



**Конвенция о ликвидации всех
форм дискриминации в
отношении женщин**

Distr.: General
10 April 2006
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Тридцать пятая сессия

Пункт 5 предварительной повестки дня*

15 мая — 2 июня 2006 года

**Осуществление статьи 21 Конвенции о ликвидации
всех форм дискриминации в отношении женщин**

**Доклады, подготовленные специализированными
учреждениями Организации Объединенных Наций
и касающиеся осуществления Конвенции в областях,
входящих в сферу их деятельности**

Записка Генерального секретаря

Добавление

Международная организация труда

1. Секретариат от имени Комитета предложил Международной организации труда (МОТ) представить Комитету доклад с изложением информации, которую государства представили МОТ в связи с осуществлением Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в областях, относящихся к сфере деятельности МОТ, с тем чтобы дополнить информацию, содержащуюся в докладах государств — участников Конвенции, которые будут рассматриваться на тридцать пятой сессии.
2. Прочая информация, запрошенная Комитетом, касается мероприятий, программ и директивных решений, принятых МОТ в целях поощрения осуществления Конвенции.
3. Прилагаемый доклад представляется во исполнение этой просьбы Комитета.

* CEDAW/C/2006/II/1.

Приложение

Доклад Международной организации труда

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Информация о положении в отдельных странах	4
Босния и Герцеговина	4
Кипр	6
Гватемала	9
Малави	12
Малайзия	15
Румыния	16
Сент-Люсия	19
Туркменистан	20

I. Введение

Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин нашли отражение в целом ряде конвенций МОТ. Информация, содержащаяся в настоящем докладе, имеет отношение главным образом к нижеследующим конвенциям из 186 конвенций, принятых до настоящего времени:

- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100), которая была ратифицирована 162 государствами-членами;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111), которая была ратифицирована 164 государствами-членами;
- Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156), которая была ратифицирована 36 государствами-членами.

Когда это уместно, дается ссылка на другие конвенции, касающиеся вопросов занятости женщин:

Принудительный труд

- Конвенция о принудительном труде, 1930 год (№ 29)
- Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 год (№ 105)

Детский труд

- Конвенция о минимальном возрасте, 1973 год (№ 138)
- Конвенция о наихудших формах детского труда, 1999 год (№ 182)

Свобода ассоциации

- Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 год (№ 87)
- Конвенция о праве на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949 год (№ 98)

Политика в области занятости

- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122)
- Конвенция о развитии людских ресурсов, 1975 год (№ 142)

Охрана материнства

- Конвенция об охране материнства, 1919 год (№ 3)
- Конвенция об охране материнства (пересмотренная), 1952 год (№ 103)
- Конвенция об охране материнства, 2000 год (№ 183)

Ночной труд

- Конвенция о ночном труде женщин (пересмотренная), 1948 год (№ 89) [и Протокол к ней]
- Конвенция о ночном труде, 1990 год (№ 171)

Подземные работы

- Конвенция о подземных работах, 1935 год (№ 45)

Работа неполный рабочий день

- Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 год (№ 175)

Работа на дому

- Конвенция о надомном труде, 1996 год (№ 177)

В рамках МОТ надзор за применением положений ратифицированных конвенций осуществляет Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КПКР), в работе которого участвуют независимые эксперты из разных стран мира и сессии которого проводятся на ежегодной основе. Содержащаяся в разделе II настоящего доклада информация состоит из замечаний и прямых запросов Комитета. Замечания — это комментарии, которые публикуются в ежегодном докладе КПКР, издаваемом на английском, испанском и французском языках и представляемом Международной конференции труда. Прямые запросы (на английском и французском языках, а в случае испаноязычных стран — еще и на испанском языке) не издаются в книжном формате, однако и они предаются гласности. Затем их вносят в базы данных МОТ о деятельности по надзору (ILOLEX и APPLIS).

С соответствующими замечаниями Комитета экспертов, о которых речь идет в разделе II, можно в любой момент ознакомиться на сайте www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm, а затем обратившись к APPLIS.

Что касается государств, которые не ратифицировали соответствующие конвенции, то они могут представлять МОТ информацию в связи с осуществлением Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой в 1998 году. В соответствующих случаях эта информация также будет публиковаться.

II. Информация о положении в отдельных странах

Босния и Герцеговина

Позиция в отношении конвенций МОТ

I. Из соответствующих конвенций МОТ Босния и Герцеговина ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 142, 156 и 182.

II. Комментарии надзорных органов МОТ. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДЖ, касаются следующего:

Конвенция № 100: В своем замечании, сделанном в 2005 году, Комитет с удовлетворением отметил, что на общегосударственном уровне был принят Закон о равенстве между мужчинами и женщинами. Этот закон предусматривает, в частности, что дискриминация по признаку пола на рабочем месте и в условиях найма означает «невыплату равной заработной платы за равный или равноценный труд» (раздел 8). В связи с этим Комитет просил правительство представить ему информацию о применении Закона о равенстве между мужчинами и женщинами на практике и о любом достигнутом прогрессе в вопросе включения принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за равноценный труд в законодательство обоих субъектов.

Далее в своем замечании Комитет отметил, что в контексте принятия Закона о равенстве между мужчинами и женщинами весьма уместно разработать средства содействия применению принципа равного вознаграждения. В связи с этим он обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о любых инициативах, направленных на разработку или принятие на вооружение средств, в том числе для оценки труда, призванных обеспечить соблюдение данного принципа Конвенции.

Конвенция № 111: В своих замечаниях, сделанных в 2005 году, Комитет уделил основное внимание недавно принятому Закону о равенстве между мужчинами и женщинами, который нацелен исключительно на то, чтобы направлять, развивать и защищать принцип равенства полов и гарантировать равные возможности в государственном и частном секторах и во всех сферах жизни общества. Закон запрещает дискриминацию, прямую или косвенную, на основании пола и сексуальной ориентации (разделы 1, 2 и 3). Закон обязывает предотвращать сексуальные домогательства и дискриминацию по признаку пола (раздел 8) и предусматривает меры и программы в поддержку равенства полов (разделы 21 и 23). Правительству было предложено представить информацию о реализации Закона о равенстве между мужчинами и женщинами на практике.

Комитет отметил также, что положениями указанного Закона не запрещаются «стандарты, критерии или практика, которые могут быть объективно оправданы достижением цели закона соразмерно необходимым и оправданным мерам...» (раздел 3). Выражая надежду на то, что исключения, допускаемые условиями настоящего положения, будут ограничиваться вопросами, связанными с присущими выполняемой производственной работе требованиями, Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о практическом осуществлении настоящего положения. Кроме того, Комитет запросил информацию о функционировании Бюро по вопросам гендерного равенства и гендерных центров обоих субъектов, которые играют ключевую роль в осуществлении мониторинга и надзора за исполнением Закона о равенстве между мужчинами и женщинами.

Конвенция № 122: В своем прямом запросе, сделанном в 2004 году, Комитет отметил, что каждый из двух субъектов Боснии и Герцеговины, а именно Федерация Боснии и Герцеговины и Республика Сербская, обладает самостоятельностью в решении вопросов трудовых отношений и занятости. Он обратился к правительству с просьбой представить ему информацию, среди проче-

го, о конкретных мерах по подготовке и расстановке кадров, осуществляемых в интересах лиц, испытывающих трудности с поиском и сохранением рабочих мест, таких, как женщины, молодежь, трудящиеся преклонного возраста и лица, имеющие физические недостатки.

Кипр

I. Из соответствующих конвенций МОТ Кипр ратифицировал конвенции №№ 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции №№ 29, 45, 87, 98, 105, 122, 142, 171, 175, 182 и 183.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДЖ, касаются следующего:

Конвенция № 100: В своем замечании, которое было сделано в 2005 году и которое повторяет предыдущее замечание, Комитет с удовлетворением отметил принятие Закона о равном вознаграждении мужчин и женщин за равный труд или за труд равной ценности. В Законе, согласно статье 1(b) Конвенции, провозглашается принцип равной оплаты, то есть «отсутствие любого рода прямой или косвенной дискриминации по признаку пола в том, что касается выплаты вознаграждения за равный труд или за труд, имеющий равную ценность», причем равноценный труд квалифицируется как «выполняемая мужчинами и женщинами работа, которая является либо идентичной, либо по своему физическому содержанию тождественной или которая имеет равную ценность, установленную исходя из объективных критериев». Для цели сопоставления в Законе устанавливаются критерии в отношении характера обязанности, степени ответственности, квалификации, навыков и выслуги лет, требования, предъявляемые к квалификации, и условия, в которых выполняется данная работа (раздел 18).

Далее Комитет в своем замечании с интересом отметил принятие Закона о равном отношении к мужчинам и женщинам в сфере занятости и профессиональной подготовки (Закон (205(I)/2002), который предусматривает учреждение Комитета по вопросам гендерного равенства. Отметив, что Комитет по вопросам гендерного равенства может принимать жалобы и давать ход жалобам, которые он препровождает Главному инспектору, а также рассматривать данные дела, Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о практическом применении и исполнении этого закона, указав число дел, рассмотренных Комитетом по вопросам гендерного равенства в связи с применением принципа равного вознаграждения, и о полученных результатах.

Комитет далее отметил, что в последние годы разница в оплате труда стабилизировалась и что долгосрочная тенденция устранения различий в оплате труда, как ожидается, будет продолжать снижаться. Вместе с тем, хотя разрыв между темпами роста занятости мужчин и женщин неуклонно снижается, женщины все еще сосредоточены в основном в обслуживающем секторе (83 процента) и лишь 27 процентов женщин занимают посты руководителей, специалистов и техников. Отмечая различные меры, принятые правительством с целью содействия равенству возможностей и приему женщин на работу, Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию об

эффективности их воздействия на тенденцию уменьшения разрыва в оплате труда мужчин и женщин.

Конвенция № 111: В своем наблюдении, сделанном в 2004 году, Комитет с интересом отметил, что с принятием в 2002 году Закона о равном отношении к мужчинам и женщинам в области занятости и профессиональной подготовки Кипр впервые в своей истории получил всеобъемлющее законодательство, посвященное равенству возможностей и отношениям к мужчинам и женщинам в сфере трудовой занятости и найма. Этот Закон запрещает как прямую, так и косвенную дискриминацию по признаку пола, а также в связи с беременностью, рождением и кормлением ребенка грудью, охраной материнства или из-за болезни, наступившей вследствие беременности или рождения ребенка. Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о применении и исполнении этого Закона.

В дополнение к своему замечанию Комитет отметил в своем прямом запросе, что вышеупомянутый Закон запрещает также сексуальные домогательства в сфере труда и занятости как форму дискриминации по признаку пола, однако это понятие квалифицируется только как правонарушение, чуждое сфере трудовых отношений, без охвата всех его элементов *quid pro quo*. Кроме того, Комитет отметил, что некоторые виды профессиональной деятельности исключены из сферы применения Закона, поскольку определяющим фактором в них является пол. Эти виды деятельности охватывают такие профессии, в которых речь идет о предоставлении услуг личного характера, в частности услуг по уходу за престарелыми и инвалидами. Эти исключения должны пересматриваться компетентными органами не реже одного раза в пять лет, с тем чтобы с учетом происходящих изменений в обществе определить, насколько оправдано их дальнейшее существование. Выражая надежду на то, что эти исключения будут ограничиваться вопросами, связанными с присущими данной работе требованиями, Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о реализации этих положений на практике.

Комитет также отметил, что по-прежнему существует разрыв в показателях занятости женщин и мужчин на рынке труда, которые в 2002 году составляли 59 процентов для женщин и 78,8 процентов для мужчин за соответствующий период времени. Вместе с тем был отмечен рост числа женщин, занимающих должности высококвалифицированных специалистов, в том числе на таких постах, как Генеральный аудитор Республики, Омбудсмен Республики, Министр здравоохранения и Комиссар по вопросам законодательства. Эти должности прежде занимали только мужчины. Однако Комитет отметил также значительное расхождение в показателях занятости мужчин и женщин с высшим образованием: женщины с высшим образованием широко представлены на канцелярских должностях и весьма скромно — среди законодателей и управленцев. Исходя из этого, Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о принятых мерах по расширению представительства женщин на рынке труда и оказанию содействия женщинам с высшим образованием в получении доступа к должностям законодателей и руководителей. Комитет также попросил правительство провести обзор с целью изучения вопроса явного преобладания женщин с высшим образованием на канцелярских должностях и представить ему информацию о принятых мерах по недопущению сегрегации женщин по профессиональному признаку.

Конвенция № 175: В своем прямом запросе, сделанном в 2003 году, Комитет отметил намерение правительства подготовить новый законопроект с целью обеспечения увязки внутригосударственного законодательства с директивой Европейского союза в вопросе соблюдения принципа равного отношения к мужчинам и женщинам в связи с их поступлением на работу, профессиональным обучением и продвижением по службе, а также в связи с условиями их труда (76/207/ЕЕС). Комитет обратился к правительству с просьбой информировать его обо всех происходящих в этой связи с этим изменениях.

Комитет прокомментировал также условия получения материнского пособия, как это предписано законодательством в области социального страхования. Правительство сообщило, что соответствующее положение применяется в равной мере к женщинам, работающим полный и неполный рабочий день, что согласно требованиям существующего законодательства работающие женщины, которые обращаются за материнским пособием, в большинстве случаев удовлетворяют этим требованиям. Учитывая особую актуальность проблемы защиты материнства и детства среди женщин, занятых неполный рабочий день, и ввиду того, что в целом, как отмечается, большая доля женщин трудится неполный рабочий день, Комитет обратился к правительству с просьбой подготовить и препроводить ему статистические данные, в том числе средний показатель числа женщин, которые работают неполный рабочий день и которым отказано в получении льгот, в частности в материнском пособии, как не отвечающим предъявляемым требованиям. Правительству также было предложено представить подробную информацию о принятых или предусмотренных им мерах по обеспечению на практике принципа равноправия по отношению к женщинам, работающим неполный рабочий день, по сравнению с теми женщинами, которые трудятся полный рабочий день, в связи с другими аспектами проблемы охраны материнства, такими, как отпуск по беременности и родам, охрана здоровья матери и ребенка, перевод на более легкую работу, защита от увольнений и сохранение уровня заработной платы.

Конвенция № 182: В своем прямом запросе, сделанном в 2004 году, Комитет отметил, что на основании Закона № 3(1) о борьбе с торговлей людьми и сексуальной эксплуатацией детей от 2000 года, торговля детьми, не достигшими возраста 18 лет, запрещена только для цели защиты их от сексуальной эксплуатации или жестокого обращения. В этой связи Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о принятых или предусмотренных им мерах по запрещению торговли детьми и защите детей (до 18-летнего возраста) от трудовой эксплуатации. Отметив также, что девочки в возрасте от 16 до 18 лет и мальчики в возрасте до 18 лет никак не защищены от правонарушений, связанных с их использованием, предоставлением или предложением для цели проституции, Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о принятых или предусмотренных им мерах по недопущению подобных форм детского труда.

Комитет далее отметил информацию правительства о том, что оно не разрабатывало конкретных программных мер в этой области по причине отсутствия наихудших форм детского труда в стране. В ответ Комитет сослался на озабоченности, высказанные Комитетом по правам ребенка и Специальным докладчиком по этому вопросу в связи с тем, что проблема торговли детьми для целей сексуальной эксплуатации детей и их сексуальной эксплуатации в коммерческих целях может носить скрытый характер и что власти могут и не

подозревать об этой проблеме. Дело в том, что Кипр используется в качестве перевалочного пункта, через который организуется торговля молодыми женщинами, в том числе несовершеннолетними. Правительству было предложено также сообщить о предусмотренных им мерах по обеспечению такого положения, при котором наихудшие формы детского труда, в частности торговля детьми до 18-летнего возраста для цели трудовой или сексуальной эксплуатации, а также формы их сексуальной эксплуатации в коммерческих целях на Кипре не могли существовать или возникнуть.

Гватемала

I. Из соответствующих конвенций МОТ Гватемала ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 156 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДЖ, касаются следующего:

Конвенция № 100: В своем замечании, сделанном в 2003 году, Комитет сослался на распространенную Международной конфедерацией свободных профсоюзов (МКСП) информацию о значительной разнице в оплате труда мужчин и женщин, низком показателе числа женщин, имеющих хорошо оплачиваемую работу, и уязвимом положении женщин в отраслях, занятых переработкой продукции на экспорт. В своем ответе правительство указало, что в отраслях, занятых переработкой продукции на экспорт, дискриминация в заработной плате по признаку пола встречается чрезвычайно редко в силу специфики задач, решаемых в процессе такого труда, и что если и наблюдается концентрация женщин в этом секторе, то только потому, что они обладают необходимой моторикой для выполнения требуемых трудовых операций. В этой связи Комитет сослался на доклад правительства по Конвенции № 111, в котором правительство признало, что женщин шире используют на менее квалифицированных работах, которые менее стабильны и менее оплачиваемы, отражая уровень «феминизации занятости» на менее престижных работах, а также экономическую и социальную недооценку труда женщин. Правительству было предложено представить ему информацию о принятых или предусмотренных им мерах по подготовке объективной оценки таких работ для цели определения уровня заработной платы, обеспечивающего такое положение, когда женщины, доминирующие на определенных работах, не ущемлялись бы ни в экономическом, ни в социальном отношении.

Комитет напомнил также о том, что в статье 102(с) Конституции страны речь идет о равной оплате за равный труд, в то время как в Конвенции используется термин «труд равной ценности», что позволяет сопоставлять работы, имеющие неодинаковый характер труда, но требующие одинакового вознаграждения. Комитет напомнил также правительству о том, что в разделе 89 Трудового кодекса сфера применения Конвенции сужена требованием о том, чтобы затраты труда, сопоставляемые при оценке его качества, выполнялись на одном и том же предприятии. Комитет настоятельно призвал правительство предпринять необходимые шаги для того, чтобы отразить в национальном законодательстве принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной

ценности. Правительству было предложено представить ему информацию о деятельности Трехсторонней комиссии по международным трудовым вопросам, которая должна обсудить и подготовить предложения о реформировании законодательства с учетом замечаний Комитета.

В дополнение к своему замечанию Комитет с интересом отметил деятельность, которую осуществляет Управление по улучшению положения трудящихся женщин в целях оказания содействия продвижению прав женщин в сфере труда и распространению соответствующей информации, в частности через семинары, проводимые с участием инспекторов по социально-трудовым вопросам, а также информацию о поступающих жалобах на незаконное снижение оплаты труда женщин. Правительству было предложено представить информацию об этих случаях незаконного снижения вознаграждения и о специальных учебных курсах, проводимых для инспекторов по социально-трудовым вопросам в связи с применением принципа равного вознаграждения как мужчин, так и женщин за труд равной ценности.

Конвенция № 111: В своем замечании, сделанном в 2003 году, Комитет отметил, что в ходе планируемого пересмотра Трудового кодекса в него будут добавлены положения, запрещающие дискриминацию в сфере занятости по признаку пола, возраста, сексуальной ориентации, этнической принадлежности и инвалидности. Отметив при этом, что упомянутая правовая реформа не учитывает другие перечисленные в Конвенции признаки, а именно: цвет кожи, национальное происхождение и социальное положение, Комитет обратился к правительству с просьбой предусмотреть возможность для изменения раздела 14бис Трудового кодекса таким образом, чтобы он включал запретительные положения, соответствующие всем перечисленным в Конвенции аспектам.

Комитет напомнил также о приведенной Международной конфедерацией свободных профсоюзов (МКСП) информации, которая свидетельствует о том, что в Гватемале имеет место дискриминация женщин в области занятости, в частности в секторе переработки продукции на экспорт, где обеспечены очень плохие условия труда. МКСП отметила также распространение случаев сексуального домогательства и физического насилия по отношению к женщинам и тот факт, что трудящиеся женщины, как правило, не могут присоединиться к профсоюзному движению из-за запугиваний и угроз применения к ним санкций со стороны нанимателей. Согласно заявлению правительства в качестве наиболее широко распространенных причин нарушений прав человека в сфере труда в секторе переработки продукции на экспорт упоминаются увольнения в период беременности или кормления ребенка; плохое обращение; незаконное отстранение от работы; незаконное снижение заработной платы; работа без выходных и праздничных дней и массовые сокращения кадров. Ввиду серьезности вышеупомянутых нарушений Комитет обратился к правительству с просьбой предоставить информацию о конкретных результатах, полученных в результате осуществления принятых или предусмотренных им мер по предупреждению дискриминации в отношении женщин на рынке труда и борьбе с подобной дискриминацией.

В своем прямом запросе за тот же год Комитет отметил, что проект поправки для внесения в Трудовой кодекс, запрещающий сексуальное домогательство на рабочем месте и предусматривающий наказание за подобное правонарушение, был направлен в конгресс Республики. Комитет выразил надеж-

ду, что понятие «сексуальное домогательство» будет включено в Трудовой кодекс в качестве ключевого элемента принципов “quid pro quo” и «враждебная рабочая среда», и отметил далее, что реформа предполагает включение во внутренние нормативные акты всех предприятий дисциплинарных мер, направленных на предупреждение и недопущение сексуального домогательства на рабочем месте, и применение наказания за него.

Касаясь вопроса вовлечения женщин в сферу труда, Комитет отметил, что в государственном секторе в целом очень мало занято женщин. В штате канцелярии президента Республики доля мужчин составляет 77 процентов, в министерстве внутренних дел — 89 процентов. Аналогичная тенденция наблюдается и в других правительственных учреждениях, хотя и в несколько меньших масштабах. Отметив также факт обсуждения ряда законопроектов, которые направлены на улучшение положения женщин, и других программных мер в связи с этой проблематикой, Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о деятельности и достигнутых результатах осуществления таких программ и принятия таких законопроектов, а также о любых других мерах, принятых с целью поощрения приема женщин на работу и достижения более высокого показателя доли женщин, занимающих ответственные посты.

Комитет отметил также, что в контексте реформы в области образования Национальному форуму женщин и Секретариату женщин удалось создать гендерный подкомитет, который принимает участие в заседаниях Консультативного совета по реформе в области образования, и в результате чего были разработаны предложения о включении гендерной проблематики в программы подготовки кадров учителей. Правительству было предложено представить информацию о конкретных результатах, достигнутых в этой области.

Конвенция № 156: Самые последние замечания Комитета относятся к 1999 году. Правительству было предложено представить доклад по этой Конвенции в 2006 году. Между тем, необходимо принять во внимание следующие моменты и вопросы, отмеченные Комитетом в его прямом запросе, сделанном в 1999 году:

Комитет отметил отсутствие в законодательстве положения о возможности неявки на работу в случае болезни ребенка или иждивенца в семье и заявление правительства о том, что в стране еще не сложилась ситуация для установления такой категории отпуска на законодательной основе. Тем не менее правительство сослалось на целый ряд коллективных соглашений, в рамках которых была улучшена и расширена система предоставления отпусков. С учетом этого Комитет запросил копии подобных коллективных соглашений и информацию о любых других мерах, принятых с целью содействия осуществлению этого положения Конвенции. Комитет поинтересовался также намерением правительства ввести подобный отпуск в секторе государственного управления.

Комитет с интересом отметил также разработку Программы создания общинных домов и открытие Бюро регулирования работы центров по дневному уходу за детьми и просил информировать его о достигнутом прогрессе в этих видах деятельности. Комитет отметил далее информацию, содержащуюся в руководстве по правам и обязательствам трудящихся женщин, на тот счет, что наниматель обязан создавать центры по уходу за детьми в тех случаях, когда на

его предприятия или в его сфере производства трудятся более 30 женщин. Комитет просил представить ему точную информацию о применении упомянутого обязательства на практике и выразил надежду на то, что меры, призванные содействовать увязке производственных обязанностей с семейными, в частности с обязанностями по уходу за детьми, будут распространяться и на мужскую половину. Комитет также обратился с просьбой к правительству прислать ему копии решений, принятых по поводу поступивших в этой связи заявлений, и коллективных договоров или судебных решений, свидетельствующих о том, что семейные обязанности не могут служить законным основанием для увольнения женщин с работы.

Малави

I. Из соответствующих конвенций МОТ Малави ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 156 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДЖ, касаются следующего:

Конвенция № 100: В своем замечании, сделанном в 2005 году, Комитет отметил принятие новой классификации должностей и окладов в гражданской службе, включающей 18 категорий должностей и соответствующую сетку окладов. Правительство указало, что в гражданской службе страны женщины занимают 14,3 процента всех управленческих должностей. Отметив низкую долю процента женщин, занимающих руководящие посты, Комитет напомнил о том, что одной из причин разницы в оплате труда мужчин и женщин является профессиональная сегрегация женщин по горизонтали и вертикали, отодвигающая их в сферу менее оплачиваемых должностей или профессий. В связи с этим он обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о принятых и предусмотренных им мерах по содействию осуществлению принципов Конвенции в рамках политики, направленной на десегрегацию рынка труда, и о влиянии этого процесса на уменьшение диспропорций в оплате труда мужчин и женщин. Комитет запросил также статистическую информацию о числе женщин и мужчин, работающих на различных должностях на государственной службе, и их соответствующих уровнях заработной платы.

Что касается различий в оплате труда женщин и мужчин в сельских районах, то Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что инспекторам по социально-трудовым вопросам было поручено проинформировать нанимателей и жителей сельских районов обоего пола о положениях Конвенции и внутригосударственного законодательства, касающихся равной оплаты, и что разницы в оплате труда мужчин и женщин в сельских районах не существует. Правительство заявило далее, что в Малави действует двухступенчатая система минимальной заработной платы, которая применяется ко всем секторам, за исключением сельского хозяйства, и что на многих сельскохозяйственных предприятиях женщины предпочитают иметь более короткий рабочий день по сравнению с мужчинами, поскольку им приходится выполнять семейные и домашние обязанности.

Комитет, подчеркнув важность пропаганды мер, содействующих увязке производственных и семейных обязанностей и равному распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, обратился к правительству с просьбой пояснить, входит ли в его намерения задача установления максимальной заработной платы в сельскохозяйственном секторе или принятия каких-либо иных соответствующих мер с целью обеспечения более эффективного применения принципа равной оплаты за труд равной ценности для мужчин и женщин в этом секторе. Правительству далее было предложено сообщить о принятых или предусмотренных им мерах по оказанию содействия женщинам сельских районов в деле согласования их трудовых и семейных обязанностей и поощрения более справедливого распределения семейных обязанностей между работающими мужчинами и женщинами.

Далее в своем замечании Комитет отметил, что некоторые профессиональные категории в новой структуре должностей и окладов на гражданской службе имеют, как правило, женские или мужские обозначения, такие, как «принятая на работу медсестра/акушерка, чертежник, помощник землемера, мастер, матрос, уборщик, нянь» и т.д. Комитет напомнил о том, что разница в оплате труда по признаку пола нередко происходит в результате применения систем классификации профессий, содержащих названия профессий мужского или женского рода, что может приводить к переоценке или недооценке некоторых видов работ, выполняемых мужчинами или женщинами. Комитет обратился к правительству с просьбой пояснить, как оно собирается обеспечивать доступ в равной мере мужчин и женщин ко всем должностным категориям в рамках гражданской службы, и о принятых или планируемых мерах по исправлению любых женских или мужских названий должностей в его действующей классификации должностей.

Конвенция № 111: В отношении низкой доли женщин, занимающих руководящие должности на государственной службе, Комитет отметил в своем замечании, сделанном в 2005 году, что правительство не представило подробных сведений о принятых им конкретных мерах, с тем чтобы содействовать найму женщин на те должности государственной службы, на которых они недопредставлены, и чтобы к 2005 году была достигнута цель заполнения женщинами 30 процентов политически важных и руководящих должностей в этих структурах. Соответственно, Комитет обратился к правительству с просьбой информировать его о принятых или предусмотренных им мерах по обеспечению общего роста числа женщин на должностях более высокого уровня на государственной службе, особенно в связи с проводимой правительством политикой набора персонала и подготовки кадров.

Коснувшись проблемы равноправного доступа к образованию, Комитет отметил последовательные усилия правительства по исправлению сложившегося перекоса в предоставлении девочкам и мальчикам возможностей для получения образования, в том числе осуществление им таких программ, как основы грамотности и начальное образование для девочек (GABLE), и меры содействия поступлению женщин в университеты.

Комитет далее принял к сведению инициативы по наделению экономическими правами женщин сельских районов и предоставлению им на льготных условиях займов Национальной ассоциацией женщин-предпринимателей и Фондом международной общинной помощи. Комитет приветствовал эти иници-

циативы, но вместе с тем отметил также представленную Конгрессом профсоюзов Малави информацию, в которой говорится о том, что женщины сельских районов сталкиваются с жесткими условиями финансирования, т.е. с ситуацией, которую отрицает правительство. Он обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о принятых или предусмотренных им мерах по оказанию содействия женщинам сельских районов в доступе к получению займов на льготных условиях, а также информацию о любых других мерах, направленных на расширение в сфере занятости равных возможностей для женщин и на равное отношение к женщинам в сельских районах.

Далее в своем замечании Комитет отметил, что политика пресечения сексуального домогательства в сфере занятости с помощью законов охватывает как принцип “quid pro quo”, так и принцип «враждебного окружения» в связи с сексуальными домогательствами. Он отметил также существование широких возможностей в сфере правовой защиты и тот факт, что каждая организация располагает своим собственным административным механизмом для решения проблемы сексуальных домогательств в соответствии с законами страны, а также общенациональные меры повышения осведомленности населения о проблеме сексуальных домогательств и сотрудничество между нанимателями и профсоюзами для решения этой проблемы с помощью совместных мер и коллективных договоров. Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о применении соответствующих законов и законодательных актов на практике, а также дополнительные сведения о функционировании административных механизмов, призванных решать проблему сексуальных домогательств, включая статистику сексуальных домогательств, проходивших через эти механизмы или рассматривавшихся в судах либо поднятых трудовой инспекцией, а также предусмотренные в связи с этим меры правовой защиты.

Приветствуя факт появления женщин среди студентов, изучающих нетрадиционные для женщин профессии, Комитет отметил при этом, что женщины по-прежнему преобладают в таких стереотипных профессиональных областях знаний, как секретариатская профессия и бухгалтерия. Комитет напомнил о том, что правительство в рамках Национальной гендерной политики на 2000–2005 годы признало, что в результате отсутствия службы профессиональной ориентации за женщинами закрепляется выбор традиционных женских профессий. Он обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о принятых или предусмотренных им мерах по дальнейшему поощрению женщин к рассмотрению возможностей для получения таких профессий, которые считаются менее традиционными или менее, так сказать, «женскими», а также сведения о любых других мерах по исправлению сложившегося положения неравенства в области образования с целью расширения доступа женщин к производственной деятельности и профессиональному обучению. Комитет запросил также информацию о принятых мерах по содействию применению Закона о занятости от 2000 года в соответствии с его антидискриминационными положениями.

Конвенция № 182: В своем прямом запросе, сделанном в 2004 году, Комитет принял к сведению озабоченности Комитета по правам ребенка в связи с сообщавшимися случаями торговли детьми и отсутствием конкретной политики или программы действий по этому вопросу. Он отметил также, что согласно данным обследования положения в области использования детского труда в

Малави, проведенного правительством и МОТ/ИПЕК в 2002 году, жертвами сексуальной эксплуатации в коммерческих целях, особенно с целью проституции, стали свыше 500 детей. В этой связи Комитет отметил отсутствие в стране законодательства, призванного пресекать использование, предоставление и предложение детей, не достигших возраста 18 лет, для изготовления порнографической продукции или порнографических действий. Поэтому он обратился к правительству с просьбой принять необходимые меры для включения в национальное законодательство положений, запрещающих эту форму детского труда. Комитет также просил правительство представить ему информацию о принятых или предусмотренных им мерах по распространению этого запрета на торговлю детьми обоего пола в возрасте до 18 лет.

Комитет отметил, что результаты проведенного в Малави обследования в связи с проблемой детского труда свидетельствуют о том, что все дети, ставшие жертвами сексуальной эксплуатации в коммерческих целях, в том числе с целью проституции, — девочки. Почти семь из десяти девочек, вовлеченных в сексуальную эксплуатацию в коммерческих целях, не имели одного из родителей или ничего не знали об их местонахождении, а каждая вторая девочка лишилась обоих родителей. Комитет обратился к правительству с просьбой пояснить, каким образом оно намеревается уделить особое внимание этим девочкам для вызволения их из наихудших по форме условий детского труда. Правительству было предложено также сообщить о принятии эффективных и ограниченных сроками мер для обеспечения реабилитации и социальной интеграции этих девочек.

Малайзия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Малайзия ратифицировала конвенцию № 100. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 98 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДЖ, касаются следующего:

Конвенция № 100: В своем прямом запросе, сделанном в 2004 году, Комитет отметил отсутствие в законодательстве этой страны принципа равного вознаграждения за труд равной ценности. Кроме того, ни в Конституции, ни в Законе о занятости, ни в Законе о Совете по заработной плате нет положений, запрещающих дискриминацию в оплате труда на основе пола. Отметив, что в 2001 году был создан трехсторонний комитет по обзору всего трудового законодательства, Комитет выразил надежду, что указанный комитет предложит меры, запрещающие дискриминацию на основе пола, и, в частности, закрепит в законодательстве принцип равной оплаты труда мужчин и женщин за труд равной ценности. Правительству было предложено представить подробную информацию о работе комитета по обзору трудового законодательства, а также копии любых законодательных актов в этой области, которые были предложены или приняты.

Комитет отметил далее, что основы Национальной политики в отношении женщин от 1986 года нацелены на вовлечение женщин в процесс развития путем принятия законов о защите работающих женщин, в том числе путем недопущения сексуальных домогательств на рабочем месте и разработки соответ-

вующих должностных инструкций, а также установления уровней заработной платы независимо от пола. Комитет обратился к правительству с просьбой представить подробную информацию о принятых или планируемых мерах в рамках Национальной политики в отношении женщин с целью содействия закреплению принципа равного вознаграждения работающих мужчин и женщин за труд равной ценности.

Кроме того, Комитет отметил на основании статистической информации, представленной правительством, что всего лишь шесть женщин по сравнению с 297 мужчинами, работающими в государственной административной службе, получают заработную плату свыше 5001 малазийских ринггит. Правительству было предложено представить информацию о принятых или предусмотренных им мерах по содействию доступу трудящихся женщин к более высоким по уровню и условиям оплаты должностям в государственном секторе.

III. Информация, представленная в связи с осуществлением Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда

В своем докладе, представленном в 2006 году в связи с осуществлением Декларации, правительство указало, что министерство по делам женщин, семьи и общинного развития разрабатывает национальную политику по вопросам женщин с целью решения проблемы неравенства в сфере занятости и расширения притока женщин в сферу труда.

Румыния

I. Из соответствующих конвенций МОТ Румыния ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 3, 29, 87, 89, 98, 105, 122, 182 и 183.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДЖ, касаются следующего:

Конвенция № 89: В своем прямом запросе, сделанном в 2003 году, Комитет отметил, что после принятия нового Трудового кодекса (Закон № 53/2003) общий запрет на использование женского труда в ночное время был отменен, и в связи с этим утратили силу положения Конвенции. Комитет указал, что Конвенция о ночном труде 1990 года (№ 171) была разработана для стран, готовившихся упразднить все касающиеся женщин ограничения на работу в ночное время и одновременно улучшить условия работы и жизни всех лиц, занятых на ночных работах. В этой связи он предложил правительству положительно рассмотреть вопрос о ратификации Конвенции о ночном труде 1990 года (№ 171).

Конвенция № 100: В своем прямом запросе, сделанном в 2005 году, Комитет выразил сожаление в связи с тем, что возможность принятия нового Трудового кодекса (Закон № 53/2003) не была использована для того, чтобы в полной мере отразить в законодательстве принцип равного вознаграждения для работающих мужчин и женщин за труд равной ценности. В Трудовом кодексе по-прежнему используется более узкое понятие равной оплаты за равный труд (раздел 6(2)). Вместе с тем Комитет напомнил о том, что в соответствии с Законом № 202/2002 о равных возможностях для мужчин и женщин наниматели должны обеспечивать равную оплату за труд равной ценности. Комитет реко-

мендовал увязать положения Трудового кодекса с положениями Закона № 202/2002 и принципом Конвенции путем внесения в него поправки, отражающей принцип равного вознаграждения для работающих мужчин и женщин за труд равной ценности.

В связи с определением уровня вознаграждения Комитет отметил, что вознаграждение в частном секторе устанавливается на индивидуальной основе путем переговоров между нанимателем и нанимающимся на основе коллективных трудовых договоров. Правительству было предложено представить информацию о методах, используемых нанимателем частного сектора для определения ценности труда с целью установления заработной платы работникам, и о том, как учитывается принцип равного вознаграждения для работающих мужчин и женщин в контексте составления коллективного договора. Что касается государственного сектора, то Комитет с интересом отметил утверждение Списка I к Генеральному постановлению № 749/1998, в котором вводятся пять объективных критериев для оценки труда и определяется их суть. Правительству было предложено продолжать представлять информацию о применении такой методологии на практике, включая ее воздействие на уровни вознаграждения, получаемого работающими мужчинами и женщинами по этой методологии.

Кроме того, Комитет отметил, что в 2003 году заработная плата женщин была в среднем на 28 процентов ниже заработной платы мужчин. Он обратился к правительству с просьбой продолжать представлять статистику о заработной плате мужчин и женщин, включая данные, характеризующие заработки мужчин и женщин в частном и государственном секторах.

Конвенция № III: В своем замечании, сделанном в 2005 году, Комитет с интересом отметил, что Румыния продолжала принимать законодательные меры в целях обеспечения запрета на дискриминацию и достижения равенства в сфере занятости и труда, включая следующее:

- раздел 5 нового Трудового кодекса (Закон № 53/2003), который запрещает любую прямую и косвенную дискриминацию в отношении работника по таким признакам, как пол, сексуальная ориентация, генетические характеристики, возраст, национальное происхождение, раса, цвет кожи, этническое происхождение, религия, политическая приверженность, социальное происхождение, физические недостатки, семейное положение или обязанности, членство в профсоюзе или профсоюзная деятельность, а также содержит определение понятий прямой и косвенной дискриминации.
- Закон № 202/2002 о равных возможностях для женщин и мужчин с поправкой к нему, принятой Законом № 501/2004, который запрещает дискриминацию на основе пола на всех этапах процесса занятости и требует от нанимателей принимать определенные меры для устранения дискриминации и способствовать обеспечению равных возможностей.
- Закон № 27/2004, который вводит новые антидискриминационные признаки (возраст, инвалидность, незаразные хронические заболевания и ВИЧ-инфекция), содержит определение косвенной дискриминации и положения о виктимизации, посредничестве, правовой помощи и санкциях.

Правительству было предложено представить информацию о применении вышеупомянутого законодательства на практике.

Комитет с интересом отметил учреждение Национального агентства по равным возможностям для мужчин и женщин (ANES), которое, в частности, имеет право принимать жалобы по вопросам гендерного равенства, проводить расследования и обследования и разрабатывать государственную политику. Комитет отметил также, что вместо бывшей Межведомственной консультативной комиссии по равным возможностям для женщин и мужчин (CODES) была учреждена Национальная комиссия по равным возможностям для женщин и мужчин (CONES), в состав которой входят представители министерств и других центральных административных органов, представители организаций трудящихся и нанимателей, а также неправительственных организаций. Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о конкретной деятельности, проделанной ANES и CONES с целью содействия равным возможностям и равноправию мужчин и женщин в области труда и занятости и обеспечения равных возможностей и прав.

В своем прямом запросе за тот же год Комитет отметил, что Закон № 202/2002 запрещает *quid pro quo* и враждебную среду и домогательство и требует от нанимателей вводить и принимать меры по устранению и недопущению проблемы сексуальных домогательств в рамках предприятия. Правительству было предложено представить информацию о практическом применении и приведении в исполнение положений Закона, касающегося сексуальных домогательств.

Основываясь на статистической информации за 2003 год, представленной правительством, Комитет отметил, что женщины по-прежнему недопредставлены среди профессиональной группы законодателей, старших руководителей и менеджеров (31,2 процента). Что касается участия мужчин и женщин в различных отраслях экономической деятельности, то Комитет отметил высокий уровень концентрации женщин в области образования, здравоохранения и социального обслуживания, в то время в таких секторах, как строительство, транспорт и энергетика, по-прежнему доминируют мужчины. Как представляется, намечается тенденция в сторону более сбалансированного общего представительства мужчин и женщин в сфере государственного управления. Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о конкретных мерах, которые были приняты или которые предусматривается принять с целью преодоления существующей профессиональной сегрегации на основе пола по горизонтали и вертикали, в том числе о мерах, содействующих более справедливому распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, доступу к профессиональному образованию и сфере занятости для женщин и мужчин в тех областях, в которых женщины были традиционно недопредставлены, а также получению женщинами доступа к руководящим должностям.

Конвенция № 122: В своем наблюдении, сделанном в 2005 году, Комитет отметил Национальный план действий в области занятости на 2004–2005 годы и Национальную стратегию в сфере занятости на 2004–2006 годы, целями которых является борьба с дискриминацией на рынке труда. Он обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о результатах и достигнутом прогрессе в связи с осуществлением мер, предусмотренных в вышеупомя-

нутых документах, в том числе информацию о положении в сфере занятости для таких социально уязвимых групп, как женщины, занятые поиском работы.

Сент-Люсия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Сент-Люсия ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 87, 98, 105 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДЖ, касаются следующего:

Конвенция № 100: В своем прямом запросе, который был сделан в 2005 году и который является повторением его замечания за 2004 год, Комитет обратился к правительству с просьбой разъяснить, как термин «вознаграждение» определяется и применяется на основании раздела 6 Закона о равных возможностях и равных условиях в области труда и занятости от 2000 года.

Комитет отметил также, что коллективные соглашения в сельскохозяйственном секторе больше не устанавливают отдельно заработной платы для мужчин и отдельно для женщин и что положение на банановых плантациях, где наблюдалось большинство случаев дискриминационной оплаты труда, было исправлено в соответствии с принципом Конвенции. В этой связи Комитет обратился к правительству с просьбой сообщить о любых коллективных соглашениях дискриминационного характера, еще действующих на банановых плантациях.

Конвенция № 111: В своем прямом запросе, который был сделан в 2005 году и который также является повторением ранее сделанных замечаний, Комитет с интересом отметил принятие Закона о равных возможностях и равных условиях в области труда и занятости от 2000 года. Он отметил, в частности, что помимо введения запрета как на прямые, так и на косвенные формы дискриминации с учетом всех признаков, сформулированных в Конвенции, в разделе 3 Закона охватываются также такие понятия, как семейные обязанности, семейное положение, беременность, возраст и инвалидность.

Далее Комитет отметил ряд *bona fide* исключений из принципа недискриминации (раздел 5) для некоторых профессий, в том числе, для случаев, когда работодатель обеспечивает определенных лиц услугами личного характера с целью поддержания их здоровья и благополучия или в связи с получением ими образования, и что подобные услуги наиболее эффективно могут представлять лица определенного пола (подраздел 5(2)(g)). Комитет указал, что формулировка этого подраздела дает возможность делать исключения из принципа Конвенции для некоторых профессий в силу иных оговорок, чем условия, присущие данной работе. В этой связи он обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о применении этого положения на практике.

Комитет отметил, что в соответствии с этим законом запрещается дискриминация во всех областях труда и занятости, в том числе при размещении объявлений о приеме на работу, классификации профессий и профессиональном обучении. Напомнив о важности объявления в масштабе всей страны о признании политики недискриминации и о содействии ее практическому осу-

ществлению, Комитет обратился к правительству с просьбой представить ему информацию о любых мерах, включая осуществление просветительских программ по вопросам недискриминации, которые были приняты или предусматривается принять с целью оказания содействия принятию нового законодательства и его применению.

Туркменистан

I. Из соответствующих конвенций МОТ Туркменистан ратифицировал конвенции №№ 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции №№ 29, 87, 98 и 105.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Никаких комментариев от Комитета экспертов МОТ не ожидается по той причине, что вот уже шесть лет подряд, начиная с 1999 года, не представляется никаких докладов об осуществлении конвенций №№ 29, 87, 98, 100, 105 и 111.
