



## Комплексний гендерний підхід у колективних переговорах. Вітчизняний та міжнародний досвід.



(за матеріалами тренінгу, що відбувся 1-3 лютого у м.Львів в рамках проекту ЄС-МБП в Україні «Рівність жінок і чоловіків у світі праці»)

В Україні просування гендерної рівності тільки розпочинається. Профспілкові організації не можуть стояти осторонь цього процесу. Для цього й існують громадські об'єднання щоб, керуючись законами України, відстоювати права та інтереси жінок і чоловіків.

У глобальному звіті Міжнародної організації праці «Час для рівності у світі праці» (2003), наголошувалося, що робоче місце – фабрика, офіс, ферма, вулиця тощо – є стратегічною точкою входу до суспільства, вільного від дискримінації. Європейський фонд покращення умов життя та праці виконав п'ятирічний дослідницький проект із питань колективних переговорів і рівних можливостей у ЄС. У звіті, виданому у 2002 році, наголошується на **цінності колективних переговорів**, як **доповнення до законодавства**, як впровадження гнучкішого підходу до сприяння рівності.

Оскільки колективні переговори відіграють важливу роль у визначенні умов зайнятості для великої кількості громадян, вони є ключовим механізмом інтеграції рівності у зайнятість. **Потенціал колективних переговорів щодо рівності треба розвивати**, тому що за його відсутності переговори можуть сприяти підкресленню нерівностей.

Прийняття антидискримінаційного законодавства хоч і є важливим саме по собі, проте не може автоматично забезпечити гендерну рівність у суспільстві. Важливо, щоб всі члени суспільства мали вплив на прийняття рішень у цій сфері. Цього можна домогтися шляхом поступового запровадження **гендерної культури та утвердження гендерної демократії**.

Відповідно до вимог ст. 18 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8 вересня 2005 року N 2866-IV, у разі колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) **угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків**, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

- покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань - радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

**Комплексний гендерний підхід** – це процес оцінки наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих заходів, у тому числі законодавства, політики або програм, в усіх галузях і на всіх рівнях. Мова йде про стратегію, завдяки якій проблеми, що постають перед жінками та чоловіками, й накопичений ними досвід повинні стати одним із невід'ємних напрямків діяльності у процесі розробки, здійснення, контролю та оцінки політики й програм в усіх сферах політичного, економічного та суспільного життя, з тим, щоб і жінки, й чоловіки рівною мірою користувалися плодами таких зусиль і для нерівності не залишалось місця. Кінцева мета полягає у забезпеченні рівності між жінками та чоловіками». (Липень 1997 р., Економічна та соціальна рада ООН (ЕКОСОР))

Для профспілкової роботи на рівні підприємства принцип комплексного гендерного підходу означає **систематичне врахування відмінностей в умовах, положенні та потребах між жінками та чоловіками** в усіх документах і заходах підприємства. Він означає, що профспілковий комітет повинен проводити **«гендерну перевірку»** всіх проблем, питань, рішень, резолюцій, рекомендацій, заходів тощо до їхнього оформлення або затвердження.

Крім того, комплексний гендерний підхід передбачає не стільки вжиття конкретних заходів на допомогу жінкам, а мобілізацію всіх загальних заходів з метою досягнення рівності шляхом активного та відкритого врахування гендерної перспективи.

Для представника профспілки, приміром, це означає також, що він повинен **контролювати рівень представництва жінок**, по-перше, у профспілковій організації, який повинен **відображати частку жінок у загальній чисельності працюючих**. По-друге, представник профспілки повинен забезпечити **паритет жінок** в усіх переговорних командах, а також в усіх профспілкових делегаціях або інших органах представництва та участі працівників, до яких дана профспілкова організація має право висувати представників. По-третє, мова йде, звичайно, не лише про представництво, а й про контроль за тим, щоб теми, важливі для жінок-працівниць, включалися у порядок денний.

**Якщо у колективних переговорах немає гендерної перспективи, дуже ймовірно, що колективні договори і угоди формалізують дискримінаційну практику, укоріняють гендерну сегрегацію замість того, щоб протидіяти їй.**

#### **Ведення переговорів за вразливих працівників**

Які категорії працівників є найбільш уразливими? Як визначити, як працівники вашого підприємства відносяться до категорій, про котрі ви повинні подбати додатково? Хто ті особи, які мають особливі потреби, котрі мають охоплюватися колективними договорами чи політикою підприємства?

Як тільки вас обрали профспілковим уповноваженим на вашому підприємстві, вам треба дізнатися про членів профспілки на підприємстві та їхні потреби. Крім того, вам треба зібрати всі **можливі дані про ВСІХ ПРАЦІВНИКІВ** вашого підприємства, тому що профспілкові активісти повинні вести переговори на благо всіх працівників.

#### **ОСЬ ЩО ВИ МОЖЕТЕ ЗРОБИТИ:**

1. Зібрати дані.
2. Вибрати гендерно-чутливі дані, систематизувати їх, провести гендерний аналіз: необхідно діагностувати гендерні відмінності та диспропорції.
3. Провести первинне визначення питань і проблем.
4. Скласти перелік усіх найбільш уразливих категорій працівників на вашому підприємстві, в установі чи організації.
5. Провести опитування. Попросіть усіх працівників або працівників лише деяких категорій заповнити підготовану вами анкету.
6. Проаналізувати їхні особливі інтереси й потреби.
7. При потребі зв'язатися з експертами, організувати обговорення.
8. Розробити стратегічний план.
9. Залучити їх до підготовки порядку денного переговорів.
10. Мотивувати своїх колег, забезпечити їхню активність.
11. Підвищити рівень обізнаності щодо відповідних питань, підготувати спеціальну інформацію для членів профспілок і працівників.
12. Запустити інформаційні кампанії.
13. Представляти працівників шляхом колективних переговорів і соціального діалогу.
14. Включити їхні потреби у свій список пріоритетів для порядку денного колективних переговорів.

## **ЛАТВІЯ: Збирання даних**

### *Латвійська спілка моряків торговельного флоту*

Ми створили спеціальну комп'ютерну програму для використання в нашому офісі. Ця програма містить дані про кожного члена спілки, тобто кожний член спілки має власну особисту картку. У цій картці зазначаються наступні відомості: ім'я, прізвище, по-батькові, дата народження, громадянство, ідентифікаційний код, сімейний стан, діти (імена, прізвища, дати народження), освіта, домашня адреса, контактні дані, посада, підприємство, № профспілкового квитка, дата вступу у профспілку, примітки.

У нас також є окремих список жінок-членів профспілки та чоловіків-членів профспілки. Усі дані у програмі дуже легко змінювати, коли потрібно.

Звичайно, ми дбаємо про захист особистої інформації працівників, і ці дані включаються лише за згоди членів спілки й надаються лише певним офіційним особам спілки.

### **ВРАЗЛИВІ ПРАЦІВНИКИ:**

1. жінки
2. одинокі батьки
3. тимчасові працівники; працівники, що працюють в умовах неповної зайнятості
4. працівники з сімейними обов'язками
5. літні працівники
6. працівники, що працюють на умовах неповного робочого часу
7. сезонні працівники
8. працівники з обмеженими можливостями
9. працівники з етнічних меншин
10. молоді працівники
11. імігранти
12. домашні працівники
13. надомні працівники
14. субпідрядники
15. неформальні працівники (які співпрацюють із підприємством)
16. працівники, надані агентством для тимчасової роботи
17. безробітні
18. інші.

### **ПАМ'ЯТАЙТЕ!**

**По-перше**, жінки зазвичай складають переважну частку в більшості з вищезазначених уразливих категорій працівників, і вам треба виробити всеохоплюючий підхід для пошуку найкращих рішень із метою задоволення їхніх потреб. У кінцевому підсумку ви матимете список, в якому будуть змішані різні категорії: наприклад, літні жінки з сімейними обов'язками, працюючі на умовах неповного робочого часу або за короткостроковими договорами. Вам треба спробувати профільтрувати всі категорії з точки зору комплексного гендерного підходу, щоб полегшити розуміння їхніх проблем.

**По-друге**, буде добре, якщо ви зберете дані про всіх низькооплачуваних працівників на підприємстві та проаналізуєте їхні робочі місця, рівень охорони праці й техніки безпеки, типові характеристики групи; проаналізуєте їхні проблеми; спробуєте зрозуміти, що можна було б зробити для підвищення якості їхньої роботи та життя.

**По-третє**, не заявляйте, що ваша профспілка «не згадує окремі категорії працівників, обговорюючи колективні договори, тому що всі ці категорії вже повністю охоплені положеннями нашого законодавства та серйозним соціальним діалогом», тому що більшість профспілок у регіоні Центральної та Східної Європи роблять це. Якщо ви не приділятимете особливу увагу найуразливішим працівникам і не збиратимете дані про них, якщо ви не докладатимете особливих зусиль для представлення їхніх особливих потреб, то ви зазнасте невдачі у виконанні найважливішої частини ваших профспілкових обов'язків.