

## ПРОБЛЕМА РІВНОСТІ У СФЕРІ ПРАЦІ В ДОПОВІДЯХ МОП

*ШАРОВАТОВА О.П., кандидат педагогічних наук, доцент  
Національний університет цивільного захисту України,  
вул. Чернишевська, 94, м. Харків, Україна, sharovatova.elen@mail.ru*

В умовах сьогодення дискримінація на робочих місцях є доволі розповсюдженим явищем. Мільйони людей у всьому світі за причини власної статі, віросповідання чи кольору шкіри позбавлені роботи чи вимушені займатися некваліфікованою працею, а також отримувати порівняно з іншими працівниками більш низьку заробітну плату. Найбільш уразливими категоріями у цьому сенсі є жінки, етнічні чи расові меншини та мігранти. До цього додаються також працюючі діти, інваліди, представники старших вікових груп, а також надомні, сільськогосподарські та сезонні працівники.

Набуваючи різноманітних форм, дискримінація у сфері праці зустрічається у будь-якому суспільстві. Проте, згідно з оцінкою Міжнародної організації праці (МОП), всі види дискримінації характеризуються однією спільною рисою: їй властиве неоднакове відношення до людей за причини якихось характерних для неї рис (расова належність, колір шкіри, стать), що й призводить до нерівних можливостей. Спеціально наголошується і на тому, що «між дискримінацією, зубожінням, соціальною ізоляцією та примусовою і дитячою працею існує багатобічний взаємозв'язок» [1].

Основними напрямками боротьби з дискримінацією на робочих місцях, згідно тексту Глобальної доповіді Міжнародної організації праці «Рівність у сфері праці – веління часу», визначено:

- неухильне дотримання прав і свобод людини;
- всебічне дослідження масштабів та характеру дискримінації у сфері праці, що визначається в якості основної передумови вирішення проблем дискримінації у сфері праці;
- повноцінна реалізація концепції гідної праці;
- прийняття та неухильне дотримання законодавства про рівну оплату праці, зокрема недопущення зниження оплати праці для деяких категорій осіб;
- прийняття та вдосконалення національних програм з метою заборони дискримінації окремих категорій працівників;
- реалізація національних проектів щодо виконання програми МОП;
- вдосконалення системи оподаткування, зокрема запровадження роздільного оподаткування, яке має стимулювати працівників з меншою заробітною платою;
- вдосконалення роботи служб зайнятості та структури зайнятості;
- вдосконалення роботи чи навіть переорієнтація органів інспекції праці, відповідальних за забезпечення дотримання положень про рівність працівників;
- повноцінна охорона материнства;
- вдосконалення гендерної політики, подолання стереотипів щодо виконання жінками сімейних та виробничих обов'язків, руйнування «скляної стелі» (бар'єру, за яким жінкам важко досягти прогресу на управлінських та керівних посадах);
- повноцінне використання інформаційного ресурсу;
- використання наукового та науково-методичного матеріалу, розробка посібників та інших матеріалів з відповідної проблематики;
- вдосконалення освітньої політики, забезпечення доступу до загальної початкової освіти;
- організація та координація зусиль соціальних партнерів, спрямованих на боротьбу з дискримінацією;
- включення в колективні переговори та угоди положення про рівність працівників та боротьбу з дискримінацією [1].

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Равенство в сфере труда – веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда / Международная конференция труда, 91-я сессия 2003 г. – Женева : МБП, 2003. – 151 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/ilc>.