввиду роста числа разнообразных кодексов, так как он может еще более запутать ситуацию и фирмы не будут знать, каким нормам они должны следовать.

**380.** Недавно проведенный анализ воздействия инициативы «Этика в торговле»<sup>147</sup> (ETI), которая объединяет предприятия, неправительственные организации и профсоюзы и ведет мониторинг прогресса через процесс ежегодных отчетов и обзоров, показал, что эффективность борьбы с дискриминацией оказалась меньшей по сравнению с другими областями, такими как здравоохранение и безопасность, детский труд, продолжительность рабочего времени и минимальная заработная плата.

**381.** Определенный прогресс отмечен в пяти из 25 исследованных производственных объектов. Среди них можно отметить более целенаправленные усилия по обеспечению беременным женщинам лучших условий труда в Коста-Рике, разработку политики равных возможностей в отношении занятости на одной из ферм в Южной Африке и исключение указаний на возрастные ограничения в объявлениях о вакансиях во Вьетнаме. В исследовании отмечается, что на данный момент прогресс обеспечивается в основном благодаря более полному учету практических нужд женщин, такие как оплата отпуска по беременности и родам и пособия после рождения ребенка; однако усилия никак не влияют на решение стратегических гендерных проблем, таких как обеспечение равных возможностей в отношении статуса в сфере занятости, продвижение по службе или обучение. В исследовании указывается, что они

<sup>143</sup> *ibid.*, para. 2.

<sup>144</sup> J. Ruggie: *Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 firms: Results of a survey*, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper No. 28 (Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006), at [www.ksg.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper\\_28\\_ruggie.pdf](http://www.ksg.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_28_ruggie.pdf).

<sup>145</sup> The World Bank Group, *Corporate Social Responsibility Practice: "Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison"*, Parts I and II (Вашингтон, ОК, 2003 и 2004).

<sup>146</sup> Туризм находится, видимо, на первых этапах разработки принципов и «формальных» кодексов поведения. Этим, вероятно, и объясняется то незначительное место, которое занимают вопросы недопущения дискриминации и обеспечения равенства в кодексах поведения, принятых в этом секторе.

<sup>147</sup> S. Barrientos; S. Smith: *The ETI code of labour practice: Do workers really benefit?* (Institute of Development Studies, University of Sussex, 2006), at [www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org); в докладе дается анализ случаев в Индии (швейная промышленность), Вьетнаме (швейная и обувная), Южной Африке (садоводство), Соединенном Королевстве (садоводство) и Коста-Рике (банановые плантации). ETI требует недопущения дискриминации при найме, при выплате компенсаций, в доступе к системам обучения, в продвижении по службе, при завершении работы или выходе на пенсию независимо от расы, касты, национальной принадлежности, веры, возраста, инвалидности, пола, семейного положения, сексуальной ориентации, членства в профсоюзе или политических убеждений.

оказывают незначительное воздействие на устранение расовой или религиозной предвзятости в политике набора и отбора рабочей силы в Южной Африке и Индии, и выражается озабоченность по поводу дискриминации местной рабочей силы в пользу трудящихся-мигрантов

в Соединенном Королевстве. В исследовании далее указывается, что работодатели, аудиторы, работники и профсоюзы часто обходят стороной вопросы недопущения дискриминации и обеспечения равенства, и предлагается целый ряд мер по исправлению положения.





## ЧАСТЬ IV

# Действия МОТ: прошлое и будущее

**382.** Эта часть Глобального доклада начинается с обзора начатой в 2003 году работы МОТ по проблемам недопущения дискриминации и обеспечения равенства, а во второй предлагаются направления деятельности на следующие четыре года.

### 1. Достижения МОТ и вызовы, с которыми она сталкивается

#### План действий по искоренению дискриминации в области занятости и вызов трудовой деятельности

**383.** План дальнейших действий, принятый Административным советом в 2003 году, подчеркивая необходимость в сохранении и усилении текущей работы Бюро в области ВИЧ/СПИДа и инвалидности, выделяет два тематических приоритета на 2004-2007 годы: гендерное неравенство в оплате труда и расовое равенство и равенство национальных меньшинств и гендерный фактор этой проблемы<sup>1</sup>. Такой выбор объясняется неизменностью и универсальным характером проблемы неравенства в оплате труда мужчин и женщин, устойчивостью расовой и этнической дискриминации и их влиянием на масштабы бедности. Вопросы выплат и заработной платы, а также механизмы установления заработной платы стоят в центре внимания МОТ, и здесь МОТ признана авторитетной организацией. Борьба с

бедностью посредством содействия достойному труду, в том числе борьба с хронической бедностью, причиной которой является практика дискриминации, также занимает высокое приоритетное место в сегодняшней программе МОТ. И последнее, хотя и не менее важное соображение, – хотя эти темы давно стоят в центре внимания МОТ, соответствующие действия не всегда соответствовали уровню их значения.

#### Преодоление неравенства в оплате труда мужчин и женщин

**384.** Как отмечалось выше, разница в размерах вознаграждения за труд мужчин и женщин остается неизменной характерной чертой всех рынков труда и вызывает растущую озабоченность государственных директивных органов. Определяют такую ситуацию несколько факторов, в том числе дискриминация в сфере вознаграждения по признаку пола. Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (100), получившая среди всех прочих актов МОТ самую широкую ратификацию, нацелена на решение этой проблемы, так как предусматривает, что работа, разная по содержанию, но равной ценности, должна оплачиваться одинаково.

<sup>1</sup> МОТ: *Меры по реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда: Приоритеты и планы действий в области технического сотрудничества*, GB.288/ТС/4 (ноябрь 2003), пп. 15-22.

*Содействие равенству в оплате труда*

**385.** Понятие «равного вознаграждения за труд равной ценности» является, вероятно, одной из наименее понятных концепций, используемых в деятельности по борьбе с дискриминацией. Как отмечалось ранее, в некоторых странах это происходит по причине чрезмерно узкой интерпретации законодательством принципа равенства в оплате труда, поскольку в нем указывается только на «тождественную» или «аналогичную» работу. Во многих странах отсутствие надежных данных о вознаграждении в разбивке по полу скрывает за собой существование неравенства в оплате труда мужчин и женщин, затрудняя тем самым мониторинг эволюции этого явления и определение с течением времени его источников.

**386.** Социальные партнеры могут сталкиваться с трудностями в интерпретации понятия «равной ценности» и в понимании того, как структуры заработной платы и практика выплаты вознаграждения могут стать причиной недооценки труда женщин. В других случаях, признавая наличие этой проблемы, они склонны считать, что помощь семье или наставничество женщин-предпринимателей для прорыва через «стеклянный потолок», мешающий их продвижению, являются мерами, которые наиболее насыщены и более всего соответствуют цели повышения статуса женщин на производстве. Во всех случаях, значительную озабоченность вызывают финансовые последствия обеспечения равенства в оплате труда, особенно на малых и средних предприятиях (МСП), равно как и опасения того, что оно не приведет к каким-либо заметным выгодам с точки зрения повышения производительности труда.

**387.** В связи с этим компонентом в плане действий преследуются следующие основные цели: а) расширение знаний относительно издержек и выгод от содействия равенству в оплате труда и о тенденциях в сфере неравенства в оплате труда мужчин и женщин и основных причинах этого; б) сетевое сотрудничество с секретариатами международных отраслевых профсоюзов; и с) предоставление технического содействия на уровне каждой страны.

**388.** Подготовлены материалы с фактическими данными по странам Африки, Европы и Латинской Америки, позволяющие получить широкое представление: i) о тенденциях в явлении неравенства в оплате труда мужчин и женщин за последние 15 лет по отраслям и видам занятий и о связанных с ними причинах и процессах; ii) о соответствующих национальных институциональных и нормативных рамках; и iii) о соответствующих комментариях Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций за последние 15 лет. Аналогичная работа началась недавно и в Восточной Азии. Подготовлен документ (вставка 4.1), содержащий

оценку издержек и выгод от достижения равенства в оплате труда и руководство о том, как проводить оценку должностных обязанностей без гендерной предвзятости<sup>2</sup>.

**389.** В Португалии МОТ оказала техническое содействие проекту EQUAL, финансируемому Европейской комиссией. В задачу проекта входит разработка свободного от гендерной предвзятости метода оценки рабочих мест в секторе ресторанов и питейных заведений. В проекте принимают участие Всеобщая конфедерация португальских трудящихся-Национальный Интерсиндикал (ВКПТ-ИН), Португальский профсоюз работников пищевой промышленности, сельского хозяйства, работников гостиниц и туристических предприятий (FESANT), Ассоциация работников ресторанов и смежных профессий Португалии (ARESP), Комитет по вопросам равных возможностей в занятости (CITE) и Генеральная дирекция инспекции труда.

**390.** В секторе общественного питания Португалии доминируют малые предприятия, и в целом заработки в нем низкие. Кроме того, для него характерны низкая производительность труда, высокие уровни текучести кадров и абсентеизма, особенно среди женщин. «Старение» женской рабочей силы в секторе привлекает к нему молодых, в основном женщин-мигрантов из Бразилии и Кабо-Верде, находящихся на нелегальном положении, что ведет к снижению заработной платы. Такая ситуация вызывает озабоченность и организаций работодателей, и организаций работников, хотя они расходятся во мнениях относительно надлежащего образа действий. Вышеуказанный проект нацелен на то, чтобы положить конец недооценке отдельных профессий посредством разработки свободных от гендерной предвзятости методов оценки рабочих мест, модернизации существующих с начала 1970-х годов систем классификации занятий в секторе и внедрения систем вознаграждения, в основе которых лежат прозрачные и нейтральные с гендерной точки зрения критерии и процедуры. Поскольку этот процесс не всегда проходит гладко, то для обеспечения того, чтобы интересы и приоритеты обеих сторон принимались во внимание, а результаты были приемлемы для всех, ключевое значение имеет участие в нем социальных партнеров.

**391.** С 2000 года Интернационал работников общественного обслуживания (ИОО), международные профсоюзные федерации (МПФ) и

<sup>2</sup> М.-Т. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, DECLARATION/WP/49/2006 (Женева, МОТ, 2006); ILO: *Promoting pay equity through job evaluation methods: A step-by-step guide* (готовится к печати).



## Вставка 4.1

## Каковы преимущества равенства в сфере оплаты труда?

Вопросу издержек и выгод от равенства в сфере оплате труда посвящено очень незначительное число исследований, и большинство из них проводилось в Канаде и Швеции. Редкость таких научных работ объясняется двойной трудностью: во-первых, с получением протяженных рядов данных и, во-вторых, с выделением в отдельную категорию вопросов воздействия равенства в оплате труда или других мер на производительность труда или на другие переменные. В исследовании, посвященном Канаде, указываются выгоды в отношении: управления людскими ресурсами (более полные знания о требованиях рабочих мест, а значит и более целенаправленная подготовка на фирме, и более высокая эффективность вознаграждения, а также практики набора и отбора кадров), мотивации персонала и его лояльности фирме, трудовых отношений, максимального снижения судебных издержек и повышения репутации фирмы. Издержки включают: повышение фонда заработной платы, повышение административных издержек (в связи с процессами оценки рабочих мест) и снижение морального духа у работников, не получивших прямых выгод от равенства в оплате труда. Как подчеркивается в исследовании, если повышение размеров фонда заработной платы и рост административных издержек могут без труда быть подсчитаны, то преимущества, особенно косвенные, труднее измерить, так как они материализуются в средне- или долгосрочной перспективе. Полученные ограниченные данные показывают, как представляется, что издержки, связанные с корректировкой заработной платы, не столь значительны. Например, в провинции Онтарио фонд заработной платы увеличился в среднем на 0,5-2,2%, а в Квебеке на 1,5%. Исследование включает ряд полезных показателей и соответствующих характеристик (прямые/косвенные; частота случаев; поддающиеся количественному определению) по каждой статье затрат и каждому преимуществу и приводит ряд примеров успешных мер по сокращению издержек и максимальному повышению положительных эффектов.

Источник: M.-T. Chicha: *A comparative analysis of promoting pay equity: Models and impacts*, DECLARATION/WP/49/2006 (Geneva, ILO, 2006).

МОТ каждый год участвуют в однодневных форумах для обсуждения вопросов равенства в оплате труда. Эти форумы дают возможность а) непосредственно обмениваться последней информацией о работе МПФ в области равенства в сфере оплаты труда и деятельности МОТ по Глобальному докладу «Равенство в сфере труда – веление времени» (2003 г.) и мерах по выполнению Резолюции Международной конференции труда 2004 года о гендерном равенстве, равенстве в сфере оплаты труда и охране материнства; б) разрабатывать проекты стратегий по повышению потенциала и передаче ответственности МПФ и входящим в них профсоюзам за решение вопросов достижения равенства в сфере оплаты труда; и с) обсуждать, какое реальное содействие этому процессу может оказать МОТ.

#### *Стимулируя политику в области занятости*

**392.** Как уже рассматривалось ранее, для сокращения гендерного разрыва в оплате труда требуется целый ряд политических мер – от прямого вмешательства с целью обеспечения равенства в оплате труда до предоставления равных возможностей в доступе к консультациям относительно трудоустройства и профессионально-технической подготовки или мер по успешному совмещению производственных и семейных обязанностей. Политика и программы в области занятости нередко игнорируют гендерную проблему, то есть не учитывают

обстоятельства и нужды, свойственные женщинам и мужчинам, что порождает неравенство в возможностях и конечных результатах и снижается эффективность политики. Иногда проводятся особые программы, нацеленные сугубо на отдельные категории женщин. Такие программы основаны на стереотипных представлениях о том, какого рода работу женщины способны выполнять лучше всего или какие виды работ наиболее «приспособлены» к ним, конечным результатом чего является направление их на тупиковые рабочие места, где отмечается избыток предложения рабочих рук.

**393.** Для выправления этого положения МОТ стремится поощрять министерства труда обращаться за консультациями к МБТ по вопросам разработки и осуществления национальной политики в области занятости. В качестве примера можно привести финансируемый правительством Бельгии проект, названный «О содействии равным возможностям для женщин и мужчин в страновых обзорах политики в области занятости стран Пакта стабильности». Он дополняет принимаемые МОТ меры поддержки реализации Декларации, принятой Конференцией министров труда стран Юго-Восточной Европы по вопросам занятости (Бухарест, октябрь 2003). В этой декларации министры труда стран Пакта стабильности обязуются сотрудничать на региональном уровне в решении проблем занятости и призывают МОТ и Совет Европы оказывать им содействие в ходе всего этого процесса. Это содействие заключается в

проведении оценки положения в области занятости в заинтересованных странах и предоставления рекомендаций в форме страновых докладов о политике в области занятости (СДПЗ). СДПЗ, готовящихся по модели совместных документов по оценке политики (СДО) в области занятости Европейской комиссии<sup>3</sup>, направлены на оказание странам Пакта стабильности содействия в процессе подготовки к вступлению в Европейский союз. Финансируемый правительством Бельгии проект должен привлечь внимание этих стран к проблемам гендерного неравенства и предложить им пути к решению этих проблем. Положение женщин в сфере занятости в странах Юго-Восточной Европы резко изменилось в течение последних 15 лет. Меньше женщин, по сравнению с мужчинами, даже регистрируется в качестве безработных, а став безработными, женщины тратят больше времени на поиск оплачиваемой работы, чем мужчины, даже несмотря на то, что женщины в среднем имеют сопоставимый с мужчинами уровень образования и профессиональной подготовки. Они сталкиваются с дискриминацией, когда принимается решение о найме или об увольнении, и дискриминация проявляется время от времени даже в официальных объявлениях о вакансиях или в должностных инструкциях. Поступает множество свидетельств о гендерной дискриминации в национальных агентствах занятости. В результате громадное число неработающих женщин были бы счастливы вернуться к трудовой деятельности, если бы имелись соответствующие условия и механизмы их поддержки. Что касается женщин, работающих по найму в организованной экономике, сегрегация в сфере труда означает постоянное наличие значительного разрыва в размере заработной платы во всех четырех странах, в которых уже подготовлены СДПЗ (Албании, Сербии, Республике Молдова, Хорватии). Женщины, как правило, выполняют работы и заняты в секторах, которые ценятся меньше и где оплата труда ниже по сравнению с должностями и секторами, где доминируют мужчины.

**394.** В рамках проекта проходят семинары по гендерной проблематике (например, в Сербии и Республике Молдове), на которых социальные партнеры, должностные лица национальных агентств занятости и представители национальных институтов, занимающихся вопросами равенства, обсуждают причины и возможные меры политического характера по решению самых насущных гендерных вопросов и вопросов занятости. В каждой из этих стран имеется круг присущих им проблем. В Сербии, например, на семинаре по гендерной

<sup>3</sup> СДО готовит Европейская комиссия и страны-кандидаты на вступление в ЕС.

проблематике обсуждался широкий круг мер содействия предпринимательской деятельности женщин, от возможностей получения кредита и профессиональной подготовки до формирования кооперативов. В Молдове главной темой обсуждения была политика в отношении отпуска по беременности и родам и влияние этой политики на участие женщин в трудовой деятельности. Самые важные вопросы, поднимавшиеся на этих семинарах по гендерной проблематике, были представлены на трехстороннем совещании, которое одобрило Становые доклады о политике в области занятости (СРЕП), и учтены при подготовке окончательного варианта документа.

**395.** Заседания, посвященные гендерным вопросам, регулярно проводятся также в ходе всех совещаний на высоком уровне, проходящих в рамках Бухарестского процесса. Побочным результатом вышеуказанного проекта стал проект, осуществление которого при финансовом участии правительства Швейцарии началось в Сербии. Он нацелен на предоставление национальным службам занятости технологий и методов расширения доступа женщин к наемному труду посредством проведения активной политики на рынке труда и повышения приоритетности гендерных вопросов во всей деятельности служб занятости.

**396.** Благодаря проекту удалось стимулировать подготовку страновых докладов о политике в области занятости и привлечь к дискуссиям представителей директивных органов. Тем не менее, проблема гендерного неравенства все еще рассматривается как второстепенная, во многом по причине отрицательной реакции против политики эмансипации женщин, проводившейся коммунистическими режимами. Сами женщины, отдающие все силы двойному бремени домашнего хозяйства и наемного труда, часто скептически реагируют на призывы политиков к гендерному равенству, поскольку для них это означает дополнительное, по сравнению с прошлым, бремя ответственности. По всем этим причинам принятие политики и норм, направленных на достижение гендерного равенства, часто стоит на последнем месте среди политических приоритетов.

**397.** В Перу по предложению созданной в 2004 году Комиссии по вопросам равных возможностей при Министерстве труда в 2005 году был проведен анализ программы занятости этого министерства сквозь призму гендерной проблематики. Состоялся обмен мнениями и рекомендациями, вытекающими из этого анализа гендерных аспектов, и их обсуждение с членами Комиссии, которые рассмотрели возможные планы дальнейших действий. Изучению опыта в области повышения приоритета гендерных вопросов в программах занятости, разработанных в соседних странах (Боливии,

Колумбии и Эквадоре) был посвящен практический семинар. Но частая смена руководства Министерства в период 2004-06 годов сказались и на составе Комиссии, и на ее работе, так как Министерство приступило к пересмотру своих приоритетов. Это ослабило позиции Комиссии и поддержку ее работе. Подобный опыт других стран показывает, насколько велики проблемы, встающие в ходе укрепления организационной структуры в странах, где правительства нестабильны и где часто происходит их смена.

### *Борьба против расизма и бедности*

**398.** Техническое содействие оказано правительствам, которые заявили о своей заинтересованности в разработке политики в области занятости и социальной политики, направленных на достижение расового равенства и интеграции. В Бразилии, например, в помощь деятельности, осуществляемой Специальным секретариатом по политике содействия расовому равенству и Министерством труда, в 2004-06 годах выполнялся проект по расовому равенству, финансируемый правительством Нидерландов. Одним из главных достижений проекта было укрепление организационных связей между Секретариатом и Министерством труда, что поставило борьбу против расизма на производстве в центр усилий по освобождению общества от дискриминации. В рамках проекта оказана помощь в усовершенствовании федеральной программы Министерства, которая называется «Программа Бразилия, гендер и раса», а также ее секциям по борьбе против дискриминации и содействию равенству возможностей посредством разработки для них новой методологии работы на основе единых целей, показателей воздействия и стандартизированных процедур и практики (вставка 3.4 в Части III, глава 1). Кроме того, проект активно участвовал в серии практических семинаров, проводившихся Министерством труда в разных районах страны с целью достижения единого понимания задач и образа действий таких секций.

**399.** МОТ внесла благодаря этому проекту свой вклад, как финансовый, так и по существу дела, в Международный диалог по содействию равенству и расовой интеграции, проводившийся совместно МОТ, Межамериканским банком развития (МБР), ПРООН Бразилия и Департаментом международного развития (ДМР) Бразилии в г. Бразилия в апреле 2005 года. В этом совместном совещании принимали участие 150 представителей государственных ведомств, в основном министерств планирования, практики в сфере расового равенства, научные работники и представители негритянских и афро-негритянских групп из всех стран обеих частей Америки. Они обсудили проблемы расовой дискриминации в отношении доступа к системе правосудия, образованию и

медицинскому обслуживанию, жилью, к экономическим активам, а также вопросы расовой дискриминации в мире труда. Участие МОТ имело исключительно важное значение в том, что в программу были вплетены соединенные в единое целое вопросы труда и проблемы трудовых отношений, и представлены убедительные аргументы в пользу таких мер вмешательства на рынке труда и на производстве, которые ведут к недопущению расовой и гендерной дискриминации, что должно стать центральными элементами стратегий в области развития, направленных на содействие достижению равенства между расами и на сокращение масштабов бедности в регионе.

**400.** В том же духе и план последующих действий МОТ был нацелен на обеспечение в рамках процессов ПРСП на дифференцированное обращение с коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни. Проведен анализ учета интересов меньшинств в рамках стратегий сокращения масштабов бедности (ПРСП), проводимых Всемирным банком и МФВ в 14 странах мира (см. вставку 4.2).

**401.** Итоги этнического анализа были распространены и обсуждались на Постоянном форуме Организации Объединенных Наций по вопросам коренных народов в мае 2005 года и на техническом совещании доноров, организованном МОТ в октябре 2005 года, благодаря чему все стороны получили более полное представление об условиях, необходимых для того, чтобы коренные народы могли пользоваться плодами политики развития и сокращения масштабов бедности. На Конференции по вопросам бедности и коренных народов, проходившем в штаб-квартире Всемирного банка в мае 2006 года, в которой участвовала МОТ, Всемирный банк обязался включить проблемы и права коренных народов в следующие ПРСП.

**402.** От правительства Швеции поступили внебюджетные средства на проведение последующих действий по итогам этнического анализа в Боливии, Перу и Парагвае, связанных с проблемами принудительного труда и дискриминации на рынке труда, жертвами которых являются коренные народы. Обращение одновременно к проблемам дискриминации и принудительного труда имеет очевидные преимущества, особенно если речь идет о таких группах населения, как коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни. Применительно к ним принудительный труд действительно может рассматриваться как наихудшая форма расовой дискриминации<sup>4</sup>. Признание и

<sup>4</sup> МОТ: *Глобальный альянс против принудительного труда*, Глобальный доклад, подготовленный в рамках механизма реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Доклад I(B), Международная конференция труда, 93-я сессия, Женева, 2005.

**Вставка 4.2****ПРСП и коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни**

С 1999 года документы о стратегиях сокращения масштабов бедности (ПРСП), разрабатываемые Всемирным банком и под эгидой МВФ, стали полноценной структурой, в рамках которой странам с низким уровнем доходов предоставляются ссуды, помощь в облегчении их бремени задолженности и осуществляется сотрудничество с ними в сфере развития. Эта структура изначально имеет прозрачный характер и открыта для участия всех заинтересованных сторон. Кроме того, она нацелена на традиционно маргинальные группы населения. Так как коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, обычно находятся на самой нижней ступени традиционных социально-экономических показателей, МОТ провела анализ с целью оценки того, принимаются ли во внимание вообще и, если принимаются, то в какой степени, нужды и устремления этих народов и привлекаются ли они к участию в процессах ПРСП. Из анализа, которым было охвачено 14 стран Африки, Азии и Латинской Америки, следует, что между регионами и в самих регионах имеются существенные расхождения. Тем не менее, странами, где процессы ПРСП вероятнее всего направлены на рассмотрение структурных первопричин обнищания этих народов, были те, в которых:

- В нормативных актах признаются коллективные права коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.
- Учреждения и политика учитывают и уважают культурное разнообразие.
- Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, объединены в организации и готовы к изменениям в политике.

Из анализа вытекает вывод, что признание – с правовой, административной и политической точек зрения – прав коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, на что указывается в Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), является важнейшим требованием для решения проблем, связанных с их бедностью и социальным исключением. При этом рекомендуется определять и подвергать проверке показатели бедности, которые соответствуют условиям, в которых оказались коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, в том числе с точки зрения структуры их занятости. Рекомендуется также принять меры по повышению потенциала организаций коренных народов и местных органов государственной власти в отношении планирования, реализации и мониторинга всеобъемлющих планов местного развития.

Источник: M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples. An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers*, DECLARATION (МОТ, Женева, 2005).

реакция на наличие этого звена может иметь результатом более целенаправленные и экономически более эффективные меры политического вмешательства, направленного не только против коренных причин, но и симптомов принудительного труда, о чем свидетельствуют предварительные итоги осуществления данного проекта.

**403.** Проект МОТ по содействию политике МОТ в интересах коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни (PRO 169), проводимый с 1996 года, внес заметный вклад в укрепление основанного на правах человека подхода к сокращению масштабов бедности среди коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни. С точки зрения стратегии, эта программа нацелена на содействие, защиту и контроль за соблюдением прав этих народов, закрепленных в Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), обеспечивая одновременно их участие и возможность пользоваться результатами мер более широкого характера по достижению целей достойного труда и соблюдению международных трудовых

норм. Указанная программа проводится в сотрудничестве с другими международными организациями, донорами и заинтересованными сторонами, включая Постоянный форум Организации Объединенных Наций по вопросам коренных народов. В рамках проекта МОТ предпринимает меры по укреплению потенциальных возможностей своих партнеров среди коренных народов, в государственных ведомствах и партнеров в области развития, а также оказывает поддержку региональным инициативам и инициативам, исходящим от отдельных стран. В течение последних четырех лет в число таких мероприятий входили проводившиеся совместно с Африканской комиссией по правам человека и народов исследования по вопросам правовой защиты общин коренных народов в Африке; содействие правам коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в Южной Африке; укрепление организационной структуры и разработка национального законодательства (например, в Камбодже, Камеруне, Конго); и техническое содействие по применению Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах,

ведущих племенной образ жизни (169) (Латинская Америка)<sup>5</sup>.

#### Текущие обязательства МОТ

**404.** Как уже отмечалось, в плане последующих действий указывается, что необходима консолидация традиционных направлений деятельности МОТ, таких как контроль над соблюдением и применением Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100), Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) и других относящихся к этим областям трудовых норм, а также оказание содействия в разработке правоприменительных законодательных рамок при неослабном внимании к деятельности по сравнительно недавно сформировавшимся направлениям, таким как ВИЧ/СПИД и утрата трудоспособности и содействие гендерному равенству.

#### Содействие разработке эффективного законодательства

**405.** Для искоренения дискриминации необходимо запретить ее, а для этого требуются особые законоположения. Вместе с тем, действенность национального законодательства можно повысить, только обеспечив его исполнение, и надлежащее рассмотрение адвокатами и судьями дел о дискриминации является шагом в правильном направлении.

#### Разработка благоприятных законодательных рамок

**406.** Центральное место в деятельности МОТ занимают мониторинг применения трудовых норм МОТ, включая Конвенцию 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111), и предоставление государствам-членам технического содействия, обеспечивающего приведение национального законодательства в соответствие с ратифицированными конвенциями МОТ. Это содействие может принимать разнообразные формы: от предоставления консультаций правового характера по содержанию и сфере действия проекта трудового нормативного акта или помощи в разработке стратегии применения нормативного акта, или же в предоставлении профессиональной поддержки разработчикам правовых текстов или судьям и госчиновникам в сфере трудового законодательства, вплоть до сочетания всех этих мероприятий. В Боснии и Герцеговине, например, в связи с обсуждением в 2005 году Комитетом Конференции по применению норм

вопроса о не поступлении от этой страны доклада о применении ратифицированных конвенций, МОТ оказала в 2006 году содействие в разработке стратегии, намечающей приоритеты государственных органов власти и социальных партнеров в отношении эффективного применения закона о гендерном равенстве. Это позволило различным заинтересованным учреждениям получить дополнительную информацию о сфере компетенции и ответственности каждого из них, что предопределило внесение необходимых изменений в законодательство и практику.

**407.** На Маврикий в связи с ратификацией Конвенции 1951 года о равном вознаграждении (100) и Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) в 2005 году началась реализация совместного МОТ/ПРООН проекта по наращиванию усилий в области гендерного равенства и расширения прав женщин, задача которого заключается в разработке мер и стратегий по устранению проявлений гендерного неравенства в сфере занятости, расширению доступа к профессионально-технической подготовке и недопущению дискриминации в оплате труда, что должно осуществляться в рамках национальной политики в области гендерного равенства и Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства (2005-2015 гг.). Поэтому проект нацелен, помимо прочего, на содействие в приведении национального законодательства в соответствие с подобными конвенциями и в устранении дискриминационной практики в сфере оплаты труда женщин.

**408.** Содействие, оказываемое МОТ в этой сфере, включает также разработку и распространение рекомендаций, которым должны следовать составители законодательных актов в процессе их разработки. Например, в национальное трудовое законодательство или законодательство, в котором должны фигурировать положения о СПИДе, МОТ рекомендует включать десять принципов, содержащихся в Своде практических правил МОТ по ВИЧ/СПИДу в мире труда, и отражать в нем результаты многосторонних консультаций, проходящих на национальном или региональном уровнях<sup>6</sup>. Недавно МОТ разработала руководство по вопросам ВИЧ/СПИДа для адвокатов и судей по вопросам труда<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> См.: J. Hodges: *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour laws* (Geneva, ILO, 2004); M.-C. Chartier: *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work* (Geneva, ILO, 2005).

<sup>7</sup> ILO: *Using the ILO code of practice and training manual: Guidelines for labour judges and magistrates* (Geneva, ILO, 2005). Этим руководящим принципом был посвящен ряд учебных курсов, проходивших в Туринском центре МОТ, а также в странах Южной, Восточной и Западной Африки и Юго-Восточной Азии.

<sup>5</sup> МОТ: см. сайт, посвященный проблемам коренных и ведущих племенной образ жизни народов: [www.ilo.org/public/english/indigenous](http://www.ilo.org/public/english/indigenous).

**Таблица 4.1. Нахождение положений, касающихся инвалидности лиц, в отдельных странах**

	Страны или территории	Положения
Конституционное право	Бразилия, Камбоджа, Канада, Китай, Германия, Южная Африка, Танзания, Уганда, Словения, Сейшельские Острова, Гана, Фиджи	Положения о правах человека и основополагающих свободах, положения, запрещающие дискриминацию на разных основаниях, включая инвалидность
Уголовное право	Испания, Финляндия, Франция	Штрафы и лишение свободы
Нормативные акты, конкретно посвященные лицам с частичной потерей трудоспособности	Китай, Индия, Камбоджа, Монголия, Шри-Ланка, Гана, Эфиопия, Маврикий, Занзибар (Объединенная Республика Танзания)	Положения по различным вопросам (медицинского обслуживания, социальной жизни, социального обеспечения), а также прав инвалидов, включая занятость
Общее законодательство	Австралия, Фиджи, Сейшельские Острова, Занзибар	Закон о занятости (Сейшельские Острова), Закон о равных возможностях в сфере занятости (Австралия)
Квоты	Китай, Индия, Монголия, Маврикий, Танзания, Франция, Италия, Япония, Польша, Таиланд	Положения, предусматривающие, что предприятия или некоторые категории предприятий (например, предприятия, на которых число работников превышает определенный уровень) обязаны выделять для инвалидов определенный процент рабочих мест. Нормы могут предусматривать также компенсационные выплаты за нарушение квот (Маврикий)
Меры содействия занятости	Австралия, Япония, Канада, Скандинавские страны, Южная Африка, Соединенное Королевство, США, Индия, Маврикий	Обустройство рабочих мест и удобство подхода к ним
	Эфиопия, Индия, Япония, Шри-Ланка, Таиланд, Камбоджа	Службы занятости (агентства по трудоустройству)
	Китай, Таиланд, Шри-Ланка, Япония, Сингапур, Франция	Финансовые стимулы для компенсации работодателей за все финансовые издержки, вызванные наймом инвалидов: ссуды новым предприятиям (Китай), финансовая помощь инвалидам, имеющим самостоятельную занятость, и микрофинансирование бывших участников боевых действий (Шри-Ланка), финансовая помощь в обучении (Таиланд, Япония), сокращение налогообложения (Китай, Сингапур)

**409.** МОТ выпустила руководство о методах содействия равенству возможностей в сфере занятости для частично нетрудоспособных лиц через законодательство<sup>8</sup> и провела аналитические обзоры эффективности законодательства, действующего в отдельных странах Азиатско-Тихоокеанского региона и юга Африки. Эти обзоры пролили свет на многообразие форм и целей, которые могут приобретать нормативные акты по дискриминации, в том числе при урегулировании споров в отношении дискриминации на почве инвалидности (таблица 4.1).

<sup>8</sup> МОТ: *Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation: Guidelines* (Geneva, 2004).

**410.** Одним из показателей измерения эффективности законодательства является число дел о дискриминации, поступивших в суды или другие компетентные органы и рассмотренных надлежащим образом, при этом исключительно важную роль играет повышение квалификации судей и адвокатов.

*Повышение эффективности работы судей и адвокатов при рассмотрении дел о дискриминации*

**411.** Органы правосудия могут выступать в роли инициаторов совершенствования правоприменительных мер по законодательству против дискриминации. С 1999 года Международный учебный центр МОТ в Турине проводит

учебные курсы для судей, адвокатов и преподавателей по вопросам международного трудового права, в том числе по проблемам норм, касающихся недопущения дискриминации и обеспечения равенства в сфере занятости и видов трудовой деятельности. От судебных органов требуется обеспечить применение национального законодательства, но в своей работе они могут опираться на юридические принципы, концепции и определения, содержащиеся в соответствующих актах МОТ, и руководствоваться ими при интерпретации и применении национального законодательства. Такая подготовка дает юристам-практикам возможность использовать международные трудовые нормы в процессе урегулирования трудовых споров. На этих учебных курсах подробно анализируются такие основополагающие юридические понятия, как прямая и косвенная дискриминация, дискриминация на различных основаниях, включая основания, только что получившие признание как таковые, равная оплата за труд равной ценности и надлежащие правоприменительные меры по недопущению практики дискриминации.

**412.** Для получения максимального эффекта налажено сотрудничество с юридическими учебными центрами и с юридическими факультетами для обеспечения того, чтобы национальные партнерские учреждения включали вопросы международного трудового права и акты о равенстве в свою учебную программу. Теперь сотрудничество долгосрочного характера осуществляется с учебными центрами, где преподается право, и с университетами в Албании, Аргентине, Бразилии, на Мадагаскаре, в Марокко и Сенегале.

**413.** Как явствует из независимой оценки эффективности учебной деятельности, проведенной в период 1999–2003 годов<sup>9</sup>, 68% респондентов прямо указали в судебных делах на международные трудовые нормы, оказав тем самым влияние на юриспруденцию своей страны (вставка 4.3), а 64% респондентов сообщили об изменениях, внесенных в учебные программы юридических факультетов и учебных заведений своих стран.

#### **Всемерный учет гендерного фактора – путь к достижению гендерного равенства в сфере труда**

**414.** Как отмечалось в докладе *Равенство в сфере труда – веление времени*, МОТ для достижения равенства между женщинами и мужчинами опирается на стратегию, включающую

два элемента, которые составляют единое целое и дополняют друг друга: 1) включение гендерных аспектов в процесс разработки и осуществления всех программ и проектов МОТ; и 2) целенаправленные действия, направленные как на женщин, так и на мужчин, предпринимаемые для устранения гендерного неравенства. Опыт, приобретенный на данный момент не одной только МОТ (вставка 3.7 в Части III) подтверждает актуальность и значение этих двух элементов данного подхода. Полный учет гендерного фактора имеет и еще одно преимущество, заключающееся в том, что это дает более полное представление о структурах и функционировании рынка труда и рабочих мест, тем самым расширяя рамки выработки политики и ее выполнения. Но это может оказаться и неэффективным средством, если не будет дополнено мерами, которые непосредственно направлены на рассмотрение существенных и постоянно проявляющихся признаков гендерного неравенства, таких как «право голоса» и представительство, результаты деятельности рынка труда и социальная защита.

**415.** Гендерная сеть МОТ, обеспечивающая связь между специалистами и координаторами по гендерным вопросам в полевых структурах и в штаб-квартире, помогает взаимному обогащению благодаря обмену опытом и практикой в деле достижения гендерного равенства. Это стимулировало специалистов по гендерным вопросам к более стратегическому подходу в своей деятельности и разработке общей глобальной программы, не забывая при этом о конкретных проблемах, с которыми сталкиваются регионы и программы<sup>10</sup>.

**416.** Другой формой содействия обучению организационным мерам, обеспечивающим учет в политике, программах и структурах МОТ гендерных вопросов, являются гендерные проверки, проводимые с участием всех подразделений Бюро. Между 2001 и 2005 годами гендерная аудиторская проверка проводилась в 25 подразделениях/бюро (десять рабочих подразделений в штаб-квартире и 15 бюро на местах в странах Южной Азии, Среднего Востока, Европы, Африки и Латинской Америки)<sup>11</sup>. Трехсторонние участники МОТ, в частности МКСП, также обращались к МОТ за помощью в этом вопросе. Этот первый в своем роде опыт из проводившихся в системе ООН не только привлек внимание к необходимости учета гендерного фактора в технической работе, но и высветил проблемы в выполнении рекомендаций, сформулированных по итогам гендерных

<sup>9</sup> См.: Международный учебный центр МОТ: *Evaluation d'impact des cours sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit (1999–2003)* (Турин, 2005), at [training.ilo.org/ils/ILS\\_Judges/training\\_materials/francais/RapportFR.pdf](http://training.ilo.org/ils/ILS_Judges/training_materials/francais/RapportFR.pdf).

<sup>10</sup> МОТ: *Sharing knowledge: Gender equality in the world of work*, Bureau for Gender Equality, at [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

<sup>11</sup> МОТ: *ILO participatory gender audit: a tool for organizational change*, см.: [www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender).

## Вставка 4.3

**Эффективность подготовки судей и адвокатов по вопросам прецедентного права в области равенства на Мадагаскаре**

С 2002 года действуют договоренности о долгосрочном сотрудничестве между Учебным центром МОТ в Турине и школой судей Мадагаскара. В 2003 году Верховный суд Мадагаскара прибег к Конвенции 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) в доказательство того, что более низкий возраст выхода на пенсию, применяемый к женщинам в коллективном договоре одной компании, является дискриминацией по признаку пола. Суд счел, что разница в обращении, повлекшая за собой серьезные экономические последствия для трудящихся-женщин, не может быть оправдана объективными причинами, связанными с особенностями, присущими рабочим местам, на которых работают женщины. Суд по трудовым вопросам применил этот судебный прецедент, рассматривая другое дело.

В 2004 году суд по трудовым вопросам Антсирабэ применил Конвенцию 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) в подтверждение решения, что увольнение работника одного из религиозных учреждений носит дискриминационный характер. Работник, нанятый на пост статистика, был уволен за то, что изменил свою конфессию после брака с женщиной другой веры. Суд исходил из пункта 2 статьи 1 Конвенции МОТ 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (111) при определении, что религия не является обязательным требованием, предъявляемым лицам для работы статистиками. В связи с этим увольнение было признано дискриминационным.

Источник: Antananarivo Labour Tribunal, Judgement No. 529 of 2 June 2006. Antsirabé Labour Tribunal, *Ramiaranjatovo Jean-Louis vs Fitsaboana Maso*, 7 июня 2004 г. в Международном учебном центре МОТ сделано сообщение на тему: *Use of international law by domestic courts, compendium of court decisions* (Турин, МОТ, 2006).

проверок, и слабость подотчетности по причине отсутствия механизмов мониторинга<sup>12</sup>. Это, в свою очередь, говорит о трудностях перехода от непосредственно учета гендерных аспектов как второстепенного фактора к их более широкой интеграции в Программу достойного труда МОТ, что способствует успешному выполнению этой программы.

**Полномерный учет гендерных аспектов в техническом сотрудничестве**

**417.** Созданный в 2003 году Фонд партнерства в интересах достижения гендерного равенства и полномерного учета гендерных аспектов в техническом сотрудничестве являются еще одним средством, с помощью которого МОТ пытается претворить в жизнь гендерное равенство на производстве в разных отраслях, социально-экономических контекстах и культурной среде.

**418.** В марте 2005 года Административный совет МОТ принял решение, согласно которому МОТ во всех мероприятиях по техническому сотрудничеству следует надлежащим образом содействовать достижению гендерного равенства. В рамочных соглашениях, заключенных недавно МОТ с Данией, Нидерландами, Норвегией, Соединенным Королевством, Францией и Швецией, прямо указывается на важность полномерного учета гендерного равенства в процессе выполнения программ. Соглашения с Данией, Нидерландами, Норвегией и Швецией

<sup>12</sup> *ibid.*

несколько более широкий характер предусматривают выделение определенного дополнительного взноса в Фонд партнерства в интересах достижения гендерного равенства. Созданный в 2003 году и финансируемый из регулярного бюджета МОТ, Фонд нацелен на расширение потенциальных возможностей трехсторонних участников МОТ в проведении эффективных мер содействия равным возможностям для мужчин и женщин в мире труда (вставка 4.4).

**419.** С начала 2006 года при техническом отборе новых предложений о техническом сотрудничестве МОТ используется один ключевой критерий: включают ли данные предложения и в какой форме стратегию всемерного учета вопросов гендерного равенства. Это приобретает огромное значение при оказании Бюро по гендерному равенству и местными специалистами по гендерным вопросам содействия в осуществлении возрастающего числа мероприятий по техническому сотрудничеству, прямо или косвенно относящихся к гендерной проблематике. Обратной стороной медали является, однако, то, что персонал в области программирования и технический персонал МБТ обладают пока ограниченными навыками в анализе и планировании деятельности в области гендерного равенства.

**420.** В условиях существующей структуры помощи в сфере развития, требующей более тесного участия стран и более полной координации содействия, оказываемого донорами, МОТ через Международный учебный центр в



**Вставка 4.4****Фонд партнерства в интересах достижения гендерного равенства**

Под эгидой Фонда партнерства в интересах достижения гендерного равенства осуществляется 13 проектов в 25 странах. Все проекты выполняются по запросам Министерств труда или организаций работников и работодателей, или объединений женщин, работающих в неформальной экономике. При всем разнообразии охватываемых Фондом вопросов, в основу проектов положена единая и многоэтапная стратегия, предусматривающая проведение оценки нужд, повышение потенциальных возможностей, управление и обмен знаниями и развитие партнерских отношений. Марокко Фонд помог в разработке практических мер по удовлетворению особых нужд женщин в области защиты и решению проблем, с которыми они сталкиваются в связи со структурными преобразованиями в текстильной и швейной отраслях промышленности. В Йемене социальные партнеры, которые прошли обучение методам, обеспечивающим признание и учет при проведении социального диалога различных возможностей и рисков, существующих для мужчин и женщин, настаивали на включении вопросов гендерного равенства не только в трехсторонние дискуссии, но и в процесс планирования национальной политики. В Российской Федерации для Центрального, Дальневосточного, Сибирского и Приволжского федеральных округов разработаны четыре плана действий в области занятости и социальной защиты, включающие гендерные аспекты. 50 журналистов, специализирующихся по этим вопросам, получили информацию о гендерных аспектах такой политики, и к концу 2003 г. в рамках Всероссийского конкурса было выпущено более 100 публикаций и радио и телевизионных программ. В Китае трехсторонние участники МОТ и Всекитайская федерация женщин (ACWF) прошли подготовку по вопросам стратегий, механизмов и инструментов, обеспечивающих полный учет гендерных аспектов, и провели исследования и оценку эффективности, в которых учтен гендерный фактор.

Источник: МОТ, Bureau for Gender Equality: *ILO Gender Equality Partnership Fund: What it is and what it does*, at [www.ilo.org/dyn/gender/docs](http://www.ilo.org/dyn/gender/docs).

Турине предоставила Европейской комиссии содействие, благодаря которому гендерное равенство занимает теперь центральное место в ее программе помощи (вставка 4.5).

*Повышение значения гендерной проблематики в области социального диалога*

**421.** В последние 15 лет отмечалось появление или укрепление национальных структур ведения социального диалога, равно как и стратегии, которая самым эффективным образом может реагировать на вызовы рынков труда в стремительно меняющихся условиях. Укрепление структур социального диалога тесно связано с укреплением принципа участия и демократии, поскольку социальный диалог предполагает предоставление права голоса в процессе принятия решений тем, кого эти решения затрагивают напрямую. В 2006 году Отдел по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (DIALOGUE) МБТ выступил с инициативой о проведении исследования, касающегося базисных данных об участии женщин в структурах социального диалога. Картина предстает довольно безотрадной, если судить по низкой средней численности женщин в таких структурах (вставка 4.6). Повышение численности женщин на руководящих постах посредством предоставления им подготовки и квот или проведения мер по успешному совмещению производственных и семейных обязанностей

может помочь в достижении баланса между женщинами и мужчинами, участвующими в процессах принятия решений. Но, вероятно, самым важным элементом изменений будет полное признание дефицита демократии, который возникает по причине неравномерного представительства участников.

**422.** Эта вызывающая озабоченность проблема побудила Отдел по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда к проведению мер по повышению способности социальных партнеров вникать в суть проблем и обращаться к вопросам гендерного неравенства, консультируясь по поводу процессов подготовки ПРСП, проводимых под руководством Всемирного банка и Международного валютного фонда (вставка 4.2. выше).

*Содействие охране материнства и совмещению производственных и семейных обязанностей*

**423.** Семейные обязанности ограничивают возможности женщин и мужчин в области трудоустройства и сохранения своих рабочих мест, а также в получении дохода, позволяющего вести достойный образ жизни, беременность же остается во всем мире главным поводом для увольнения или отказа в приеме на работу. Как отмечалось выше, изменения в продолжительности рабочего времени и организации труда, вызванные процессами глобализации, усугубляют неравенство в структуре

**Вставка 4.5**

**Европейский союз всецело учитывает аспекты гендерного равенства при оказании помощи по вопросам развития: проект по расширению потенциальных возможностей**

Европейский союз (ЕС) является одним из крупнейших в мире доноров, предоставляющих помощь на цели развития, и финансируемая им помощь составляет более 50% всей помощи, поступающей на цели развития. Достижение гендерного равенства в программе развития ЕС является одновременно и целью, и предпосылкой для социально устойчивого развития. Европейская комиссия (ЕК), в связи со своей Программой действий по полному учету аспектов гендерного равенства на всех уровнях и во всех направлениях финансируемого ЕС сотрудничества в сфере развития, обратилась к Туринскому центру с просьбой помочь в ликвидации разрыва между политикой и практикой. Она попросила Международный учебный центр укрепить собственный потенциал ЕК в отношении включения гендерного равенства в весь процесс – от диалога со странами-получателями по вопросам политики до практического предоставления помощи и выполнения проекта. С января 2004 года в течение более трех лет в рамках проекта проводится работа, направленная на содействие процессу организационных изменений и институциональному обучению, которая сосредоточена на трех тесно взаимосвязанных направлениях действий:

- 1) *Инструменты и процедуры*: разработка несложного в использовании и стандартного набора инструментов, руководств и информационных ресурсов по учету гендерной проблематики, примером чему служит Инструментарий по учету проблематики гендерного равенства в области сотрудничества ЕС в области развития (Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EU Development Cooperation), подготовленный на четырех языках, а также краткие информационные материалы, касающиеся гендерной проблематики, по каждой стране и по каждому сектору.
- 2) *Привлечение пристального внимания директивных органов к вопросу о том, «каким образом» обеспечить учет гендерной проблематики в повседневной работе и завязывать диалог на всех уровнях и по всем направлениям оказываемого ЕС содействия*: 1.200 человек, среди которых были штатные работники ЕС, представители правительств третьих стран, донорских учреждений, международных организаций и женских неправительственных организаций, приняли участие в работе 50 практических семинаров и в специальных мероприятиях, которые проходили в Брюсселе, в 24 представительствах ЕС в Африке, Азии, Латинской Америке и Европе. Для расширения охвата и стимулирования обмена идеями использовалось также обучение через Интернет.
- 3) *Оказание целевой технической помощи, содействие институциональному обучению, создание сетей по гендерной проблематике и обмен информацией*: Справочная служба по гендерным вопросам, укомплектованная тремя штатными сотрудниками – специалистами по гендерным вопросам, представляет специальные консультации по конкретным вопросам текущих программ и проектов и о будущих стратегиях сотрудничества между ЕС и третьими странами, в особенности странами Африки, Карибского бассейна и Тихоокеанского региона. Выпускается также ежеквартальный информационный бюллетень и предусмотрены внутрисетевые информационные ресурсы.

Источники: *GENRE 2003/076514 E950135 Preliminary summary assessment of the results achieved over the period 1 January 2004–31 March 2006*, 20 April 2006, ITC/ILO, at [ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/gender/toolkit\\_2006](http://ec.europa.eu/comm/europeaid/projects/gender/toolkit_2006); и [www.itcilo.org/ec](http://www.itcilo.org/ec) (для обучения в режиме «он-лайн»).

занятости и условиях труда между женщинами и мужчинами и классами и отрицательно сказываются на их способности осуществлять уход за членами своих семей.

**424.** Для решения этих проблем МОТ в течение последних пяти лет сосредоточила усилия на укреплении базы знаний по этим вопросам, итогом чего стал ряд публикаций и практических информационных инструментов (вставка 4.7).

**425.** Проводились также информационно-просветительские мероприятия и курсы обучения с целью содействия трехсторонним участникам МОТ в применении Конвенции 2000 года об охране материнства (183) и Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (156). Например, в октябре 2005 года были

проведены шестые Международные курсы обучения для профсоюзных активисток на тему «Трудящиеся с семейными обязанностями», в которых участвовали представители объединенных в сети женских организаций МКСП и ВКТ из 20 стран Центральной и Восточной Европы и новых независимых государств. В заключение курса участники приняли резолюцию с призывом к своим профсоюзам и правительствам о создании на производстве благоприятных условий для работающих женщин и всех работников с семейными обязанностями<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> МКСП/ВКТ, Центральная и Восточная Европа и СНГ, Women's Network: «Declaration on the globalization and fair transition for working families», Ohrid, 1 October 2005.

**Вставка 4.6****Участие женщин в национальных структурах социального диалога**

На разосланный вопросник ответили 48 двусторонних, трехсторонних и «многосторонних» органов, т. е. примерно половина всех субъектов социального диалога, ныне действующих на национальном уровне в социально-экономической области. Согласно полученным из него данным, во всех регионах средняя численность женщин в этих органах составляет 14,68%. Из регионов лучше всего женщины представлены в органах социального диалога Европы – 16,76%, затем следуют Латинская Америка и Карибский бассейн (14,16%), Африка (12,34%) и Азия (11,21%). Внутри самих регионов наблюдаются значительные расхождения: если в Латинской Америке средняя численность женщин составляет 11,46%, то в странах Карибского бассейна они занимают 34,57% всех мест в органах социального диалога. По группам представителей во всех обследованных регионах, среди правительственных представителей женщины составляют 18,93%, среди представителей работников 12,95% и 10% среди представителей работодателей. Женщины полностью отсутствуют как среди представителей социальных партнеров, так и представителей правительства в структурах социального диалога в Румынии и Эквадоре. В Бельгии, Гаити и Перу предприняты инициативные меры с целью достижения более сбалансированного представительства.

Анализ действующих во всех странах процедур назначения представителей показывает, что в отличие от правительств, которые официально назначают членов в состав органов социального диалога, ответственность за выбор представителей возлагается полностью на организации работников и работодателей и на сами правительства. В связи с этим стратегии по улучшению гендерного баланса в структурах социального диалога должны способствовать продвижению женщин на руководящие посты в организациях социальных партнеров, государственных административных органах и в правительстве.

Согласно тем же данным, гендерные вопросы включают в повестку дня диалога 48% органов, хотя и не систематически. Связь между присутствием гендерных вопросов в повестке дня диалога и численностью женщин среди представителей в органах по социальному диалогу не прослеживается. В результате введения в силу Европейским союзом законодательства по гендерной проблематике 64% органов социального диалога, обследованных в Европейском союзе, стали включать ее в число вопросов для обсуждения в ходе социального диалога.

Источник: МОТ: *Women's participation in social dialogue institutions* (готовится к печати).

**Вставка 4.7****Материалы МОТ по вопросам усиления охраны материнства и содействия совмещению производственных и семейных обязанностей**

*Work and Family Responsibilities: Practical Ideas from Global Experience* (Работа и семейные обязанности: практические идеи, почерпнутые из глобального опыта) содержит конкретные примеры всего, что было сделано в мире для содействия работникам в успешном совмещении ими производственных и семейных обязанностей, в частности по уходу за детьми и пожилыми людьми. Примеры подают полезные идеи, которые правительства, организации работодателей и работников и заинтересованные организации гражданского общества могут использовать в практической работе. Недавно были подготовлены рабочие документы с оценкой тенденций, вопросов, политики и программ по проблеме совмещения производственных и семейных обязанностей в трех странах – Бразилии, Республике Корея и Японии, а в настоящее время ведутся исследования по целому ряду развивающихся стран.

Публикация *Maternity at Work: A Review of National Legislation* (Материнство в сфере труда: обзор национального законодательства) содержит обстоятельный обзор основных нормативных положений в законодательстве об охране материнства 166 стран. В публикации анализируются национальные законоположения, касающиеся отпуска по беременности и родам (продолжительность отпуска, денежные пособия и источники их выплаты и сфера действия); других видов отпусков (отпуск для отца, родительский отпуск и отпуск в связи усыновлением/удочерением ребенка); положений о защите от увольнения и дискриминации; и меры по охране здоровья беременных работающих женщин и кормящих матерей. Недавно была обновлена база данных об охране материнства, работающая в режиме «он-лайн», которая содержит информацию о национальном законодательстве в сфере охраны материнства 160 стран. Подготовлена серия из восьми информационных материалов на тему производственных и семейных обязанностей, а также выпущено руководство, озаглавленное *Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work* (Здоровые начала: руководство по охране материнства работающих женщин), содержащее информацию об основных принципах Конвенции 2000 года об охране материнства (183) и о практических средствах выявления рисков и опасностей на производстве и об усилении охраны материнства в сфере труда; и краткое руководство *How are Workers with Family Responsibilities Faring in the Workplace?* (Как живут на производстве работники с семейными обязанностями?), в котором на конкретных примерах показывается, как семейные обязанности влияют на возможности в сфере трудоустройства и сохранения рабочих мест мужчин и женщин.

*Противодействие многочисленным проявлениям дискриминации домашней прислуги*

**426.** Работа домашней прислужкой обеспечивает рабочими местами миллионы работников во всем мире, причем не только женщин, составляющих подавляющее большинство, но и мужчин. Работники этой категории пользуются большим спросом во всех странах, независимо от уровня развития. В Латинской Америке, например, работа домашней прислужкой является основным источником несельскохозяйственной занятости для женщин, и в 2003 году она абсорбировала 15% всего экономически активного женского населения<sup>14</sup>.

**427.** Отсутствие доступных и надежных служб по уходу за детьми и другими иждивенцами в сочетании с необходимостью для мужчин и женщин иметь оплачиваемую работу, чтобы свести концы с концами, является причиной увеличения спроса на домашнюю прислужку. Спрос не уменьшается сколько-нибудь заметно даже в условиях экономического спада, поскольку услуги по уходу, предоставляемые домашней прислужкой, имеют исключительно важное значение. Довольно интересным представляется и тот факт, что в период экономического оживления, следующего за периодом экономического кризиса, спрос на домашнюю прислужку возрастает чрезвычайно быстро, тогда как для восстановления уровня заработков требуется значительно больше времени<sup>15</sup>.

**428.** С другой стороны, работа домашней прислужкой остается одним из немногих источников дохода и занятости для множества женщин молодого и пожилого возраста, имеющих низкий уровень образования или вообще лишенных такового. Но работа домашней прислужкой часто «невидима», недооценивается и лишена защиты. Она проходит в домах, не считающихся рабочим местом, выполняется для частных лиц, не считающихся работодателями, работниками, не считающимися как работающие по найму лица. Эта работа, которая рассматривается как продолжение традиционных неоплачиваемых обязанностей по содержанию дома и уходу за семьей, в денежном выражении ценится мало. Этим объясняется и тот факт, что национальное законодательство относится иначе к этим работникам и относит их к более низкой категории по сравнению с другими наемными работниками. Кроме того, очень часто

применение относящегося к ним законодательства не обеспечивается.

**429.** Все чаще получает признание тот факт, что прямая и косвенная дискриминация на основе пола и возраста, нередко в сочетании со статусом мигранта или расовой принадлежностью, лежат в самой основе неблагоприятной ситуации, в которой оказываются те, кто работает домашней прислужкой. Это заставило бюро МОТ на местах приступить к разработке ряда региональных и субрегиональных инициатив, нацеленных сугубо на этих работников. При всех различиях в подоплеке учета региональных особенностей, единой для всех целью остается недопущение дискриминационного обращения с этими работниками. На Ближнем Востоке, в Азии и Африке действия в поддержку домашней прислужки проводятся в рамках широкой проблемы более совершенного регулирования международной миграции рабочей силы. В этом регионе мира заметное место занимают консультации правительствам относительно того, как обеспечить, чтобы методы набора рабочей силы, практикуемые частными агентствами по трудоустройству, не приводили к злоупотреблениям в отношении мигрантов, работающих домашней прислужкой. В Южной Азии меры, принимаемые в интересах этих работников, проводятся в рамках инициатив, направленных на искоренение наихудших форм детского труда и принудительного труда. В Латинской Америке прилагаются усилия к тому, чтобы оборвать связующее звено между феминизацией бедности и проявлениями гендерного неравенства в сфере занятости.

**430.** Во всех регионах, однако, стратегия сосредоточена на следующих целях: а) документальная регистрация масштабов явления и особых условий, в которых находятся работники, занятые в качестве домашней прислужки; б) вскрытие и восстановление до надлежащего уровня их юридических прав и льгот; в) поощрение диалога по этим вопросам между правительствами и организациями работодателей и работников; и д) содействие объединению домашней прислужки в организации. В Ливане, например, создан Национальный организационный комитет, в состав которого входят представители правительства, организаций работодателей, посольств и неправительственных организаций, задача которого состоит в разработке национального плана действий по обеспечению достойных условий труда для трудящихся-мигрантов, работающих домашней прислужкой. Комитет включает три рабочие группы: по реформе законодательства (в Ливане трудовое законодательство не охватывает лиц, работающих домашней прислужкой), по подготовке брошюры о правах работников и по разработке единого трудового договора (контракта). В Уругвае МОТ предоставляет юридические

<sup>14</sup> L. Abramo; M.E. Valenzuela: "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina", in L. Abramo (ed.): *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (Сантьяго, МОТ, 2006), pp. 29–62.

<sup>15</sup> R. Cortés: "Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico", Serie Documentos de Trabajo No. 9 (МОТ, Буэнос-Айрес, 2004).

консультации в связи с разработкой закона о работе домашней прислужкой, который после утверждения правительством был представлен в апреле 2006 года на рассмотрение парламента. Принимаются меры для налаживания связей между ассоциациями трудящихся, работающих домашней прислужкой, например, Региональной конфедерацией домашней прислужки стран Латинской Америки и Карибского бассейна и ее национальными организациями, с региональными и национальными профсоюзными организациями, например с Межамериканской региональной организацией трудящихся (МРОТ). В декабре 2005 года в Монтевидео была принята совместная декларация с призывом к МОТ принять новые нормы для защиты домашней прислужки<sup>16</sup>.

**431.** Вышеуказанные инициативы, при всей своей полезности, остаются в целом мелкомасштабными и ограниченными по своей сфере охвата. Например, регулируя работу домашней прислужкой только несовершеннолетних работников или трудящихся-мигрантов и делая упор на наихудшие формы труда, они упускают из вида миллионы работников из числа молодежи и лиц пожилого возраста, которые выехали из сельских районов в города в поисках работы. МОТ должна разработать глобальные и последовательные подходы и меры в этой области.

#### *Содействие равным возможностям в области занятости на производстве*

**432.** Производство занимает стратегическое положение в борьбе против дискриминации в области занятости и за создание более разнообразной и равноправной рабочей силы. Организации работодателей и работников, равно как менеджеры и профсоюзы играют важнейшую роль в этих усилиях. МОТ оказала техническую поддержку инициативам, выдвинутым правительствами или работодателями, которые нацелены на разработку политики обеспечения равных возможностей в области занятости на уровне предприятия. Особое значение здесь приобретает Свод практических правил МОТ по ВИЧ/СПИДу и миру труда, применение которого дало весьма обнадеживающие результаты. Опыт показывает, что содержание и возможности такой политики важны не меньше, чем процесс, посредством которого она разрабатывается – чем шире консультации, тем больше вероятность того, что она будет в конечном итоге утверждена.

**433.** В Индонезии, например, Департамент трудовых ресурсов и миграции после консультаций с профсоюзами и организациями работодателей и при техническом содействии МОТ

разработал в период между 2003 и 2005 годами пакет рекомендаций по вопросам равных возможностей в области занятости (ЕЕО) для частного сектора<sup>17</sup>. Если вначале созданная Департаментом трехсторонняя целевая группа сосредоточила свою работу на гендерной дискриминации, поскольку женщины составляют самую крупную группу, незащищенную от дискриминации и неблагоприятных условий, то впоследствии она обратилась к проблемам более широкого профиля, таким как противозаконная практика дискриминации на основании расы, принадлежности к национальным меньшинствам и инвалидности. Рекомендации по ЕЕО служат руководством для предприятий по поводу того, как они должны применять соответствующее национальное законодательство. В рекомендациях разъясняется смысл и значение равных возможностей в области занятости и показывается, какие преимущества проистекают из реализации этих возможностей для предприятий, а также указывается, какие условия необходимы для успешной реализации программ по равенству возможностей в области занятости и какие требуются меры – от набора рабочей силы и трудоустройства до заработной платы и условий труда – для укрепления равенства на уровне предприятия. В конце 2005 года все три партнера одобрили эти рекомендации и обязались выполнять их.

**434.** В Чили МОТ предоставила техническую поддержку в разработке «Свода добросовестной практики недопущения дискриминации на производстве для центральных государственных административных органов», который был обнародован Постановлением Президента от 15 июня 2006 года. Свод имеет обязательную силу в государственном секторе, а частные предприятия поощряются к его применению на добровольной основе. Задача Свода состоит в укреплении принципов отказа от дискриминации и обеспечения равенства в области возможностей и обращения. Кроме того, он призван служить для мужчин и женщин поддержкой в совмещении ими своих производственных и семейных обязанностей, причем в нем учтены изменения, постоянно происходящие в обществе и в сфере занятости. Свод охватывает все аспекты отношений в области занятости, от набора рабочей силы до условий труда. В нем предусматривается, что процессы профессионального роста и продвижения по службе должны быть прозрачными и строится на профессиональных качествах, и указывается на необходимость обеспечения равного доступа к

<sup>16</sup> См.: [www.oit Chile.cl/especial.php?id=193](http://www.oit Chile.cl/especial.php?id=193).

<sup>17</sup> Министерство трудовых ресурсов и трансграничной миграции: Руководство: *Equal employment opportunity in Indonesia* (Jakarta, ILO, 2005) по адресу: [www.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/eeoguidelines.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/jakarta/download/eeoguidelines.pdf).

профессиональной подготовке и повышению квалификации. Требуется принимать надлежащие меры, которые позволяют инвалидам конкурировать на равных со всеми другими кандидатами. Настоятельно поощряются меры, открывающие более широкий доступ женщин к ответственным и руководящим постам. В нем напоминается о важности охраны материнства и о необходимости учитывать особенности беременных женщин и кормящих матерей. Не меньшее значение придается в Своде признанию прав отцов и таким мерам, способствующим совмещению производственных и семейных обязанностей, как, например, гибкие графики работы, а также мерам по искоренению случаев посягательства и притеснений на производстве, особенно сексуальных домогательств, в соответствии с положениями закона № 20,005 от марта 2005 года (см. Часть III, главу I о дискриминации и реформе законодательства). Национальное управление общественным обслуживанием должно подготовить план, включающий наиболее эффективную практику работы в этом направлении, а все службы или департаменты должны будут ежегодно представлять отчеты о принятых ими мерах во исполнение этого плана.

**435.** В Шри-Ланке Федерация работодателей Цейлона и МОТ провели в 2003 году совместное исследование, в котором анализируется отношение менеджеров к положению женщин на производстве, выявляются препятствия, мешающие карьерному продвижению женщин, и предлагаются меры по исправлению ситуации. В основу исследования<sup>18</sup> легло обследование с участием 100 частных предприятий в разных отраслях, включая сектор плантаций и швейную промышленность. Оно показало, что среди менеджеров широко распространено скептическое отношение к необходимости проведения политики равных возможностей на их предприятиях. Большинство считает, что такая политика может оказаться дискриминационной и возможна только на предприятиях, где работает большое число женщин. Заключение и рекомендации этого исследования обсуждались на практическом семинаре, результатом работы которого стало подготовка Руководства по политике предприятий в области гендерного равенства, которое было принято в 2005 году. Согласно ему принципам, предприятия должны принимать во внимание и проводить меры для реального учета особых нужд и проблем, с которыми сталкиваются мужчины и женщины, и разрабатывать предложения о том, какие изменения и каким образом следует вносить в

организацию труда, структуру рабочих мест, политику в области людских ресурсов, в сознание менеджеров, и как контролировать процесс таких изменений. В таблице 4.2. представлен контрольный перечень вопросов, на которые менеджеры должны обращать особое внимание при разработке гендерной политики.

**436.** В связи с растущим числом запросов о техническом содействии в этой области, Бюро по деятельности в интересах работодателей в тесном сотрудничестве с Департаментом по условиям труда и занятости (TRAVAIL), Департаментом международных трудовых норм (NORMES) и Департаментом по профессиональным навыкам, знаниям и повышению возможностей в области трудоустройства (SKILLS) разработало пакет учебных материалов для организаций работодателей, посвященных основным вопросам гендерного равенства и различий, таким как совмещение производственных и семейных обязанностей, сексуальные домогательства, охрана материнства, инвалидность и старение населения. По каждой из этих тем пакет включает информационные материалы, материалы для практических занятий на учебных курсах, материалы с описанием практических действий, примеры передовой практики и заметки для инструкторов.

**437.** Better Factories Cambodia (Более привлекательные фабрики Камбоджи), единственная в своем роде программа МОТ, является примером потенциала, который заключен в трипартизме, совокупно с комплексной стратегией, разработанной изначально при техническом сотрудничестве МОТ, в деле улучшения управления частными независимыми усилиями и глобальными системами производства<sup>19</sup>. Программа, разработанная в 2001 году, сочетает в себе элементы мониторинга, меры по преодолению кризисных ситуаций и обучение в благоприятных условиях усовершенствования. Это идет на пользу работникам, работодателям и их организациям, а также потребителям в странах Запада и помогает сократить масштабы бедности в одной из беднейших стран мира. Достигается это посредством мониторинга и обеспечения отчетности об условиях труда на кампучийских швейных фабриках в соответствии с основными международными трудовыми нормами и национальным законодательством, путем оказания фабрикам помощи в улучшении условий труда и повышении производительности, для чего требуется сотрудничество на уровне предприятий с целью улучшения

<sup>18</sup> M. Wickramasinghe and W. Jayatilaka: *Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace*, Colombo, ILO, 2005.

<sup>19</sup> Polaski, S.: *Cambodia blazes a new path to economic growth and job creation*, Carnegie Papers № 51 (Carnegie Endowment for International Peace, October 2004), см.: [www.CarnegieEndowment.org/publications](http://www.CarnegieEndowment.org/publications).

Таблица 4.2. Контрольный перечень гендерных вопросов

Рекламные кампании	Освещение	Комнаты отдыха
Пособия и премии	Специально отведенные места для кормящих матерей	Реструктуризация
Профессиональная мобильность/ продвижение по службе	Медицинское обслуживание и охрана здоровья	Выход на пенсию
Средства коммуникации	Совещания	Сегрегация
Возмещение	Работа в ночную смену	Сексуальные домогательства
Уход в течение дня	Время для кормления ребенка	Развитие людских ресурсов
Принятие решений	Использование языков	Контроль
Правила относительно формы одежды	Планировка и расположение офиса	Завершение контракта
Собеседования при увольнении	Служебная переписка	Обучение и стипендии
Функции и формальности	Служебные романы	Переводы с одного поста на другой
Оснащение	Философия организации	Транспорт
Гендерные стереотипы	Воспитание детей и семейные обязанности	Транспортные средства
Рассмотрение жалоб	Стимулы к повышению производительности	Использование оборудования и реактивов
Домогательства	Продвижение по службе	Каникулы
Гигиена и охрана труда	Восстановление сил	Видение перспективы
Имидж	Набор штатов	Рабочее время
Инструктаж	Сокращение штатов	Производственная среда
Страхование	Вознаграждение	Работа на дому
Отпуск		

Источник: МОТ и Федерация работодателей Цейлона: *Guidelines for company policy on gender equity/equality* (МОТ, Коломбо, 2005).

ситуации и сотрудничество в проведении обучения, а также путем совместной работы с правительством, национальными производителями и международными заказчиками с целью обеспечения хорошо отлаженного, прозрачного и непрерывного процесса улучшений (вставка 4.8).

**438.** Программа способствовала более широкому соблюдению трудового законодательства, благодаря ей увеличился экспорт и возросло число относительно хорошо оплачиваемых рабочих мест в швейной промышленности. Международные заказчики готовой одежды проявили огромный интерес к продолжению или увеличению закупок продукции из Камбоджи, так как они убедились в том, что трудовые нормы в этой отрасли отвечают международным требованиям<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Foreign Investment Advisory Service: *Cambodia: Corporate Social Responsibility & the Apparel Sector Buyer Survey Results* (Washington DC, World Bank Group, Dec. 2004).

### Применение свода практических правил по ВИЧ/СПИДу и миру труда

**439.** Право не подвергаться дискриминации на основании реального или предполагаемого заражения ВИЧ/СПИДом также является краеугольным камнем политики МОТ в этой области. В Декларации о приверженности делу борьбы с ВИЧ/СПИДом, принятой специальной сессией Генеральной Ассамблеи по ВИЧ/СПИДу в июне 2001 года, предлагается разработать к 2003 году национальные правовые и политические основы, которые обеспечивали бы защиту прав и достоинства лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом, и лиц, подверженных наибольшей угрозе заражения ВИЧ/СПИДом на производстве. Декларация настоятельно призывает учитывать при этом соответствующие международные рекомендации. Пять лет спустя эта приверженность получила подтверждение в Политической декларации от июня 2006 года по ВИЧ/СПИДу, что делает Свод практических правил МОТ по ВИЧ/ СПИДу и миру труда актуальным, как никогда ранее

## Вставка 4.8

Мониторинг дискриминационной практики в рамках программы  
Совершенствование камбоджийских предприятий

Согласно докладу по вопросам дискриминации, подготовленному недавно в рамках программы *Совершенствование камбоджийских предприятий*, 11% предприятий, на которых с 1 мая по 31 октября 2006 года проводилась проверка, прибегают к дискриминационной практике. Обычно эта практика выражается в форме увольнения беременных женщин и сокращения трудового стажа по возвращении работающих матерей из отпуска по беременности и родам. Из приобретенного в рамках этой программы опыта следует, что администрация практикует также принятие дискриминационных мер по отношению к мужчинам, особенно при найме. В докладе отмечается далее, что 6% обследованных предприятий имеют проблемы с дискриминацией профсоюзных организаций.

Для дальнейшего изучения вопросов, касающихся гендерного фактора и трудовых отношений, которые трудно отслеживать или сопоставлять с основными результатами мониторинга, программа поручила кооперативному обществу КЭАР Интернэшнл обследование 1.000 работников и 80 менеджеров по вопросам управления людскими ресурсами и административным проблемам на швейных предприятиях (Гендерное обследование). Предварительные результаты этого обследования позволяют сделать вывод, что словесные оскорбления и сексуальные домогательства, равно как и случаи насилия по дороге на предприятие или домой, могут быть более обычными явлениями по сравнению с тем, что дает процесс мониторинга, возможно по причине расхождений в понимании термина «сексуальное домогательство». С результатами обследования были ознакомлены профсоюзы и организации работодателей, международные организации, НПО и правительство, которым было предложено разработать на этой основе широкие рекомендации относительно решения этих и других вопросов.

Источник: *Better Factories Cambodia*, ILO: *Seventeenth Synthesis Report on Working Conditions in Cambodia's Garment Sector*, см.: [www.betterfactories.org/ilo](http://www.betterfactories.org/ilo).

(вставка 4.9)<sup>21</sup>. Свод служит практическим руководством почти для 40 стран мира<sup>22</sup> и используется директивными органами и социальными партнерами более чем в 60 странах как справочное пособие.

**440.** Главным средством распространения Свода и содействия социальным партнерам в его практическом применении являются мероприятия по техническому сотрудничеству МОТ. Для того, чтобы план предприятия был эффективным, требуется шесть элементов: продуманная политика; комитет предприятия по ВИЧ/СПИДу с полностью представительным составом, располагающий надлежащей стратегией, планом работы и ресурсами; программа по изменению поведения; сеть координаторов и педагогов одного уровня; доступ к конфиденциальной информации о тестах и

лечении; и план эффективного мониторинга результатов работы.

**441.** Проект МОТ «Стратегия предприятий в области ВИЧ/СПИДа» (SHARE), который охватывает 300.000 работников формальной и неформальной экономики 23 стран, способствовал применению Свода и привел к принятию конкретных законоположений в этой области<sup>23</sup>. Выпущены пакеты материалов для предприятий<sup>24</sup>, показывающие, как исключить из повседневной речи слова и выражения, носящие дискриминационный или обидный характер, а также всю прочую дискриминационную практику.

**442.** Эффективность в решении вопросов дискриминации на основании заболевания ВИЧ/СПИДом показал и отраслевой подход. В странах Африки, расположенных к югу от Сахары, МОТ внесла вклад в усилия, предпринимаемые на национальном и региональном уровнях с целью профилактики заболевания ВИЧ/СПИДом на транспорте, где работники подвергаются особенно большой опасности оказаться инфицированными. Основным итогом содействия со

<sup>21</sup> См. также относящееся к этому вопросу учебное пособие *Implementing the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work*, at [www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/manual.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/manual.htm).

<sup>22</sup> На сегодня этими странами являются: Азербайджан, Аргентина, Багамские Острова, Барбадос, Бенин, Ботсвана, Бразилия, Гана, Замбия, Индия, Камерун, Кения, Киргизстан, Китай, Кот-д'Ивуар, Маврикий, Малави, Малайзия, Мексика, Мозамбик, Намибия, Российская Федерация, Свазиленд, Сейшельские Острова, Сенегал, Сент-Люсия, Таиланд, Тимор-Лешти, Того, Тринидад и Тобаго, Уганда, Узбекистан, Филиппины, Чили, Шри-Ланка, Эфиопия, Южная Африка, Япония, а также Сообщество по вопросам развития стран юга Африки (САДК), министерства иностранных дел Нидерландов и Соединенного Королевства.

<sup>23</sup> См. МОТ: *Saving lives, protecting jobs*, International HIV/AIDS Workplace Education Programme, SHARE: Strategic HIV/AIDS Responses by Enterprises, Interim Report (Geneva, 2006).

<sup>24</sup> См. ILO-FHI *HIV/AIDS behaviour change communication toolkit for the workplace*, at [www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/bcctoolkit.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/bcctoolkit.htm).



## Вставка 4.9

## Свод практических правил МОТ по ВИЧ/СПИДу и миру труда

«В духе достойного труда и уважения прав человека нельзя допускать дискриминацию работников на основании реального или предполагаемого инфицирования ВИЧ. Дискриминация и стигматизация лиц, инфицированных ВИЧ/СПИДом, препятствуют усилиям по предотвращению ВИЧ/СПИДа» (пункт 4.2).

«Факт инфицирования ВИЧ не должен служить причиной для прекращения трудового договора» (пункт 4.8) или для лишения человека социальных пособий и льгот (пункт 4.10).

Работодатели должны пресекать кадровые политику или практику, ведущие к дискриминации работников, инфицированных или больных ВИЧ/СПИДом; они не должны требовать проведения проверки или анализов на ВИЧ/СПИД у кандидатов на рабочее место или работников (пункт 4.6) и должны обеспечить конфиденциальность личных данных (пункт 4.7).

Работодатели должны также поощрять лиц, заболевших ВИЧ, продолжать работать до тех пор, пока с медицинской точки зрения не будет противопоказаний. Работодатели должны располагать процедурами, которые могут быть начаты против любого работника, прибегающего к дискриминации на основаниях реального или предполагаемого заболевания ВИЧ/СПИДом или нарушающего политику предприятия в области ВИЧ/СПИДа. Работодатели должны также принимать меры для разумной адаптации рабочих мест к нуждам работников, имеющих заболевание, связанное со СПИДом, в том числе такие меры, как организация рабочего времени, предоставление особого оборудования, перерывы для отдыха, возможность отсутствия на рабочем месте в связи с посещением врача, гибкий отпуск по болезни, работа неполное рабочее время и возможность возвращения на рабочее место (пункт 5.2).

стороны МОТ является приведение в соответствие региональных нормативных актов в области транспорта и нормативных актов о пересечении границ с конкретным Руководством МОТ по транспортному сектору<sup>25</sup>.

### *Расширение возможностей трудоустройства лиц с частичной утратой трудоспособности*

**443.** Для расширения возможностей трудоустройства инвалидов МОТ сосредоточила свою деятельность на трех направлениях: расширение объема знаний по вопросам инвалидности в области профессиональной подготовки и занятости, включая интеграцию стажеров-инвалидов в общие программы профессионально-технической подготовки; информационно-просветительская деятельность и предоставление консультаций по вопросам политики правительствам и социальным партнерам; и услуги поддержки через мероприятия технического сотрудничества. Сюда входят и проекты, нацеленные на повышение квалификации работников-инвалидов, в том числе проект по развитию предпринимательских навыков среди женщин-инвалидов в Эфиопии или проекты по повышению квалификации и расширению занятости молодежи с частичной утратой трудоспособности в Африке и Азии.

**444.** Недавно в рамках программы по вопросам инвалидности, осуществляемой в Азиатско-Тихоокеанском регионе, МОТ создала

самую полную базу данных об имеющихся в регионе законодательных актах и политике в отношении инвалидов, которая позволяет удовлетворять частые запросы трехсторонних участников МОТ об информации, касающейся деятельности других стран в деле соблюдения прав и повышения благосостояния этих людей<sup>26</sup>. МОТ работает с Экономической и социальной комиссией для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО), Азиатско-Тихоокеанским центром по вопросам инвалидности, Глобальной сетью учреждений прикладных исследований и информации, касающихся занятости и профессиональной подготовки трудящихся-инвалидов (ГЛАДНЕТ) и Всемирным банком над дальнейшим расширением этой базы данных. Эта совместная инициатива приобретает особую актуальность ввиду ожидаемого роста запросов о содействии в связи с Конвенцией ООН о правах инвалидов.

**445.** На основе Свода практических правил МОТ по регулированию вопросов, связанных с инвалидностью на рабочих местах, и в рамках программы AbilityAP были предоставлены также консультации организациям работодателей, отдельным компаниям и многонациональным предприятиям по вопросам разработки политики и программ, которые учитывают нужды инвалидов в отношении занятости и одновременно идут навстречу требованиям и ожиданиям работодателей. В число таких мероприятий

<sup>25</sup> См. МОТ: *Using the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work – Guidelines for the transport sector* (Женева, 2005).

<sup>26</sup> В большинстве своем информация касается стран Азиатско-Тихоокеанского региона, но имеются данные и по странам других регионов. См. [www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/laws.htm](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability/laws.htm).

**Вставка 4.10****Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы:  
положения о недопущении дискриминации**

Правительства должны принять и проводить в жизнь политику и законодательство, которые способствуют «искоренению всех форм дискриминации в сфере занятости и занятий» (пункт 8.4.4).

Трудящиеся-мигранты должны пользоваться судебной защитой в случае нарушения их прав и иметь возможность «подавать жалобы и рассчитывать на защиту, не подвергаясь дискриминации, запугиванию или репрессиям» (пункт 10.5).

Правительства и социальные партнеры должны «содействовать социальной интеграции и вхождению в общество при соблюдении культурного разнообразия, не допуская при этом дискриминации против трудящихся-мигрантов и принимая меры по искоренению расизма и ксенофобии» (пункт 14).

Требуется «принять и применять направленные против дискриминации законодательство и политику, предусматривающие создание специальных органов по вопросам равенства и недопущения дискриминации трудящихся-мигрантов. Эти органы должны вести регулярный сбор и анализ данных по этим вопросам с учетом гендерного фактора» (пункт 14.1), и принимать во внимание Программу действий, принятую в 2001 году в Дурбане Всемирной конференцией по борьбе с расизмом, расовой дискриминацией, ксенофобией и иными формами нетерпимости (пункт 14.2).

входит и совместное МОТ/ЭСКАТО совещание, проходившее в 2005 году с участием представителей многонациональных корпораций, правительств, НПО и инвалидов. Этим совещанием было положено начало диалогу между заинтересованными сторонами о практическом аспекте найма инвалидов. В следующем году аналогичные совещания «круглого стола» были организованы в Китае, Гонконге (Китай) и Вьетнаме, а ряд многонациональных корпораций сообщили об инициативах относительно улучшения своей отчетности о найме инвалидов<sup>27</sup>.

**За более справедливое отношение к трудящимся-мигрантам**

**446.** Доклад о трудящихся-мигрантах в глобальной экономике, представленный для общего обсуждения 92-й сессии Международной конференции труда в июне 2004 года, высветил проблемы дискриминации и ксенофобии, существующие на производстве<sup>28</sup>. Трудящиеся-мигранты часто становятся жертвами неравенства с точки зрения обращения и возможностей в сфере занятости, а временные (и с неурегулированным статусом) трудящиеся-мигранты нередко не охватываются положениями о регулировании заработной платы и системами социального обеспечения. Конференция приняла решение об осуществлении плана действий, который включает создание необязательных многосторонних основ для такого подхода к

миграции рабочей силы, который опирается на права человека.

**Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы**

**447.** Трехстороннее совещание экспертов, проходившее в Женеве 31 октября-2 ноября 2005 года, одобрило «Многосторонние основы по вопросам миграции рабочей силы: необязательные принципы и рекомендации по основанному на правах подходу к миграции рабочей силы», которые затем были утверждены Административным советом в марте 2006 года (вставка 4.10). В этих основах особо подчеркиваются «многочисленные барьеры и дискриминация, с которыми сталкиваются трудящиеся-мигранты в связи с полом, расой и статусом мигрантов» и настоятельно указывается (в пункте 8 главы V) на то, что права человека всех трудящихся-мигрантов, независимо от их статуса, следует пропагандировать и защищать». В частности на них должны распространяться «принципы и права, указанные в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации»<sup>29</sup>.

**448.** В сотрудничестве с Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и Международной организацией по миграции (МОМ) МОТ внесла также вклад в подготовку *Пособия по разработке эффективной политики в области миграции рабочей силы в направляющих и принимающих странах*<sup>30</sup>. В рамках

<sup>27</sup> См. [www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability](http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/ability).

<sup>28</sup> МОТ *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, Доклад VI, Международная конференция труда, 92-я сессия, Женева, 2004.

<sup>29</sup> См. [www.ilo.org/public/english/protection/migrant/new/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/new/index.htm).

<sup>30</sup> См. [www.osce.org/item/19187.html](http://www.osce.org/item/19187.html).

технического сотрудничества на Филиппинах и в Индонезии МОТ проводит проект DOMWORK, нацеленный на оказание этим странам содействия в решении вопросов надомного труда и укрепление их позиций на переговорах с другими странами относительно обеспечения более полной защиты их собственных мигрантов-надомников<sup>31</sup>.

#### **Проведение аналитических обследований о проявлениях дискриминации**

**449.** В ряде европейских стран МОТ продолжает проводить проекты, анализируя ситуацию на предмет наличия дискриминации с целью выявления и показа масштабов дискриминации против трудящихся-мигрантов, которым отказывают в приеме на работу по причине их имени. Обследования проводились в Италии в 2004 году<sup>32</sup>, где они касались марокканцев, ищущих работу, и во Франции и в Швеции в 2005-06 годах, где они касались молодежи (в возрасте 20-25 лет) второго поколения мигрантов, подавших заявления о приеме на работу. Предыдущие проекты, проведенные МОТ, оказали значительное влияние в соответствующих странах: в Бельгии, например, на основе такого обследования была улучшена формулировка законодательного акта, принятого в 2003 году парламентом Бельгии во исполнение Директивы ЕС о расах (Директива 2000/43/ЕС о расовом неравенстве от 29 июня 2000 года о реализации принципа равного обращения со всеми лицами, независимо от их расовой или этнической принадлежности). Кроме того, во Фландрии работодатели частного и государственного секторов поощрялись к разработке планов мер по устранению недостатков и осуществлению мероприятий по недопущению дискриминации. В районе Брюсселя проводились информационно-просветительские мероприятия, а работники районного бюро занятости прошли обучение по вопросам исключения дискриминации из практики своей работы. Лица, ищущие работу, имеют теперь возможность обращаться с жалобами, если они становятся жертвами дискриминационной практики<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> R. R. Casco: "Lighting a torch for empowerment: 'We matter' say Filipino domestic workers", in *World of Work*, No. 58, Dec. 2006.

<sup>32</sup> E. Allasino; E. Reyneri; A. Venturini; G. Zincone: *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*, ILO International Migration Papers, No. 67, 2004, at [www.ilo.org/public/english/protection/migrant](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant).

<sup>33</sup> Постановление от 20 января 2003 г. об укреплении законодательства против расизма.

#### **Документальное подтверждение передовой практики содействия интеграции трудящихся-мигрантов**

**450.** Еще одним направлением деятельности является расширение и укрепление базы данных МОТ по Европе, содержащей около 150 описаний передовой практики, которые открыты для ознакомления в Интернете (вставка 4.11). Выполнение проекта «Содействие равенству в разнообразии: интеграция в Европе» при поддержке Европейского союза позволило провести дальнейшие исследования, касающиеся соответствующего опыта разных стран по выявлению примеров передовой практики и распространению их, а также по разработке методологии и инструментов для оценки эффективности мер борьбы против дискриминации на предприятиях.

**451.** В 2004 году в странах северной, южной и восточной Африки МОТ при поддержке Европейского союза приступила к выполнению программы, которая называется «Трудовая миграция в Африке в целях интеграции и развития». Она направлена на усиление способности правительств и социальных партнеров управлять трудовой миграцией, одновременно создавая условия для применения трудовых норм посредством социального диалога. Аналогичные цели преследует и проект «Азиатская программа по управлению трудовой миграцией», к осуществлению которого в 2006 году приступили совместно МОТ, Фонд ООН для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ) и Европейский союз.

#### **Страновые программы достойного труда и документы о Стратегиях сокращения масштабов бедности**

**452.** При разработке своей программы МОТ все больше сосредотачивается на страновых программах достойного труда (СПДТ), которые являются особым вкладом МОТ в Рамочную программу ООН по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ) и другие национальные программы развития. Для обеспечения эффективного решения вопросов недопущения дискриминации и вопросов равенства на национальном уровне, СПДТ должны отражать все эти проблемы. Здесь могут возникнуть затруднения, поскольку трехсторонние участники МОТ чаще готовы обращаться к МОТ за содействием, например, в решении вопросов расширения занятости или социальной защиты, чем по поводу таких спорных и сложных вопросов, как основополагающие права в сфере труда. Это еще раз подтверждает необходимость процесса диалога и длительных постепенных действиях как в МОТ (между штаб-квартирой и полевыми структурами), так и совместно с

**Вставка 4.11****Документальная регистрация передовой практики искоренения расовой дискриминации**

Группа Colruyt в Бельгии стала применять новый подход «Diversity in Practice» (Разнообразие на практике) и включила ее в качестве неотъемлемого элемента в свою политику управления кадрами. В программу входит продуманная политика исключения дискриминации, основанная на «нулевой терпимости» к расизму и дискриминации. Запрещается проводить какие-либо различия по признаку религии, пола, цвета кожи или возраста уже на этапах набора и отбора кадров. В сотрудничестве с объединениями турецкой и марокканской общин проводились профессионально-технические курсы и языковые курсы для работников отдела людских ресурсов.

При поддержке Европейского союза Министерство труда и социальной политики Болгарии выполняет в связи с Десятилетием интеграции цыган (2005-2015 гг.) проект по расширению возможностей трудоустройства представителей народности рома трудоспособного возраста. В рамках этого проекта предоставляется обучение профессиям, ограничивающимся в основном практическими профессиональными навыками и низким уровнем грамотности. Ожидается, что 1.000 человек из числа национальных меньшинств пройдут обучение предпринимательским навыкам и получат поддержку в форме консультаций относительно создания предприятий, и 2.000 длительно безработных и групп национальных меньшинств пройдут профессионально-техническое обучение по кустарным и сельскохозяйственным профессиям, пользующимся спросом на рынке, что позволит им трудоустроиться или открыть собственное дело.

В Нидерландах по инициативе социальных партнеров в Генеральные трудовые договоры были включены кодексы поведения, направленные против расовой дискриминации, сексуальных домогательств и всех форм дискриминации. Эти договоры не являются добровольными: предприятия обязаны разрабатывать такие кодексы, но могут приспосабливать их к свои нуждам. Кодексы стали появляться в корпоративном и некоммерческом мире. В 2001 году правительство Нидерландов приняло типовой кодекс поведения, который должен дорабатываться всеми ведомствами.

Источник: [www.wisdom.at/ilo/index.aspx](http://www.wisdom.at/ilo/index.aspx).

трехсторонними участниками МОТ для достижения консенсуса относительно наиболее эффективных путей и средств решения хронических и укоренившихся проблем дискриминации.

**453.** Опыт МОТ в расширении участия трехсторонних членов Организации в процессах ПРСП позволяет судить об этом, хотя ПРСП способствовали разработке последовательного подхода к установлению связей между Программой сокращения масштабов бедности и Программой достойного труда. В некоторых странах предпринимались особые усилия к тому, чтобы трехсторонние участники МОТ пришли к пониманию и учитывали конкретные обстоятельства, в которых находятся женщины с низкими доходами и инвалиды, страдающие от бедности каждый по-своему и незащищенные перед дискриминацией<sup>34</sup>. В число этих стран входят Гана, где усилия были сосредоточены на интеграции инвалидов на рынке труда; Объединенная Республика Танзания, где проводился базисный анализ взаимосвязей между гендерными проблемами, бедностью и занятостью; и Индонезия, где проблемы гендерного равенства поднимались во время консультаций

по вопросам политики. В целом, однако, вопросы недопущения дискриминации и вопросы равенства обсуждались довольно неравномерно и весьма узко, хотя это не совсем так в отношении гендерного равенства. Для представителей министерств труда и социальных партнеров подготовлены учебные материалы<sup>35</sup> и проводились учебные курсы, на которых были продемонстрированы преимущества, которые дает учет гендерной проблематики при изучении причин и характера бедности и поиск средств для исправления положения, опираясь на концепцию достойного труда.

**454.** События последнего времени дают повод для надежды. Представители правительств и организаций работодателей и работников, собравшиеся в мае 2006 года в г. Бразилиа на 16-е Американское региональное совещание, взяли на себя обязательство провести Десятилетие содействия достойному труду в Северной и

<sup>34</sup> МОТ: *Decent Work and Poverty Reduction Strategies: A reference manual for ILO staff and constituents* (Женева, МОТ, 2005).

<sup>35</sup> ILO: *Social dialogue and poverty reduction strategies: A guide to the integration of gender equality*, Программа ИнФокус по социальному диалогу, трудовому законодательству и регулированию вопросов труда (Женева, МОТ, 2004). См. [www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/gender.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/gender.pdf).

**Вставка 4.12****Гендерное равенство как часть региональных программ достойного труда в Азии и Северной и Южной Америке**

Трехсторонние участники МОТ завершили 14-е Азиатское региональное совещание объявлением о начале проведения Десятилетия достойного труда, приняв на себя обязательство «достигнуть конкретных результатов в области достойного труда с учетом их соответствующих национальных особенностей и приоритетов и сотрудничать по конкретным инициативам на региональном уровне, где совместные действия и обмен знаниями и технической информацией приведут тому, что достойный труд станет реальностью к 2015 году». В заключениях подчеркивается важность «содействия гендерному равенству посредством, помимо прочего, предоставления женщинам более широких прав, для чего требуется расширять равенство возможностей в доступе к достойному и производительному труду», а также обращается особое внимание на нужды уязвимых групп работников, значительную часть которых составляют женщины и девочки.

В связи с проведением Азиатского десятилетия достойного труда в страновые программы достойного труда (СПДТ) включены подробные стратегии, учитывающие гендерные проблемы и нацеленные на достижение конечных результатов с точки зрения достойного труда. Разработанные формуляры для регулярного мониторинга и отчета о достигнутом прогрессе в процессах ПРСП включают раздел, посвященный методам учета гендерных проблем. Поступили инициативы с предложениями о содействии гендерному равенству на региональном уровне в ходе проведения Десятилетия, в том числе по вопросам охраны материнства, равной оплаты за труд равной ценности и обеспечения полного соблюдения прав трудящихся женщин-мигрантов и их защиты, в частности домашней прислуги.

В регионе Северной и Южной Америки принятая министрами труда в мае 2006 года в г. Бразилиа Программа Западного полушария (2006-2015 гг.) устанавливает цели, задачи и сроки, а также включает соответствующие стратегии и политику, направленные на то, чтобы достойный труд стал здесь реальностью. Возвращаясь к тому, что было уже заявлено главами государств Северной и Южной Америки в г. Мар-дель-Плата в ноябре 2005 года, они указали, что содействие достойному труду является важнейшим элементом усилий по укреплению демократии, сокращению масштабов бедности, снижению неравенства и содействию социальной интеграции. Соблюдение и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, включая искоренение дискриминации и достижение равенства, занимают центральное место в этой программе, равно как содействие гендерному равенству. На предстоящие десять лет министры взяли на себя обязательства увеличить на 10% уровень участия женщин в трудовой деятельности и повысить занятость женщин до соразмерного уровня, а также сократить наполовину гендерный разрыв в оплате труда и добиться уменьшения численности женщин, занятых в неформальной экономике. Для этого деятельность будет сосредоточена, помимо прочего, на проведении политики равенства в сфере оплаты труда, в частности на разработке и применении методов оценки рабочих мест без гендерной предвзятости и включении в коллективные договоры соответствующих статей; на проведении активной политики в области рынка труда, направленной на борьбу против сегрегации по признаку пола на производстве, принимая при этом во внимание проблемы молодых женщин; и на улучшение положения, в котором находится домашняя прислуга.

Источник: См. GB.297/5, op. cit.

Южной Америке<sup>36</sup>. Несколько месяцев спустя 14-е Азиатское региональное совещание (Бусан, август-сентябрь 2006) и МОТ объявили об Азиатском десятилетии достойного труда, которое продлится до 2015 года<sup>37</sup>. В обоих регионах были приняты обязательства и намечены

цели по сокращению разрыва в достойных условиях труда между защищенными группами населения и группами, уязвимыми перед дискриминацией (вставка 4.12).

<sup>36</sup> *Report and conclusions of the Sixteenth American Regional Meeting (Brasilia, 2–5 May 2006)*, GB.297/5 (Nov. 2006).

<sup>37</sup> ILO: *Report and conclusions of the Fourteenth American Regional Meeting (Busan, 29 August–1 September 2006)*, GB.297/6 (Nov. 2006).

## 2. Последующие меры

**455.** Первый Глобальный доклад о дискриминации в области труда и занятий высветил необходимость дальнейшего укрепления проводимой работы, равно как и практического использования ее результатов, такой как деятельность МОТ в области борьбы с дискриминацией по причине инвалидности, действительного или мнимого заболевания ВИЧ/СПИДом или статуса трудящихся-мигрантов, и расширения усилий МОТ по тем направлениям, которые были определены в докладе как наиболее важные с точки зрения потребностей и пробелов. Таковые включали обеспечение справедливой оплаты труда и более эффективное сопряжение проблем бедности и систематической дискриминации, коренящейся в том, что расовые или этнические причины усугубляются гендерными причинами. В нем также указывалось, что поскольку дискриминация в сфере труда пронизывает всю ткань и структуру рынков труда и институтов рынка труда и трехсторонних участников МОТ, любые планы действий, нацеленные на ее искоренение, должны сопрягаться со стратегическими задачами Организации и с принципами содействия достойному труду. В нем также высказывалась мысль о важности укрепления системы знаний, проведения информационно-пропагандистских мероприятий, оказания услуг в целях упразднения дискриминации и всяческого поощрения равенства на рабочих местах.

**456.** Рекомендации настоящего второго Глобально доклада относительно дальнейших мер на ближайшие четыре года являются отголоском рекомендаций первого доклада, хотя и носят более целенаправленный характер, поскольку они сформулированы с учетом опыта, накопленного в процессе работы, и учитывают ориентиры стратегического планирования и оперативной деятельности МОТ. Последние, в частности, касаются внедрения страновых программ достойного труда (СПДТ) в качестве основы деятельности МОТ внутри стран в сочетании с исследовательскими работами и услугами на региональном и глобальном уровнях<sup>38</sup>. Это означает, что на национальном уровне формы дискриминации, требующие приоритетного внимания, и области политических действий будут определяться в каждом случае отдельно с учетом как потребностей, так и требований трехсторонних участников МОТ и, когда это оправдано, – замечаний контрольных органов, занимающихся нормами. Во всех случаях

надлежит строго следовать принципам гендерного равенства, являющегося стратегической целью МОТ. В настоящем разделе определены некоторые результаты, которых предстоит добиться в предстоящие четыре года, и излагаются направления деятельности в целях их достижения.

### Содействие гендерному равенству в сфере труда

**457.** Обзор деятельности МОТ за последние четыре года в области недопущения дискриминации и обеспечения равенства свидетельствует о том, что, как и в прошлом, обеспечение гендерного равенства остается острой проблемой. Тем не менее, постепенно претерпевает изменения подход к обеспечению гендерного равенства. Отмечается вполне явная тенденция включения аспектов гендерного равенства в основную сферу действий МОТ, и более конкретно, в сферу технического содействия, а также в такие политические области, как политика в сфере занятости, социальный диалог или процессы, направленные на сокращение масштабов бедности. Несмотря на то, что сфера действия, глубина и результативность полноценного учета гендерной тематики во всех этих областях весьма неоднородны, эта тенденция свидетельствует о том, что стремление к обеспечению гендерного равенства как с прагматической, так и политической точек зрения начинает приносить осязаемые плоды.

**458.** Однако это не сопровождалось достаточно серьезными усилиями, нацеленными на преодоление гендерного дефицита в отношении ряда важнейших показателей рынка труда, таких как уровни занятости, распространенность неформальных форм занятости, оплата труда и разделение наемного и неоплачиваемого труда между женщинами и мужчинами. Это, в свою очередь, влечет за собой опасность ослабления последствий учета гендерной тематики, что основывается на сочетании усилий, нацеленных на внедрение гендерных аспектов во все программы и проекты МОТ, и проведения конкретно гендерно направленных мер, ориентированных на содействие равенству между мужчинами и женщинами.

**459.** Поэтому испытывается необходимость в более скоординированных и целенаправленных глобальных действиях МОТ, ориентированных на сокращение этого неравенства. Сочетание трудовой деятельности и семейных обязанностей приводит к сужению возможностей женщин в отношении того, работать ли вообще, где и на каких видах работ, губительно

<sup>38</sup> МОТ: *Предложения по Программе и бюджету на 2006-07 годы*, GB.292/PFA/8(Rev.) (март 2005).

сказывается на их трудовом опыте, подготовке, стаже и перспективах профессионального роста. Это приводит к тому, что их заработная плата остается низкой. Даже когда женщинам, выполняющим семейные обязанности, удается закрепиться и продвигаться на рынке труда и занимать приличные должности, они продолжают зарабатывать меньше мужчин, занимающих аналогичные посты. Это свидетельствует, что содействие гендерному равенству в мире труда требует целого ряда кратко- и долгосрочных политических мер, учитывающих эти взаимосвязи.

**460.** В соответствии с резолюцией о содействии гендерному равенству, справедливой оплате труда и охране материнства, принятой Международной конференцией труда в 2004 году, план практических действий должен благоприятствовать сбору и доступности информации и передовой практики в этих областях в том, что касается гендерной дискриминации на рынке труда, содействия предпринимательству женщин, процедур найма и оценки должностных обязанностей, различий в оплате труда на основании гендерной принадлежности, трудовых и семейных обязанностей. Совместно с замечаниями контрольных органов в отношении ратифицированных конвенций, касающихся гендерного равенства эта информация будет использована в целях проведения ряда трехсторонних и двусторонних диалогов по выявлению мер, ориентированных на поощрение гендерного равенства. Эти глобальные действия будут подготовлены с учетом целей и требований четырех ключевых конвенций МОТ, посвященных гендерному равенству, и в целях совершенствования их применения или содействия их ратификации.

#### Всемерный учет аспектов недопущения дискриминации и содействия равенству в страновых программах достойного труда (СПДТ)

**461.** Воля к достижению целей достойного труда и расширения занятости прочно укрепилась в национальной и международной политике, равно как и в глобальной программе в области развития, на что указывается, например, в Заявлении министров, сформулированном на заседаниях этапа высокого уровня ЭКОСОС в 2006 году. В Заявлении подчеркивается важность всемерного учета целей полной и производительной занятости и достойного труда в политике, программах и деятельности учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций и финансовых институтов.

**462.** Упразднение дискриминации является сердцевинной целью достойного труда для всех женщин и мужчин и «основано на понятии равенства возможностей для всех тех, кто трудится

или ищет работу и средства для проживания, будь то разнорабочие, работодатели или самозанятые работники реальной и неформальной экономики»<sup>39</sup>. А поэтому всемерный учет вопросов недопущения дискриминации и содействия равенству в страновых программах достойного труда (СПДТ) является предопределяющим фактором обеспечения того, чтобы эти программы достигли поставленных целей.

**463.** Включение аспектов содействия достойному труду в программы всех учреждений системы Организации Объединенных Наций и финансовых организаций закладывает основу проведения комплексных и последовательных международных и национальных действий против дискриминации на рабочих местах и вне их. При том, что на производстве с дискриминацией бороться проще и эффективнее, ее искоренение зависит от последовательных и одновременных действий, нацеленных на то, чтобы покончить с ней также и в домашних хозяйствах, в школе и в общинах. Международная встреча по вопросам содействия справедливости и расовой интеграции, совместно проведенная МОТ, Межамериканским банком развития (МБР), ПРООН (Бразилия) и Департаментом по международному сотрудничеству Соединенного Королевства (Бразилия), (Бразилия, апрель 2005 г.) (см. данную Часть IV, глава 1, посвященную проблемам борьбы с расизмом и бедностью) дает пример межучрежденческого комплексного подхода к проблемам расового равенства, в котором сочетаются принципы равного доступа к образованию, здравоохранению и жилищному обеспечению с принципами равного обращения и равных возможностей в сфере труда. Углубление осознания важности действий в мире труда для достижения прогресса по вопросам недопущения дискриминации и содействия равенству будет способствовать также кристаллизации общесистемных усилий в поддержку содействия программе достойного труда на уровне страны и в глобальных масштабах.

**464.** В настоящем докладе показано, что существует тесная взаимосвязь между состоянием бедности человека и его уязвимостью перед дискриминацией, а также между состоянием человека, когда он подвержен многократной и хронической дискриминации на работе, и его незащищенностью перед принудительным или детским трудом. Для действенной интеграции аспектов недопущения дискриминации и содействия равенству в СПДТ, равно как и в более широкую программу достойного труда, необходимо выполнить ряд условий.

<sup>39</sup> МОТ: *Равенство в сфере труда – веление времени*, op. cit., с. 1.

**465.** Во-первых, при выполнении всех проектов и взаимосвязанной деятельности в рамках СПДТ необходимо помнить о конкретных потребностях и положении групп различных полов, рас, религий, способностей, чтобы все они смогли в равной степени воспользоваться появляющимися возможностями. Это требует, чтобы как МОТ, так и ее трехсторонние участники умели планировать, выполнять, контролировать исполнение и оценивать СПДТ таким образом, чтобы все это приводило к более равным результатам. Такой подход предусматривает привлечение к этому процессу трехсторонних участников МОТ, отвечающих за связи с комиссиями по вопросам равенства или другими специализированными органами или ассоциациями, представляющими интересы незащищенных с точки зрения дискриминации групп. В результате взаимодействия с широким кругом институтов укрепится потенциал МОТ, и она сможет помочь выкристаллизовать общесистемный план действий в поддержку достойному труду для всех.

**466.** Во-вторых, в наличии должен быть надлежащим образом обеспеченный механизм, включая благоприятные своды законов и институтов, меры надзора за выполнением и государственную политику, чтобы добиться равенства в сфере труда. Такой благоприятный механизм касается функционирования рынков труда, а также условий труда и более широких проблем социальной защиты. Он должен также охватывать вопросы макроэкономической политики, торговли, бюджетно-налоговой политики, которые бы предоставляли отдельным категориям гарантии против потенциально дискриминационных последствий этих направлений политики. В этом отношении трудно переоценить важность межучрежденческого сотрудничества в рамках системы ООН.

**467.** Чрезвычайно важны также производственные инициативы, выдвигаемые организациями работодателей и работников индивидуально или совместно. В то же время, хотя эффективные основы нормативного регулирования, поддерживаемые укомплектованными квалифицированными кадрами и финансово обеспеченными службами инспекции труда, и являются важным шагом по пути искоренения дискриминации, тем не менее добровольные инициативы, не носящие характера нормативного регулирования, могут также повысить эффект как национальных, так и международных законодательных актов.

#### Более эффективные законы и правоприменительная деятельность

**468.** Настоящий обзор свидетельствует, что важнейшим шагом на пути искоренения дискриминации является ее законодательный запрет и что основы нормативного регулирования

должны носить согласованный и всеобъемлющий характер. Несмотря на заметные достижения в правовой сфере за последние несколько лет во многих странах, проблемы остаются нерешенными в отношении как содержания, так и сферы охвата законодательных актов, нацеленных на борьбу с дискриминацией в области занятости и различных видов трудовой деятельности, равно как и в отношении их применения. Показательным примером может служить проблема применения законодательства, ориентированного на реализацию принципа равной оплаты труда за равноценный труд. В зависимости от признака дискриминации законодательство может предусматривать частичную защиту от нее, равно как оно может и охватывать лишь часть аспектов трудового правоотношения. Либо законодательство может предусматривать различное или менее благоприятное обращение с отдельными категориями работников, в которых уязвимые перед дискриминацией лица обычно представлены диспропорционально. Это требует того, чтобы МОТ готовила и распространяла пакеты удобных для пользователей мультимедийных материалов, включая руководства или инструкции, касающиеся правовых требований Конвенций 100 и 111, равно как и других соответствующих конвенций, приводя конкретные примеры того, как различные страны на практике реализуют эти положения в национальном законодательстве и на практике, и отвечая на часто возникающие вопросы или критику относительно конкретных аспектов таких трудовых норм. Распространение материалов будет затрагивать не только определение нетрадиционных каналов рассылки, но и установление более тесных взаимосвязей с другими международными учреждениями в рамках системы Организации Объединенных Наций, с региональными банками развития и с Европейским союзом.

**469.** Даже при условии внедрения необходимого свода законов часто остается проблематичным надзор за их исполнением. Как показано в настоящем обзоре, важная роль в обеспечении практической реализации правовых антидискриминационных положений отводится службам инспекции труда. Сильные и с отдачей действующие системы инспекции труда и действенные органы регулирования вопросов труда и трудовых отношений, учитывающие требования современного трудового законодательства, являются важнейшим условием для эффективного управления рынками труда. Документальный учет передовой практики, составление кратких памятных записок или руководств по вопросам отслеживания и предотвращения случаев дискриминации в области занятости, в том числе посредством широких профилактических кампаний, и укрепление



потенциальных возможностей инспекторов по труду в целях содействия надзору за выполнением антидискриминационного законодательства станут важнейшими составными плана дальнейших практических мер. В целях стимулирования процесса повышения квалификации кадров служб инспекции труда и их опыта всячески будет поощряться создание более широкого национального и международного сетевого взаимодействия.

#### Более эффективные инициативы ненормативного характера

**470.** Настоящий Глобальный доклад свидетельствует о том, что бизнес-структуры могут ощутить потребность в изменении своих политики и практики в области управления людскими ресурсами, чтобы обеспечить большую диверсификацию своей рабочей силы, прибегая к некоторым мерам ненормативного характера. Такие меры могут варьироваться от политики и практики государственных закупок или кредитной и инвестиционной политики, проводимой международными или региональными банками, торговой политики, являющейся стимулом для фирм, вплоть до доступа к рынку на национальном и региональном уровнях или добровольных частных инициатив (ДЧИ), стимулирующих фирмы благодаря давлению их друг на друга и извлечению уроков из обоюдного опыта. Такие инициативы, как, например, добровольные кодексы поведения, относящиеся к субподрядчикам, как правило, упоминают основополагающие принципы и права в сфере труда, включая недопущение дискриминации.

**471.** Трудно переоценить важность понимания того, что необходимо изменить и каким образом, и определения наиболее экономически эффективных средств достижения этих целей. В равной степени полезно извлекать уроки из опыта других предприятий и стран и учитывать соответствующие выводы. План последующих действий на 2004-08 годы предусматривает документальный учет подающей надежды практики, составление кратких памятных записок и политических резюме, а также проведение форумов по обмену знаниями и опытом на национальном и региональном уровнях с отраслевым или межотраслевым ориентиром по целому ряду вопросов. Основная цель этих инициатив заключается в определении условий и путей, в соответствии с которыми государственная закупочная политика, или политика предоставления кредитов, или ДЧИ могут наиболее целесообразно обеспечить достижение целей недопущения дискриминации и содействия равенству.

#### Укрепление потенциала социальных партнеров как средство превращения равенства на производстве в реальность

**472.** Социальные партнеры, как показано в настоящем обзоре, являются главными действующими силами в области упразднения дискриминации и содействия равенству в сфере труда. Они могут вносить свой вклад в дело достижения этой цели, обеспечивая отмену дискриминационной и изоляционной практики внутри собственных структур и в рамках тех услуг, которые они предоставляют своим членам. Заключение коллективных соглашений и договоров является жизненно важным средством, благодаря которому организации работодателей и работников могут добиться конкретных изменений в условиях труда и жизни и в перспективах работников, являющихся жертвами дискриминации. Хотя имеется изобилие информации о статьях, касающихся недопущения дискриминации и содействия равенству и включенных в коллективные соглашения и договоры в промышленно развитых странах, мало что известно об аналогичных статьях соглашений в развивающихся странах и в странах с переходной экономикой. Этот недостаток информации должен быть устранен, чтобы определить наиболее рациональный путь проведения практических действий во имя обеспечения того, чтобы при заключении коллективных соглашений больше внимания уделялось в этих странах вопросам дискриминации. Это имеет первостепенное значение, учитывая взаимозависимость между равенством и производительностью, с одной стороны, и равенством и свободой объединения, с другой стороны. В сотрудничестве с заинтересованными учреждениями предлагается провести аудиторские проверки коллективных соглашений в ряде стран по регионам.

**473.** Организации работников и работодателей также могут выступать с производственными инициативами посредством трехстороннего сотрудничества или в индивидуальном порядке. В рамках плана действий будет собрана информация о накопленном опыте, о сфере охвата и содержании этих инициатив и об их результативности по секторам и по целевым группам, а также будут предложены образцовые примерные кодексы поведения или руководства в целях содействия равенству обращения и возможностей для всех. Предлагается также выборочному ряду стран, в которых начаты инициативы этого рода и которые испытывают потребность в практической помощи в их реализации и их расширении, предложить содействие по укреплению их потенциальных возможностей.

**474.** Благодаря своему участию в разработке политики в области занятости и в сфере социальной политики социальные партнеры могут оказать помощь в поисках путей справедливого создания равных условий для всех, чтобы все люди, независимо от их, помимо прочего, пола, расы или инвалидности, обладали равными возможностями, чтобы добиться успеха на своих рабочих местах. Для этого социальные партнеры должны помнить о различных последствиях занятости и социальной политики для различных социальных групп и должны определять пути, дающие возможность свести к минимуму пагубные последствия для конкретных категорий населения, добиваясь при этом более справедливого распределения возможностей. Деятельность МОТ, ориентированная на расширение способности социальных партнеров воспринимать и решать проблемы гендерного неравенства в рамках общенациональных консультаций, проводимых в плане подготовки стратегических процессов по сокращению масштабов бедности (ПРСП), представляет собой наглядный пример такого подхода.

**475.** В течение следующего четырехлетнего периода предстоит проводить аналогичную деятельность в отношении гендерного и других форм равенства, таких как расовое или этническое равенство, используя в своей работе тот упомянутый в настоящем докладе инструментарий, который был создан до настоящего времени, но при этом модернизируя его. Определение форм неравенства, с которыми предстоит борьба, в большой степени будет зависеть от конкретных национальных особенностей.

**476.** «Дискриминация в сфере труда представляет собой не только нарушение основополагающих принципов и прав, но и означает громадные издержки для общества (...). Если не принимаются меры для исправления ситуации, то со временем такие ущемления, как правило, накапливаются и становятся еще более интенсивными, что имеет неблагоприятные последствия для жизни после работы, а также для общества в целом»<sup>40</sup>. Совместными усилиями, на национальном и международном уровнях, при политической воле техническом ноу-хау МОТ и ее трехсторонние участники могут добиться превращения равенства в реальность.

<sup>40</sup> МОТ: *Изменение моделей и структур с сфере труда* (Женева, 2006), сс. 42-44.







## Приложение

### Методологическая записка

При составлении таблиц и диаграмм в Части II приоритет был отдан максимально возможно числу стран или территорий, обладающих всей полнотой информации за период 1995-2004 годов; в случаях, когда данные по каждому году за указанный период отсутствовали, была использована информация за ближайший год к 1995 и 2004 годам. Таким образом были определены данные за 1995 (или ближайший к нему) и за 2004 (или ближайший к нему) годы. На основе доступной информации было рассчитано увеличение в абсолютном процентном выражении в период между указанными выше годами. Страны, сумевшие представить лишь статистический отчет за один или два года в период между 1995 и 2004 годами, были исключены из выборки; та же участь постигла и страны, которые смогли представить данные только по одному десятилетию (либо за 1990-е, либо за 2000-е гг.).

Как только были просчитаны все данные и пересмотрены случайные результаты, страны были сгруппированы по двум таблицам: одна – в соответствии с региональной классификацией, а другая – в соответствии с классификацией уровня доходов (см. ниже определение и перечень этих классификаций по странам). В каждой колонке среднее (медианное) значение по каждой из предварительно идентифицированных категорий было рассчитано по формуле:  $\Sigma$  значений в колонке А/количество стран или территорий, включенных в эту категорию (например, с точки зрения доходов и регионов).

### Использованные определения<sup>1</sup> и источники данных по переменным величинам

#### Уровни участия женщин в составе рабочей силы (табл. 2.1)

Рабочая сила включает всех лиц обоих полов, способных предложить свой труд в целях производства товаров и услуг в течение конкретного базисного периода; другими словами, она включает всех лиц старше 15, но моложе 64 лет, которые в это время были либо трудоустроены, либо были безработными. Уровни участия (выраженные в %) в составе рабочей силы: рассчитаны путем деления всей рабочей силы на количество населения трудоспособного возраста.

Источник: КППТ, 4-е издание, таблица 1а.

#### Соотношение занятости к населению в разбивке по полу и региону (табл. 2.2)

Занятость относится к лицам старше определенного возраста, которые работали или были трудоустроены в течение базисного периода. Данные о занятости включают как работников, занятых на условиях полного рабочего времени, так и работников с неполным рабочим временем, чье вознаграждение определяется на основе проработанного времени (часов) или количества произведенных изделий и не зависит от прибылей или ожидания прибылей.

Соотношение занятости к населению: дает информацию о возможностях экономики создавать рабочие места. Другими словами, это доля населения страны трудоспособного возраста, которое имеет работу. Высокое соотношение означает, что существенная доля населения страны имеет работу, а низкое соотношение

<sup>1</sup> Определения из Базы данных МОТ по статистике труда (ЛАБОРСТА); см. [laborsta.ilo.org](http://laborsta.ilo.org) и МОТ: *Ключевые показатели рынка труда* (КППТ), 4 издание (Женева, 2006) ([www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/indicators.htm#kilm1](http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/indicators.htm#kilm1)).

означает, что значительная доля населения напрямую не занимается рыночно ориентированной деятельностью, поскольку речь идет либо о безработных, либо (что более вероятно) о лицах вовсе оторгнутых из состава рабочей силы. Соотношение занятости к населению: рассчитывается путем деления числа занятых лиц на количество населения трудоспособного возраста (выражается в %).

Источник: Данные по конкретным странам: КПРТ, 4-е издание, таблица 2. Агрегированные показатели: МОТ: Модель глобальных тенденций в сфере занятости, 2005.

### *Уровни безработицы в разбивке по полу и региону (табл. 2.3)*

Безработица касается всех лиц старше определенного возраста, которые в базисный период времени были а) лишены работы, б) готовы к работе и с) занимались поиском работы (т.е. предпринимали конкретные шаги в конкретный базисный период времени к тому, чтобы обеспечить себе занятость по найму или самозанятость). Уровень безработицы: рассчитан путем деления числа безработных лиц на совокупную рабочую силу, выражается в %.

Источник: Данные по конкретным странам: КПРТ, 4-е издание, таблица 8. Агрегированные показатели: МОТ: Модель глобальных тенденций в сфере занятости, 2005.

### *Доля женщин из расчета общей занятости по найму в несельскохозяйственных секторах (табл. 2.4)*

Женщины, работающие по найму (оплачиваемая занятость) в несельскохозяйственных секторах, представляют собой долю трудящихся женщин несельскохозяйственного сектора, выраженную в процентном отношении к общей численности занятых лиц в данном секторе. Это один из показателей Целей развития тысячелетия (ЦРТ) 3 (содействие гендерному равенству и наделение женщин правами).

Эта доля рассчитана путем деления общей численности женщин, занимающихся наемным трудом (наемных работников) в несельскохозяйственном секторе, на общее число наемных работников в том же секторе, выражается в %.

Несельскохозяйственный сектор включает промышленность и сектор услуг. В соответствии с Международной стандартной отраслевой классификацией всех видов экономической деятельности (МСОК) промышленность включает горнорудную промышленность и карьерные работы (в том числе нефтедобычу), обрабатывающую промышленность, строительство и электро-, газо- и водоснабжение. Услуги включают оптовую и розничную торговлю; ресторанное и гостиничное обслуживание;

транспортные услуги, складирование и коммуникации; финансовые услуги, страхование, недвижимость и бизнес-услуги; а также общинные, социальные и личные услуги.

Источник: Статистический отдел ООН: Общая база данных ООН. Информация доступна по адресу: [unstats.un.org/unsd/cdb](http://unstats.un.org/unsd/cdb).

### *Доля женщин от общего числа занятых по найму лиц (табл. 2.4)*

Женщины, имеющие работу по найму (или оплачиваемую работу), представляют собой долю трудящихся женщин, выраженную как доля трудящихся женщин из расчета общей численности занятых по найму работников. Лица, работающие по найму, являются лицами, работающими в качестве наемных работников. Остальная часть работающих лиц являются самозанятыми работниками либо в качестве работников, работающих на свой счет, либо членов кооперативов, либо вносящих трудовой вклад членов семьи (неоплачиваемый труд).

Доля женщин в общем объеме занятости по найму рассчитывается путем деления общего числа женщин, занятых по найму (наемные работники), на общее число работников, занятых во всех видах экономической деятельности (выражается в %).

Источник: МОТ, База данных МОТ по статистике труда, таблица 2D, [laborsta.ilo.org](http://laborsta.ilo.org).

Эти данные обновляются МОТ ежегодно (ЛАБОРСТА) и представляются статистическому отделу ООН.

### *Процентное распределение трудящихся-женщин в соответствии с их положением с точки зрения всех занятых женщин (график 2.1)*

Эта переменная показывает долю женщин в сфере занятости по статусу (неоплачиваемые работники, самозанятые лица и работающие по найму лица), а также то, каким образом эти тенденции развивались за последние десять лет.

Источник: ЛАБОРСТА, таблица 2D.

### *Доля женщин на законодательных и руководящих должностях (табл. 2.5)*

В соответствии с Международной стандартной классификацией занятых (МСКЗ-68) в категорию «Административные и руководящие работники» входят должностные лица законодательных органов и государственные руководители и управляющие, а согласно основной группе МСКЗ-88 «Законодатели, старшие должностные лица и управляющие» определены как работники законодательных органов, старшие должностные лица, корпоративные управляющие и главные руководители. Доля

женщин в этой высшей профессиональной группе исчисляется путем деления абсолютного (арифметического) числа женщин, занятых на законодательных и руководящих должностях, на общую численность занятых лиц обоих полов этой категории (выражается в %).

Источник: Рассчитано на основе данных по профессиям LABORSTA, таблица 2С.

**Разница в оплате труда мужчин и женщин в обрабатывающей промышленности (график 2.3)**

Рассчитано на основе следующей формулы: гендерный разрыв в оплате труда = 1- (заработная плата женщины/оплата труда мужчины) x 100.

Источник: КППТ, 4-е издание, таблица 15.

**Классификация по странам и территориям**

Информация, полученная по различным переменным величинам, описанным выше, была систематизирована и проанализирована в соответствии с классификацией стран и территорий по следующим категориям:

- a) по региону: определение основано на географических и политических сходных чертах;
- b) по уровню дохода: в соответствии с классификацией Всемирного банка по группам по уровню дохода.

**a) Региональная классификация**

Восточная Азия и Тихоокеанский регион (28): Австралия, Бруней-Даруссалам, Вьетнам, Гонконг (Китай), Демократическая Республика Корея, Индонезия, Камбоджа, Китай, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Макао (Китай), Малайзия, Маршалльская Исландия, Монголия, Мьянмар, Нидерландские Антильские острова, Новая Зеландия, Папуа-Новая Гвинея, Республика Корея, Самоа, Сингапур, Соломоновы Исландия, Таиланд, Тайвань (Китай), Тимор-Лешти, Тонга, Фиджи, Филиппины, Япония.

Европа (исключая Европейский союз) и Центральная Азия (23): Азербайджан, Албания, Армения, Беларусь, Болгария, Босния и Герцеговина, Бывшая югославская Республика Македония, Грузия, Исландия, Казахстан, Киргизстан, Норвегия, Республика Молдова, Российская Федерация, Румыния, Сербия и Черногория, Таджикистан, Туркменистан, Турция, Узбекистан, Украина, Хорватия, Швейцария.

Европейский союз (25): Австрия, Бельгия, Венгрия, Германия, Греция, Дания, Ирландия, Испания, Италия, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Мальта, Нидерланды, Польша, Португалия, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, Финляндия, Франция, Чешская Республика, Швеция, Эстония.

Латинская Америка и Карибский бассейн (30): Американские Виргинские острова, Аргентина, Аруба (Нидерланды), Барбадос, Белиз, Багамские Острова, Боливия, Бразилия, Венесуэла, Гаити, Гватемала, Гайана, Гондурас, Доминика, Доминиканская Республика, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Мексика, Никарагуа, Панама, Парагвай, Перу, Пуэрто-Рико (США), Сальвадор, Суринам, Тринидад и Тобаго, Уругвай, Чили, Эквадор, Ямайка.

Ближний Восток и Северная Африка (20): Алжир, Арабская Ливийская Джамахирия, Бахрейн, Джибути, Египет, Западный Берег и сектор Газа, Израиль, Иордания, Ирак, Исламская Республика Иран, Йемен, Катар, Кувейт, Ливан, Марокко, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Саудовская Аравия, Сирийская Арабская Республика, Тунис.

Северная Америка (2): Канада, США.

Южная Азия (8): Афганистан, Бангладеш, Бутан, Индия, Мальдивы, Непал, Пакистан, Шри-Ланка.

Страны Африки к югу от Сахары (46): Ангола, Бенин, Ботсвана, Буркина-Фасо, Бурунди, Габон, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Биссау, Демократическая Республика Конго, Замбия, Зимбабве, Кабо-Верде, Кения, Коморские Острова, Конго, Кот-д'Ивуар, Лесото, Либерия, Маврикий, Мавритания, Мадагаскар, Малави, Мали, Мозамбик, Намибия, Нигер, Нигерия, Руанда, Сан-Томе и Принсипи, Объединенная Республика Танзания, Свазиленд, Сенегал, Сомали, Судан, Сьерра-Леоне, Того, Уганда, Центральноафриканская Республика, Чад, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эфиопия, Южная Африка.

**b) Классификация по уровню доходов**

Страны с низкими доходами (59): Афганистан, Бангладеш, Бенин, Буркина-Фасо, Бурунди, Бутен, Вьетнам, Гаити, Гамбия, Гана, Гвинея, Гвинея-Биссау, Демократическая Республика Конго, Демократическая Республика Корея, Замбия, Зимбабве Индия, Йемен, Камбоджа, Камерун, Кения, Киргизия, Коморские Острова, Конго, Кот-д'Ивуар, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Лесото, Либерия, Мавритания, Мадагаскар, Малави, Мали, Мозамбик, Монголия, Мьянма, Непал, Нигер, Нигерия, Никарагуа, Объединенная Республика Танзания, Пакистан, Папуа-Новая Гвинея, Руанда, Республика Молдова, Сан-Томе и Принсипи, Сенегал, Соломоновы Острова, Сомали, Судан, Сьерра-Леоне, Таджикистан, Тимор-Лешти, Того, Уганда, Узбекистан, Центральноафриканская Республика, Чад, Эритрея, Эфиопия.

Страны с доходами ниже средних (51): Азербайджан, Албания, Алжир, Ангола, Армения, Беларусь, Болгария, Боливия, Босния и Герцеговина, Бразилия, Бывшая югославская

Республика Македония, Гватемала, Гайана, Гондурас, Грузия, Джибути, Доминиканская Республика, Египет, Западный Берег и сектор Газа, Индонезия, Иордания, Ирак, Исламская Республика Иран, Кабо-Верде, Казахстан, Китай, Колумбия, Куба, Мальдивские острова, Марокко, Маршалловы острова, Намибия, Парагвай, Перу, Румыния, Сальвадор, Самоа, Свазиленд, Сербия и Черногория, Сирийская Арабская Республика, Суринам, Таиланд, Тонга, Тунис, Туркменистан, Украина, Фиджи, Филиппины, Шри-Ланка, Эквадор, Ямайка.

Страны с доходами выше средних (30): Аргентина, Барбадос, Белиз, Ботсвана, Венгрия, Венесуэла, Габон, Гренада, Доминика, Коста-Рика, Латвия, Ливан, Ливия, Литва, Маврикий, Малайзия, Мейотт, Мексика, Оман, Панама, Польша, Российская Федерация, Сейшельские острова, Словакия, Тринидад и Тобаго, Турция, Уругвай, Хорватия, Чешская Республика, Чили, Экваториальная Гвинея, Эстония, Южная Африка.

Страны с высокими доходами (42): Австралия, Австрия, Аруба (Нидерланды), Бельгия, Багамские Острова, Бруней-Даруссалам, Германия, Греция, Гонконг (Китай), Гуам (США), Дания, Израиль, Ирландия, Исландия, Испания, Остров Мэн, Италия, Канада, Катар, Кипр, Китай, Корея, Кувейт, Люксембург, Макао (Китай), Мальта, Монако, Нидерландские Антильские острова, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Объединенные Арабские Эмираты, Португалия, Пуэрто-Рико (США), Сан-Марино, Саудовская Аравия, Сингапур, Словения, Соединенное Королевство, США, Финляндия, Франция, Швейцария, Швеция, Япония.

#### Страны и территории с имеющейся информацией по таблицам

*Таблицы 2.1, 2.2 и 2.3. Уровень участия женщин в составе рабочей силы и соотношение между мужчинами и женщинами, соотношение к общей численности населения и уровни безработицы в разбивке по полу*

Перечень стран и территорий (173): Австралия, Австрия, Азербайджан, Албания, Алжир, Ангола, Аргентина, Армения, Афганистан, Багамские Острова, Бангладеш, Барбадос, Бахрейн, Беларусь, Белиз, Бутан, Бельгия, Бенин, Болгария, Боливия, Босния и Герцеговина, Ботсвана, Бруней-Даруссалам, Бразилия, Буркина-Фасо, Бурунди, бывшая югославская Республика Македония, Вануату, Венгрия, Венесуэла, Вьетнам, Габон, Гаити, Гайана, Гамбия, Гана, Гватемала, Гвинея-Бисау, Германия, Гондурас, Гонконг (Китай), Гренада, Греция, Грузия, Дания, Демократическая Республика Конго,

Доминиканская Республика, Египет, Замбия, Зимбабве, Западный Берег и сектор Газа, Израиль, Индия, Индонезия, Иордания, Ирак, Ирландия, Исламская Республика Иран, Исландия, Испания, Италия, Йемен, Кабо-Верде, Казахстан, Камбоджа, Камерун, Канада, Катар, Кения, Кипр, Киргизстан, Кирибати, Китай, Колумбия, Коморские Острова, Конго, Коста-Рика, Кот-д'Ивуар, Куба, Кувейт, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Латвия, Либерия, Ливан, Ливийская Арабская Джамахирия, Литва, Люксембург, Маврикий, Мавритания, Мадагаскар, Макао (Китай), Малави, Малайзия, Мали, Мальдивские острова, Мальта, Марокко, Мексика, Мозамбик, Монголия, Намибия, Народно-Демократическая Республика Корея, Непал, Нигер, Нигерия, Нидерланды, Нидерландские Антильские острова, Никарагуа, Новая Зеландия, Норвегия, Объединенная Республика, Танзания, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Пакистан, Панама, Папуа-Новая Гвинея, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Пуэрто-Рико (США), Республика Корея, Республика Молдова, Российская Федерация, Руанда, Румыния, Сальвадор, Саудовская Аравия, Свазиленд, Сенегал, Сент-Китс и Невис, Сент-Люсия, Сербия, Сингапур, Сирийская Арабская Республика, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Соломоновы Острова, Сомали, Судан, Суринам, Сьерра-Леоне, Таджикистан, Таиланд, Тимор-Лешти, Того, Тринидад и Тобаго, Тунис, Туркменистан, Турция, Уганда, Узбекистан, Украина, Уругвай, Фиджи, Филиппины, Финляндия, Франция, Хорватия, Центральноафриканская Республика, Чад, Чешская Республика, Чили, Швейцария, Швеция, Шри-Ланка, Эквадор, Экваториальная Гвинея, Эритрея, Эстония, Эфиопия, Южная Африка, Ямайка, Япония.

*Таблица 2.4. Доля женщин от общего числа занятых по найму лиц в несельскохозяйственном секторе (ЦРТ 3) и общая занятость по найму, 1995-2004 гг.*

Перечень стран и территорий (79): Австралия, Австрия, Аргентина, Багамские Острова, Бангладеш, Барбадос, Боливия, Ботсвана, Бразилия, бывшая югославская Республика Македония, Венгрия, Венесуэла, Вьетнам, Гватемала, Германия, Гондурас, Гонконг (Китай), Греция, Грузия, Дания, Доминиканская Республика, Египет, Западный Берег и сектор Газа, Зимбабве, Израиль, Ирландия, Исландия, Испания, Италия, Канада, Кипр, Колумбия, Коста-Рика, Латвия, Литва, Маврикий, Макао (Китай), Малайзия, Мексика, Намибия, Нидерландские Антильские острова, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Оман, Пакистан, Панама, Перу, Польша, Португалия, Пуэрто-Рико,



Республика Корея, Республика Молдова, Российская Федерация, Румыния, Сальвадор, Сан-Марино, Сингапур, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, США, Таиланд, Тринидад и Тобаго, Турция, Украина, Уругвай, Финляндия, Франция, Хорватия, Чешская Республика, Чили, Швейцария, Швеция, Эквадор, Эстония, Ямайка, Япония.

**График 2.1. Процентное распределение трудящихся-женщин в соответствии с их положением с точки зрения всех занятых женщин, по регионам, 1995 и 2004 гг.**

Перечень стран и территорий (68): Австралия, Австрия, Аргентина, Багамские Острова, Бангладеш, Барбадос, Боливия, Ботсвана, бывшая югославская Республика Македония, Венгрия, Венесуэла, Вьетнам, Германия, Гондурас, Гонконг (Китай), Греция, Грузия, Дания, Доминика, Египет, Западный Берег и сектор Газа, Зимбабве, Израиль, Ирландия, Испания, Италия, Камерун, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Латвия, Литва, Макао (Китай), Малайзия, Мексика, Намибия, Нидерландские Антильские острова, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Пакистан, Панама, Перу, Польша, Португалия, Пуэрто-Рико, Республика Корея, Республика Молдова, Российская Федерация, Румыния, Сальвадор, Сингапур, Словения, Соединенное Королевство, Таиланд, Тринидад и Тобаго, Турция, Украина, Уругвай, Финляндия, Хорватия, Чешская Республика, Чили, Швейцария, Эквадор, Эстония, Ямайка, Япония.

**График 2.2. Соотношение между мужчинами и женщинами в сфере образования (начальное, среднее, высшее)**

Перечень стран (133): Австралия, Австрия, Азербайджан, Албания, Аргентина, Армения, Аруба (Нидерланды), Бангладеш, Барбадос, Бахрейн, Беларусь, Белиз, Бельгия, Болгария, Ботсвана, Бруней-Даруссалам, Бразилия, Буркина-Фасо, Бурунди, бывшая югославская Республика Македония, Венгрия, Венесуэла (Боливарианская Республика), Вьетнам, Гайана, Гана, Гватемала, Германия, Греция, Грузия, Дания, Замбия, Зимбабве, Западный Берег и сектор Газа, Израиль, Индия, Индонезия, Иордания, Ирак, Ирландия, Исламская Республика Иран, Исландия, Испания, Италия, Кабо-Верде, Казахстан, Камбоджа, Камерун, Канада, Катар, Кения, Кипр, Киргизстан, Китай, Колумбия, Коморские Острова, Конго, Коста-Рика, Куба, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Латвия, Лесото, Ливан, Ливийская Арабская Джамахирия, Литва, Люксембург, Маврикий, Мавритания, Мадагаскар, Макао (Китай),

Малави, Малайзия, Мальта, Марокко, Маршалловы острова, Мексика, Монголия, Намибия, Непал, Нигер, Нигерия, Нидерланды, Нидерландские Антильские острова, Никарагуа, Норвегия, Объединенные Арабские Эмираты, Оман, Пакистан, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Республика Корея, Республика Молдова, Руанда, Румыния, Сальвадор, Самоа, Сан-Томе и Принсипи, Саудовская Аравия, Свазиленд, Сербия и Черногория, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты Америки, Суринам, Сьерра-Леоне, Таджикистан, Таиланд, Тонга, Тринидад и Тобаго, Тунис, Турция, Уганда, Узбекистан, Украина, Уругвай, Филиппины, Финляндия, Франция, Хорватия, Чешская Республика, Чили, Швейцария, Швеция, Эритрея, Эстония, Эфиопия, Южная Африка, Ямайка, Япония.

**Таблица 2.5. Доля женщин на законодательных и руководящих постах**

Перечень стран и территорий (73): Австралия, Австрия, Аргентина, Багамские Острова, Бангладеш, Барбадос, Бельгия, Боливия, Ботсвана, Венгрия, Венесуэла, Вьетнам, Германия, Гонконг (Китай), Греция, Грузия, Дания, Доминика, Египет, Западный Берег и сектор Газа, Израиль, Исландия, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Колумбия, Коста-Рика, Латвия, Литва, Литва, Макао (Китай), Маврикий, Малайзия, Мексика, Нидерландские Антильские острова, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Пакистан, Панама, Перу, Польша, Португалия, Пуэрто-Рико, Республика Корея, Республика Молдова, Российская Федерация, Румыния, Сальвадор, Саудовская Аравия, Сент-Люсия, Сингапур, Словакия, Словения, Соединенное Королевство, США, Таиланд, Тринидад и Тобаго, Турция, Украина, Финляндия, Хорватия, Чешская Республика, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Эфиопия, Ямайка, Япония.

**График 2.3. Разница в оплате труда мужчин и женщин в обрабатывающей промышленности**

Перечень стран и территорий (37): Австралия, Австрия, Бахрейн, Болгария, Ботсвана, Бразилия, Венгрия, Гонконг (Китай), Грузия, Германия, Дания, Египет, Западный Берег и сектор Газа, Иордания, Казахстан, Ирландия, Япония, Исламская Республика Иран, Исландия, Коста-Рика, Кипр, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Сингапур, Республика Корея, Сальвадор, Соединенное Королевство, Финляндия, Чешская Республика, Швейцария, Тайвань (Китай), Швеция, Шри-Ланка.