



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

Distr.: General
15 June 2007

Russian
Original: English



**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Тридцать девятая сессия

Пункт 5 предварительной повестки дня*

23 июля — 10 августа 2007 года

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

**Доклады специализированных учреждений
Организации Объединенных Наций
об осуществлении Конвенции в областях,
входящих в сферу их деятельности**

Записка Генерального секретаря

Добавление

Международная организация труда

* CEDAW/C/2007/III/1.

Доклад Международной организации труда

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Информация о положении в конкретных странах	4
Белиз	4
Эстония	5
Гондурас.....	6
Венгрия	7
Индонезия	9
Иордания.....	11
Кения	13
Новая Зеландия.....	14
Норвегия	16
Республика Корея	17
Сингапур	19

I. Введение

Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин рассматриваются в ряде конвенций Международной организации труда (МОТ). Из 187 Конвенций, уже принятых к настоящему времени, информация, содержащаяся в настоящем докладе, относится главным образом к следующим конвенциям:

- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100), которая была ратифицирована 163 государствами-членами;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111), которая была ратифицирована 165 государствами-членами;
- Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156), которая была ратифицирована 37 государствами-членами.

Когда это уместно, делается ссылка на ряд других конвенций, касающихся 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 на 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 ратифицированных конвенций осуществляет Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КПКР) – орган независимых экспертов из различных стран мира, совещания которого проходят каждый год. Информация, представленная в разделе II настоящего доклада, содержит изложение замечаний и прямых запросов Комитета. Замечания представляют собой комментарии, публикуемые в ежегодном докладе КПКР, который издается на английском, французском и испанском языках и представляется на рассмотрение Международной конференции труда. Прямые запросы (которые представляются на английском и французском языках, а в случае испаноязычных стран — и на испанском языке) не публикуются в виде отдельного издания, но и они предаются гласности. На последующем этапе их вносят в базу данных МОТ о деятельности по надзору ILOLEX.

Приводимые ниже объяснения представляют собой краткие ссылки на более подробные комментарии, подготовленные органами МОТ по надзору. Соответствующие замечания Комитета экспертов, которые упоминаются в разделе II, размещены на веб-сайте: www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm в базе данных APPLIS.

Что касается государств, которые не ратифицировали соответствующие конвенции, то они могут представлять информацию МОТ в рамках последующих мер по осуществлению 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 конкретных странах

Белиз

I. Из соответствующих конвенций МОТ Белиз ратифицировал конвенции № 100, 111, 156 и 183. Он также ратифицировал конвенции № 29, 87, 89, 98, 105, 138 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 2004 года Комитет экспертов рекомендовал правительству рассмотреть вопрос о приведении в соответствие с положением статьи 1(а) Конвенции определения термина «вознаграждение», содержащегося в его национальном законодательстве, и сделать это как только представится возможность для пересмотра указанных норм, что позволит

применять понятие «вознаграждение» ко всем дополнительным доходам, выплачиваемым в денежной или натуральной форме.

Комитет также проявил интерес к принятому Национальному плану действий под названием «Стратегический план Белиза в области достижения равенства и равноправия: содействие внедрению национальной системы гендерного управления», в рамках которого в свою очередь было принято решение о разработке национальной гендерной политики и законопроекта о равной оплате труда. Комитет просил правительство указать, какие меры были приняты в рамках осуществления вышеупомянутого плана действий и национальной гендерной политики в целях поощрения трудоустройства женщин в целом и занятия ими должностей, обеспечивающих получение более высокого дохода, в частности. Комитет с интересом отметил, что в раздел 4 коллективного трудового соглашения, подписанного в банковском секторе, включено положение, предусматривающее обязанность банка выплачивать одинаковое жалование мужчинам-работникам и женщинам-работницам в соответствии с классификацией профессий.

Конвенция № 111: В своем прямом запросе 2004 года Комитет экспертов обратил внимание на отсутствие в Законе о труде каких-либо положений, в которых бы содержалось определение дискриминации или запрет на дискриминацию в сфере занятости или профессиональной деятельности. В связи с этим Комитет рекомендовал в ближайшее время включить такую норму, особенно с учетом существования гендерных дисбалансов на рынке труда.

Эстония

I. Из соответствующих конвенций МОТ Эстония ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 41, 45, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 и 182.

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

Конвенция № 100: Комитет экспертов в своем прямом запросе 2005 года обратил внимание на то, что, согласно статистическим данным, представленным в докладе правительства, в 2003 году размер зарплаты женщин по-прежнему не превышал 75,8 процента средней почасовой заработной платы мужчин. Комитет отметил, что со времени обретения страной независимости разрыв в оплате труда мужчин и женщин несколько сократился, однако после 2001 года, когда трудовой доход женщин составляли 75,7 процента от заработков мужчин, ситуация в этой области существенно не улучшилась. В этом контексте Комитет принял к сведению упомянутое правительством новое исследование, озаглавленное «Мужчины и женщины на эстонском рынке труда: оценка разрыва в заработной плате мужчин и женщин». Согласно результатам этого исследования, различия в оплате труда в значительной степени объясняются общественными установками и представлениями, которые находят отражение в поведении работодателей на рынке труда и избранной ими системе отбора работников. Отметив заявление правительства о том, что повышение осведомленности общественности способствует более быстрому преодолению устаревших социальных установок и представлений, Комитет попросил правительство представить информацию о

мерах, которые принимаются в целях ознакомления трудящихся с принципом равной оплаты труда за труд равной ценности в частном и государственном секторах и мероприятиях, которые осуществляются в сотрудничестве с организациями работников и работодателей. Ссылаясь также на свои предыдущие замечания, касающиеся горизонтальной и вертикальной сегрегации работающих женщин, Комитет попросил правительство указать, какую политику оно проводит или предполагает проводить, в частности в рамках национальной стратегии в области занятости, в целях сокращения чрезмерно большого числа женщин, работающих на низкооплачиваемых и малоответственных должностях.

Комитет экспертов также принял к сведению информацию правительства, из которой следует, что проблема равного вознаграждения является весьма слабым местом действующих коллективных трудовых договоров. Напоминая о том, что Конвенция предусматривает применение принципов Конвенции ко всем положениям коллективных трудовых договоров, и отмечая, что заключение коллективного соглашения, в соответствии с Законом о заработной плате, играет важную роль в определении размера заработной платы, Комитет попросил правительство представить информацию о мерах, принятых для расширения сотрудничества с соответствующими организациями работодателей и трудящихся в целях осуществления положений Конвенции, включая выполнение программ в области повышения осведомленности и профессиональной подготовки.

Комитет отметил, что в соответствии с разделом 7 (3) Закона о гендерном равенстве работник имеет право требовать, чтобы работодатель объяснил, какой метод используется для расчета заработной платы, и представил другую необходимую информацию, на основании которой можно было бы сделать вывод о том, имеет ли место дискриминация в оплате труда. Согласно разделу 11 (2) Закона о гендерном равенстве работодатели обязаны вести учет данных о занятости, дезаггегированных по признаку пола, с тем чтобы соответствующие учреждения могли контролировать и оценивать ситуацию с точки зрения применения на практике принципа равного обращения. В связи с этим Комитет попросил правительство включить в свой следующий доклад статистические данные о распределении мужчин и женщин по различным профессиям и должностным уровням в частном и государственном секторах.

Конвенция № 111: Данная конвенция была ратифицирована в 2005 году. В связи с этим было предложено представить первый доклад.

Гондурас

I. Из соответствующих конвенций МОТ Гондурас ратифицировал конвенции № 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции № 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138 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 2005 года Комитет экспертов отметил принятие 22 мая 2000 года Закона о соблюдении принципа равных возможностей, направленного на ликвидацию любой формы дискриминации в

отношении женщин и достижение равенства мужчин и женщин перед законом. Раздел 44 этого закона предусматривает выплату одинаковой заработной платы за равный труд при условии, что характер и содержание работы, продолжительность рабочего дня и критерии, учитывающие производительность и стаж работы, также одинаковы. Комитет напомнил правительству, что Конвенция требует установления равного вознаграждения мужчин и женщин за «труд равной ценности» и что выбирая «ценность» труда в качестве основного критерия для сопоставления труда мужчин и женщин, Конвенция исходит из более широкого толкования его смысла, расширяя рамки формулировки «равное вознаграждение за равный труд».

Комитет отметил, что в Закон о соблюдении принципа равных возможностей планируется внести поправки, которые должны быть одобрены в 2004 году. Он попросил правительство в процессе пересмотра изыскать возможность для внесения изменений в статью 44, чтобы обеспечить полное применение принципа, закрепленного в Конвенции, позволяющего сопоставлять виды труда и должностные обязанности, которые, несмотря на все их различия, имеют равную ценность. Комитет отметил, что положения Конвенции могут реализовываться с помощью различных средств и не только посредством законодательства, однако там, где применяются законы и положения о равном вознаграждении, необходимо обеспечить, чтобы эти инструменты не носили более ограничительный характер, чем Конвенция, и не противоречили ей. В связи с этим Комитет снова попросил правительство рассмотреть возможность для изменения вышеупомянутого закона, с тем чтобы законодательно закрепить изложенный в Конвенции принцип, который предусматривает равное вознаграждение за труд равной ценности.

Венгрия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Венгрия ратифицировала конвенции № 100, 111 и 183. Она также ратифицировала конвенции № 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138, 122 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Рассматриваемые замечания Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДЖ, касаются:

Конвенция № 100: В своем прямом запросе 2006 года Комитет обратил внимание на раздел 142/A(1) Закона о равном обращении, который предусматривает, что «при определении вознаграждения за равный труд или труд равной ценности должно выполняться требование о равном обращении». Раздел 142/A(4) с поправками предусматривает, что «в целях удовлетворения требования о равном обращении размер заработной платы устанавливается на основе классификации профессий или производительности». Комитет попросил правительство представить в следующем докладе информацию о применении на практике раздела 142/A Трудового кодекса, в том числе сведения о том, слушались ли в судах какие-либо дела, связанные с разделом 142/A.

Что касается нового раздела 70A Трудового кодекса и раздела 36 Закона 2004 года о равном обращении, которые предусматривают принятие работодателями планов по обеспечению равных возможностей, то Комитет счел крайне важным отметить, что в таких планах должны быть определены конкретные цели и практические меры, направленные на обеспечение контроля

над осуществлением принципа равного вознаграждения за труд равной ценности. Комитет положительно оценил заявление правительства о том, что планы по обеспечению равных возможностей будут включать меры по «повышению заработной платы до уровня заработной платы, выплачиваемой другим работникам за выполнение работы одинаковой ценности». Комитет выразил надежду, что правительство приложит все усилия к тому, чтобы вопросы равной оплаты труда стали составной частью планов по обеспечению равных возможностей, и что в решении этих проблем оно будет взаимодействовать с организациями трудящихся и работодателей.

Комитет отметил намерение правительства в сотрудничестве с социальными партнерами содействовать широкому принятию классификаций профессий применительно к различным отраслям и специальностям и установлению шкалы заработной платы. Комитет попросил правительство рассказать о мерах, которые были приняты в целях активного внедрения методов объективной оценки труда как средства борьбы с дискриминационной практикой, связанной с недооценкой объема и сложности выполненных работ по признаку пола, в контексте планирования деятельности по обеспечению равенства возможностей.

Конвенция № III: В своем замечании 2006 года Комитет отметил, что в разделе 70А Трудового кодекса признается важная роль, которую играют работодатели в поощрении равных возможностей, и предусматривается принятие работодателем плана по обеспечению равных возможностей, разработанного во взаимодействии с соответствующими профсоюзами или советом предприятия. Планы по обеспечению равных возможностей должны включать анализ ситуации в области занятости ряда категорий работников, находящихся в неблагоприятном положении, а именно: а) женщин; b) работников в возрасте старше 40 лет; c) цыган; d) работников-инвалидов; и e) работников, которые воспитывают двух или более детей в возрасте до 10 лет, или одиноких работников, которые имеют ребенка в возрасте до 10 лет. Этот анализ должен охватывать такие аспекты, как размер заработной платы, условия труда, возможности продвижения по службе, профессиональная подготовка и пособия, выплачиваемые на цели воспитания детей и выполнения родительских обязанностей. В этих планах также должны быть сформулированы цели работодателя по обеспечению равных возможностей и изложены меры, направленные на решение этих задач. В соответствии с разделом 36 Закона о равном обращении государственные учреждения, на которых занято более 50 работников, и юридические лица, в которых контрольный пакет акций принадлежит государству, должны принять план по обеспечению равных возможностей. Комитет попросил правительство представить информацию о прогрессе, достигнутом в принятии и осуществлении планов по обеспечению равных возможностей работодателями в частном и государственном секторах, и сообщить о результатах, полученных благодаря принятию этой меры.

В своем прямом запросе 2006 года Комитет отметил, что в 2004 году уровень занятости среди мужчин составил 63,1 процента, тогда как аналогичный показатель для женщин не превышал 50,7 процента. Правительство полагало, что конкурентоспособность женщин в области трудоустройства возрастет, если им удастся совмещать их трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей. В связи с этим Комитет

отметил ряд мер, принятых правительством в интересах родителей, имеющих маленьких детей, чтобы помочь им сохранить связь с рынком труда в периоды ухода за ребенком или членом семьи и вернуться к трудовой деятельности, в том числе организацию курсов профессиональной подготовки таких мужчин и женщин и создание финансовых стимулов для работодателей. Комитет рекомендовал правительству продолжать представлять информацию, касающуюся ситуации с трудоустройством мужчин и женщин и программ по поощрению гендерного равенства в сфере занятости и профессиональной деятельности, включая сведения о мерах, которые упоминались выше, и их эффективности в плане обеспечения равных возможностей мужчин и женщин на рынке труда.

Индонезия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Индонезия ратифицировала конвенции № 100 и 111. Правительство изучает возможность для ратификации Конвенции о работниках с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156). Индонезия также ратифицировала конвенции № 29, 87, 89, 98, 105, 138 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Рассматриваемые замечания Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДЖ, касаются:

Конвенция № 100: В своем замечании 2006 года Комитет отметил, что Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП) выразила обеспокоенность в отношении непропорционально большого числа женщин, занятых на низкооплачиваемых, временных и малоответственных работах в государственном и частном секторах, и отсутствием прямого запрета на дискриминацию по признаку пола в Законе о рабочей силе № 13/2003. В ответ на замечания, высказанные МКСП, правительство указало на то, что разделы 5 и 6 (предусматривающие равенство возможностей и обращение без дискриминации) и раздел 92 (предусматривающий введение объективных критериев определения шкалы и структуры заработной платы) Закона о рабочей силе № 13/2003 надлежащим образом защищают женщин от дискриминации и что для предупреждения дискриминации в оплате труда была проведена проверка уставов компаний и коллективных трудовых соглашений. Далее Комитет обратил внимание на утверждение правительства о том, что постановление правительства № 8 от 1981 года остается в силе и что рабочие соглашения, уставы компаний или коллективные трудовые договоры должны разрабатываться в соответствии с разделом 3 этого постановления, которое предусматривает, что при определении размера оплаты труда за выполнение работы равной ценности работодатели не должны проводить различия между мужчинами и женщинами. В Руководстве по созданию равных возможностей в области занятости 2005 года подробно излагаются руководящие указания в отношении того, каким образом должен осуществляться принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за «труд равной ценности».

Хотя Комитет принял к сведению объяснение правительства, он, тем не менее, счел нужным выразить сожаление по поводу отсутствия конкретной нормы, гарантирующей равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, и отметил, что предыдущий Закон о рабочей силе 1997 года предусматривал, что «при определении ставок заработной платы работодателям запрещается проводить дискриминацию на любом основании в

том, что касается выполнения работы равной ценности». Комитет сослался на пункт 3(1) Рекомендации № 90, в котором говорится, что «при необходимости, с учетом методов, используемых в производственной деятельности для определения размера вознаграждения, в законодательном порядке должна быть введена норма, регулирующая общее применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности». На основании вышеизложенного и с учетом почти 50-летней истории ратификации Конвенции Комитет посчитал, что внесение изменений в Закон о рабочей силе № 13/2003 в целях прямого законодательного закрепления в нем данного принципа Конвенции могло бы существенно усилить защиту, предусматриваемую в соответствии с положениями Конвенции. Комитет выразил надежду, что правительство сделает это, как только представится возможность для пересмотра данного закона.

В своем прямом запросе 2006 года Комитет с интересом отметил, что правительство прилагает усилия к тому, чтобы собирать и распространять данные о рынке труда, включая статистику о средней заработной плате мужчин и женщин. На основании статистики, опубликованной на веб-сайте Департамента людских ресурсов и международной миграции, Комитет сделал вывод, что в 2003 году средняя ежемесячная заработная плата/чистая заработная плата женщин составляла 74 процента от средней заработной платы мужчин. Статистические данные 2003 года о ежемесячной средней заработной плате/чистой заработной плате служат дополнительным подтверждением того, что большинство женщин сосредоточено в низкооплачиваемых категориях: около 55 процентов женщин заняты в категории, где месячная заработная плата составляет менее 2 тыс. рупий, в то время как в категории с самой высокой заработной платой, превышающей 2 млн. рупий, доля женщин не превышает 13 процентов.

В отношении предыдущих замечаний, касающихся объективной оценки видов деятельности, Комитет обратил внимание на постановление министерства № KEP/49/MEN/IV/2004 о регулировании структуры и шкалы заработной платы, вводящее в действие раздел 92 Закона о рабочей силе № 13/2003. Комитет отметил, что, согласно данному постановлению, предприятия должны устанавливать структуру и шкалу заработной платы на основании анализа содержания работы, должностных обязанностей и оценки значимости работы (раздел 3). Раздел 6 постановления министерства предписывает в ходе оценки значимости работы учитывать такие факторы, как ответственность, значение конкретной специальности для деятельности предприятия, профессиональные риски и категорию сложности профессии.

Конвенция № 111: В своем замечании 2006 года Комитет обратил внимание на опубликованные 8 декабря 2005 года Руководящие принципы обеспечения равных возможностей в области занятости, которые были сформулированы при содействии МОТ и в консультации с организациями работодателей и трудящихся. Для предприятий частного сектора они служат руководством и ориентиром в осуществлении принципа равных возможностей и равного обращения с мужчинами и женщинами в сфере занятости и профессиональной деятельности, и их появление стало важным шагом на пути к ликвидации дискриминации в отношении женщин. Комитет попросил правительство представить информацию о мерах, принятых для осуществления Руководящих принципов и распространения информации об их сути и целях среди

работодателей и работников. МОТ продолжает предоставлять помощь правительству в целях активного осуществления Руководящих принципов.

Кроме того, Комитет подчеркнул необходимость принятия эффективных мер по обеспечению доступа женщин к более широкому кругу профессий, включая нетрадиционные для женщин специальности и должности руководящего уровня. Комитет также подчеркнул необходимость тщательного мониторинга эффективности действий органов инспекции труда, предпринятых в целях недопущения дискриминации по признаку пола.

В своем прямом запросе 2006 года Комитет отметил объяснение, предоставленное правительством в отношении того, что вопрос защиты от сексуального домогательства в сфере трудовой деятельности и в период профессиональной подготовки подпадает под действие главы XIV Уголовного кодекса, касающейся преступлений против приличия, в которой, в частности, предусматриваются наказания за распространение печатных материалов и произведений, изображений и предметов непристойного содержания (разделы 282–283), изнасилование (раздел 285), а также применение силы или угрозы применения силы в целях совершения или попустительства совершению непристойных актов (раздел 289). Комитет, однако, посчитал эти положения недостаточными для обеспечения надлежащей защиты от всех форм сексуального домогательства в сфере трудовой деятельности, что было отмечено в общем замечании Комитета 2002 года. Однако одновременно Комитет обратил внимание на то, что принятые недавно для частного сектора Руководящие принципы по обеспечению равных возможностей в области занятости (2005 год) содержат более широкое определение сексуального домогательства в сфере трудовой деятельности и включают перечень мер, которые должны быть приняты работодателями. Комитет рекомендует правительству пересмотреть или принять закон, содержащий четкое определение и запрет на сексуальное домогательство в сфере трудовой деятельности и предусматривающий надлежащую защиту для жертв таких деяний.

Иордания

I. Из соответствующих конвенций МОТ Иордания ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Рассматриваемые замечания Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДЖ, касаются:

Конвенция № 100: В своем замечании 2006 года Комитет отметил, что статья 23(ii)(a) Конституции, в которой говорится, что все работники получают заработную плату соответственно объему и качеству выполненной работы, недостаточна для того, чтобы обеспечить применение принципа, закрепленного в Конвенции.

В связи с этим Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что, согласно принципам действующего законодательства, величина заработной платы определяется с учетом объема работы и качества ее выполнения и равенство обеспечивается на основании учета ценности выполненной работы, независимо от пола лица, выполняющего ее. Далее

правительство заявило, что определение заработной платы, содержащееся в Трудовом кодексе, и тот факт, что Трудовой кодекс определяет «работника» как «любое лицо мужского или женского пола, которое выполняет работу за вознаграждение», отражают эти принципы.

Принимая к сведению объяснения правительства, Комитет вместе с тем подчеркнул, что излишне узкая формулировка статьи 23(ii)(a) Конституции и положения Трудового кодекса не обеспечивают применение закрепленного в Конвенции принципа. Хотя такие объективные критерии, как качество и объем работы, могут использоваться для определения уровня оплаты труда, важно, чтобы использование таких критериев не мешало применению в полном объеме принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Комитет подчеркнул важность обеспечения того, чтобы женщины, которые выполняют работу, отличную от той, что выполняют мужчины, но вместе с тем равной ценности, установленной на основе объективных критериев оценки содержания работы, таких как ответственность, квалификация, сложность работы и условия труда, получали равное вознаграждение. Учитывая отмеченный ранее существенный разрыв в оплате труда мужчин и женщин, особенно в частном секторе, и значительную сегрегацию по признаку пола на рынке труда, Комитет попросил правительство представить информацию о законодательных и других мерах нормативно-правового характера, которые были приняты или которые планируется принять для обеспечения полного осуществления принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

В своем прямом запросе 2006 года Комитет, среди прочего, отметил тот факт, что на рассмотрении Совета по вопросам государственной службы находится новый проект Правил государственной службы, который предоставляет женщине, состоящей на государственной службе, право на получение семейного пособия, если она является кормильцем семьи, если она потеряла мужа либо если она имеет инвалидность. Комитет указал на сохраняющуюся неопределенность в вопросе о том, имеют ли в соответствии с новым законодательством женщины — государственные служащие право на получение семейного пособия на своих мужей и детей на равной основе с мужчинами-госслужащими, даже когда их мужья в состоянии работать. Комитет рекомендовал правительству изучить возможность и разрешить обоим супругам самостоятельно выбрать, кто из них будет получать семейное пособие, а не исходить из того принципа, что пособия должны, как правило, выплачиваться отцу и лишь в исключительных случаях матери, если она может доказать, что является кормильцем семьи или что она одна воспитывает детей. Комитет попросил правительство провести повторную оценку нынешней формулировки законопроекта с учетом требований Конвенции.

Конвенция № III: В своем замечании 2006 года Комитет отметил, что, согласно данным правительства, в 2004 году доля женщин среди лиц, поступивших на государственную службу, составляла 49 процентов. Затем правительство рассказало о своей политике по укреплению потенциала государственных служащих посредством расширения их участия в различных проектах и в обучающих семинарах без какой-либо дискриминации. Признавая ценность этой информации, Комитет, тем не менее, ссылаясь на статистику распределения мужчин и женщин по различным профессиональным категориям гражданской службы за 2005 год, отметил, что доля женщин,

занятых на должностях категории 4 (административные дела), по-прежнему является чрезмерно высокой, тогда как мужчины преобладают на должностях категории 1 (руководители) и категории 2 (технические специалисты).

Комитет, обеспокоенный медленным прогрессом в достижении более справедливого соотношения мужчин и женщин среди государственных служащих и особенно на постах руководящего уровня, подчеркнул обязанность правительства принять опережающие меры для осуществления национальной политики по обеспечению равенства в сфере занятости, находящейся под его непосредственным контролем. Комитет настоятельно рекомендовал правительству активизировать усилия в этом направлении, в том числе путем изучения коренных причин существующих диспропорций, и представить результаты этих усилий в его следующем докладе.

Комитет также подчеркнул, что обеспечение доступа к профессионально-техническому обучению и образованию важно для улучшения положения женщин в сфере занятости и профессиональной деятельности. В связи с этим Комитет настоятельно рекомендовал правительству принять необходимые меры для обеспечения того, чтобы виды профессиональной подготовки, доступные женщинам, не уменьшали их шансы на равных основаниях конкурировать с мужчинами во всех сегментах рынка труда, в том числе на уровне должностей руководящего звена, и представить информацию, отражающую прогресс в этой области, а также в области организации профессиональной подготовки женщин в нетрадиционных для женщин секторах, в своем следующем докладе.

В отношении вопросов сексуального домогательства Комитет отметил в своем прямом запросе 2006 года, что статья 162 Закона о гражданской службе № 55 от 2002 года требует увольнения работника, если он или она обвиняется в тяжком преступлении или преступлении против норм общественной морали. Впоследствии правительство подтвердило соответствующие положения Уголовного кодекса и Трудового кодекса, касающиеся деяний против общественной морали. Комитет напомнил, что сексуальное домогательство в соответствии с Конвенцией считается запрещенной формой дискриминации по признаку пола в области занятости и профессиональной деятельности, для борьбы с которой могут потребоваться специальные профилактические меры и гарантии защиты. Хотя действующие правовые нормы могут быть первым шагом к обеспечению большей защиты от сексуального домогательства, Комитет расценил эти нормы как недостаточные для того, чтобы предоставить защиту от всех форм сексуального домогательства, о чем говорилось в его общем замечании 2002 года. В связи с этим Комитет рекомендовал правительству изучить вопрос об эффективности действующих норм по борьбе со всеми формами сексуального домогательства в сфере трудовой деятельности и представить информацию о любых судебных делах, которые рассматривались на основании обвинений в сексуальном домогательстве, и о результатах слушания этих дел.

Кения

I. Из соответствующих конвенций МОТ Кения ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138, 142 и 182.

II. Комментарии надзорных органов МОТ. Рассматриваемые замечания Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДЖ, касаются:

Конвенция № 100: В своем прямом запросе 2006 года Комитет отметил, что политика в области оплаты труда государственных служащих по состоянию на январь 2006 года предусматривает, что «персонал, занимающий одинаковые должности и исполняющий одинаковые обязанности, получает одинаковое вознаграждение» и что осуществление этого принципа обеспечивается посредством учета таких критериев, как содержание работы, определяемое по результатам оценки труда и присуждения категорий, а также квалификация, компетенция и обязанности, связанные с конкретной должностью (пункты 49 и 73–77 положений). Хотя в положениях содержится ссылка на задачу достижения горизонтального и вертикального равенства в оплате труда госслужащих, конкретное указание на необходимость обеспечения равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности отсутствует. Комитет настоятельно рекомендовал правительству принять меры, необходимые для обеспечения того, чтобы при осуществлении политики оплаты труда в сфере государственной службы в полной степени учитывался принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, в том числе посредством принятия мер, гарантирующих, чтобы предполагаемое соответствие классификации работ и структуры оплаты труда осуществлялось без какой-либо предубежденности по признаку пола.

Конвенция № 111: В своем прямом запросе 2006 года Комитет отметил исследование, посвященное вопросам занятости и ключевым гендерным проблемам в области сельского хозяйства и развития сельских районов как аспектов стратегии по сокращению масштабов нищеты (страновое исследование Кении), которое было подготовлено Министерством труда и развития людских ресурсов. Как следует из исследования, одна из проблем состоит в том, чтобы обеспечить женщинам равные с мужчинами возможности пользоваться услугами, предоставляемые в рамках поддержки сельскохозяйственной деятельности. Комитет обратил внимание на анализ положения женщин в сфере занятости и профессиональной деятельности, который содержится в сессионном документе № 2 за 2006 год по проблеме гендерного равенства и развития, опубликованном Министерством по гендерным вопросам, спорту, культуре и социальным вопросам. Согласно данным сессионного документа, доля женщин в оплачиваемой занятости в 2004 году достигла 29,6 процента (в сферах деятельности помимо сельского хозяйства — 35,6 процента). Доля женщин, состоящих на государственной службе, в период 1998–2003 годов увеличилась незначительно — с 24 процентов до 29,6 процента, при этом особые затруднения испытывали женщины, пытающиеся занять руководящие должности среднего и высшего звена. В докладе содержится перечень мер, которые правительство намерено принять, с тем чтобы обеспечить мужчинам и женщинам равный доступ к экономическим возможностям и возможностям трудоустройства, включая осуществление программ по повышению осведомленности в целях изменения представлений и традиций, закрепляющих гендерное неравенство, пересмотр законов, которые препятствуют доступу к экономическим ресурсам и контролю над ними, а также разработку показателей участия женщин в процессах развития.

Новая Зеландия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Новая Зеландия ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 87, 89, 98, 105, 138, 142 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Рассматриваемые замечания Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДЖ, касаются:

Конвенция № 100: Комитет в своем замечании 2005 года напомнил, что в Новой Зеландии принцип равного вознаграждения мужчин и женщин, которые выполняют одинаковую или практически одинаковую работу, является требованием, закрепленном в ряде законов, включая Закон о трудовых отношениях в сфере занятости 2000 года, Закон о правах человека 1993 года и Закон о равной оплате труда 1972 года. Определение дискриминации, содержащееся в Законе о трудовых отношениях в сфере занятости, по всей видимости, ограничивается случаями, когда работники работают на одного работодателя. Комитет ранее обращал внимание на формулировку требования о выплате равного вознаграждения за «труд равной ценности», содержащуюся в Конвенции, подчеркивая, что этот принцип выходит за рамки понятия одинаковой или схожей работы. Кроме того, что касается сферы сопоставления, то Комитет пришел к заключению, что эта сфера может быть настолько широкой, насколько это позволяет уровень, на котором определяются политика, системы и структура заработной платы. Отмечая, что в декабре 2004 года правительство отказалось от планов принятия нового законодательства о равной оплате труда, Комитет попросил правительство постоянно информировать его о любых новых инициативах, направленных на внесение изменений в действующее законодательство, касающееся равной оплаты труда, в целях приведения национального законодательства в соответствие с Конвенцией.

Комитет с интересом отметил доклад Целевой группы по вопросам равенства в оплате труда и занятости в секторах государственной службы, общественного здравоохранения и государственного образования, опубликованный в марте 2004 года. Целевая группа определила «равенство в оплате труда» как «получение мужчинами и женщинами одинаковой оплаты за одинаковую работу и за работу, отличную по содержанию, но равной ценности». Она установила три основных фактора, которые влияют на равенство в оплате труда и занятости женщин: 1) виды деятельности, в которых заняты женщины; 2) оценка их труда и 3) способы организации работы. Особо отметив рекомендации, представленные Целевой группой в отношении заключения коллективного трудового соглашения, определения минимального размера заработной платы, разработки нейтрального с гендерной точки зрения инструмента оценки содержания работы, проверки осуществления принципа равной оплаты труда и введения в действие процесса урегулирования в судебном порядке претензий по вопросам равной оплаты труда, Комитет попросил правительство представить информацию о прогрессе, достигнутом в выполнении всего комплекса рекомендаций и плана действий, предложенных Целевой группой. Правительству также было предложено представить информацию о мерах, принятых или планируемых к принятию в целях более широкого применения Конвенции в частном секторе, включая любые виды сотрудничества в этом вопросе с социальными партнерами.

Комитет отметил, что, согласно данным «Обследования домохозяйств в целях изучения рабочей силы для определения источников дополнительного дохода», в период 1997–2003 годов индекс среднего почасового заработка женщин по отношению к аналогичному показателю у мужчин вырос на 4 процента. Сокращение разрыва в оплате труда женщин и мужчин произошло в возрастной группе 24–54 лет, тогда как в других возрастных группах этот разрыв несколько увеличился. По данным правительства сокращение гендерного разрыва в оплате труда в одинаковой степени коснулось новозеландцев европейского происхождения, из числа маори и выходцев с Тихоокеанских островов, однако самые большие различия по-прежнему наблюдаются среди новозеландцев европейского происхождения. В «Докладе Фонда РВЗ об обследовании разнообразия рабочей силы 2004 года», опубликованном Фондом равных возможностей в области занятости (РВЗ), отмечается, что с 2003 года разница в почасовых заработках увеличилась, а разрыв в показателях недельной заработной платы несколько сократился, что свидетельствует об увеличении рабочего времени женщин.

Конвенция № 111: В своем замечании 2005 года Комитет с интересом отметил учреждение в 2002 году в рамках Комиссии по правам человека должности комиссара по вопросам равных возможностей в области занятости и назначение в 2003 году первого комиссара по РВЗ. После назначения комиссаров Комиссия по правам человека опубликовала доклад под названием «Перспективный план обеспечения равных возможностей в области занятости в Новой Зеландии», в котором был дан ряд рекомендаций, в том числе касающихся введения в действие нового законодательства, в соответствии с которым работодатели в частном и государственном секторах будут обязаны разрабатывать и осуществлять планы по обеспечению РВЗ и регулярно отчитываться о достигнутых результатах. Комитет попросил правительство продолжать представлять информацию о деятельности Комиссии по правам человека и комиссара по вопросам РВЗ, а также сведения о любых последующих мерах, принятых в связи с вышеупомянутым докладом.

Норвегия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Норвегия ратифицировала конвенции № 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции № 29, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Рассматриваемые замечания Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДЖ, касаются:

Конвенция № 100: Комитет в своем прямом запросе 2006 года с интересом отметил создание Комиссии по вопросам равной оплаты труда, которая уполномочена представлять информацию о различиях в оплате труда мужчин и женщин, а также анализировать причины и разрабатывать меры, направленные на ликвидацию этого разрыва. Комитет подчеркнул, что социальные партнеры также должны привлекаться к работе Комиссии посредством участия в деятельности назначенной целевой группы. Далее Комитет обратил внимание на то, что 1 января 2006 года был создан судебный орган по рассмотрению жалоб по вопросам равенства и борьбы с дискриминацией, который объединил в себе функции бывшего омбудсмена по вопросам гендерного равенства и Апелляционного совета по гендерному равенству. Новый орган отвечает за

обеспечение применения Закона о гендерном равенстве, в том числе нормы о равной оплате труда, содержащейся в разделе 5.

Комитет положительно оценил результаты мероприятий, проводимых правительством в целях продвижения женщин на руководящие должности, особенно в советы директоров корпораций. В связи с этим он отметил правила, устанавливающие долю представленности мужчин и женщин в советах директоров государственных компаний с ограниченной ответственностью, которые вступили в силу 1 января 2006 года.

Комитет также отметил информацию о дифференциации в оплате труда мужчин и женщин, содержащуюся в докладе Технического комитета по представлению доклада о расчете доходов (ТРКИС). В частности, Комитет обратил внимание на то, что в период 2004–2005 годов разрыв в оплате труда мужчин и женщин сократился в целом ряде секторов, включая строительство, сферу деловых услуг, образование и органы центрального правительства, тогда как в сфере розничной торговли, гостиничного и ресторанного бизнеса, финансовых услуг и муниципального управления этот разрыв увеличился. В 2005 году месячная заработная плата женщин составляла 84,7 процента от трудовых доходов мужчин (включая работников с неполным рабочим днем). Правительство объяснило, что основной причиной сохраняющихся диспропорций является высокая степень сегрегации норвежского рынка труда, в рамках которого в секторах и профессиях с существенным преобладанием мужчин уровень оплаты труда выше, чем в секторах и профессиях с преимущественной занятостью женщин. Далее правительство сообщило, что разница в оплате труда сохраняется даже при одинаковом уровне образования или опыта, что подтверждается данными ТРКИС, согласно которым в 2005 году доходы женщин, составляющих большинство в категории лиц, имеющих университетское образование в объеме четырех или менее лет (52 процента), не превышали 80,6 процента от доходов мужчин.

Конвенция № 156: В своем прямом запросе 2006 года Комитет экспертов обратил внимание на последние законодательные инициативы, касающиеся применения Конвенции. Комитет отметил, что по результатам пересмотра Закона об условиях труда работники получили право на гибкий график работы (раздел 10-2(3)), а также на частичный отпуск по уходу за ребенком продолжительностью три года (раздел 12-6). В соответствии с Законом об условиях труда продолжительность отпуска, который предоставляется отцам после рождения или усыновления ребенка, была увеличена до двух недель (раздел 12-3), а также расширены права работников на отпуск в случае болезни ребенка или получения им травмы (раздел 12-9(4)). Далее Комитет отметил поправки к Закону о государственном страховании от 28 февраля 1997 года, касающиеся выплаты пособий по беременности и родам/по уходу за ребенком и в случае усыновления, которые предусматривают право отцов на получение пособия для исполнения родительских обязанностей и в случае усыновления в силу их собственного статуса. Комитет подчеркнул, что в 2005 году почти 90 процентов отцов, имеющих такой статус, воспользовались своим правом на получение пособий. Кроме того, Комитет отметил, что Закон о гендерном равенстве 2002 года с поправками теперь прямо запрещает проводить различия в обращении, которые ставили бы женщину или мужчину в более невыгодное положение, чем оно могло бы быть, вследствие беременности, рождения ребенка или отпуска (раздел 3(2)).

Республика Корея

I. Из соответствующих конвенций МОТ Республика Корея ратифицировала конвенции № 100, 111, 156 и 183. Она также ратифицировала конвенции № 122, 138, 142 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Рассматриваемые замечания Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДЖ, касаются:

Конвенция № 100: На основании данных Доклада Министерства труда о результатах ежемесячного обследования рынка труда Комитет экспертов в своем прямом запросе, сделанном в 2006 году, указал, что разрыв в оплате труда мужчин и женщин в 2003 году оставался весьма существенным и находился на уровне 37 процентов. Правительство перечислило ряд факторов, которые способствуют этому, в частности использование систем оплаты труда с учетом стажа работы, при том что выслуга лет у женщин, как правило, меньше; тот факт, что женщины реже работают в крупных компаниях, которые платят более высокую заработную плату; занятость высокообразованных женщин на должностях низкого уровня (концентрация женщин на должностях канцелярских служащих); и поступление женщин на работу, которая не соответствует их уровню образования или не связана со специальностью, а также на нерегулярную работу в связи с перерывом в карьере по семейным обстоятельствам. В связи с этим Комитет отметил ряд мер, которые правительство принимает или планирует принять с целью более эффективного применения принципа Конвенции. Эти меры включают: а) требование к работодателям обосновать различия в заработной плате мужчин-работников и женщин-работниц; б) расширение функций инспекции труда по ликвидации дискриминации в области оплаты труда; с) осуществление на экспериментальной основе позитивных действий в государственных компаниях и филиалах государственных предприятий для расширения женской занятости, увеличения доли женщин на управленческих постах и назначения большего числа женщин на должности в основных отделах и секторах; и d) побуждение компаний к решению проблемы равного вознаграждения за труд равной ценности в рамках политики по управлению кадрами. Комитет попросил правительство представить информацию о шагах, предпринятых для разработки и осуществления каждой из вышеупомянутых мер, о приобретенном практическом опыте и результатах, достигнутых в деле сокращения разрыва в оплате труда мужчин и женщин.

Конвенция № 111: В своем прямом запросе 2006 года Комитет на основании данных доклада правительства отметил, что в период, охватываемой представленной статистикой, темпы роста численности женщин на должностях специалистов, а также технических и руководящих должностях опережали темпы роста численности мужчин. Если в 2000 году в данной категории были заняты 21,9 процента всех работающих мужчин и 14 процентов всех работающих женщин, то в 2003 году эти показатели составили 22,2 процента и 17 процентов соответственно. В то же время доля работающих женщин, имеющих диплом об окончании высшего учебного заведения или университета, не увеличилась. В связи с этим Комитет отметил тот факт, что правительство на правах эксперимента осуществляет позитивные меры в целях увеличения занятости женщин, в том числе на руководящих должностях в государственных компаниях и филиалах государственных предприятий.

Комитет попросил правительство продолжать представлять информацию о соотношении мужчин и женщин на рынке труда и о любых мерах, принятых или планируемых к принятию в целях обеспечения равенства возможностей и равного обращения с мужчинами и женщинами.

Комитет также отметил, что раздел 12 Закона о равных возможностях в области занятости запрещает работодателям, руководителям или работникам заниматься сексуальными домогательствами в сфере трудовой деятельности и что содержащееся в этом законе определение понятия «сексуальное домогательство в сфере трудовой деятельности», предусматривает такие элементы, как создание враждебной среды и домогательства по принципу «услуга за услугу» (раздел 2(2)). Работодатели обязаны проводить просветительскую работу по проблеме сексуального домогательства (раздел 13) и принимать дисциплинарные и другие меры против лиц, уличенных в сексуальном домогательстве. В соответствии с разделом 7 Закона о предотвращении гендерной дискриминации и оказании соответствующей помощи, работники и работодатели государственных учреждений не могут заниматься сексуальным домогательством, которое считается формой дискриминации по признаку пола. Комитет отметил, что жертвы сексуального домогательства могут обратиться за посреднической помощью в Комиссию по равным возможностям в области занятости или подать жалобу в региональное бюро по трудоустройству. Комитет попросил правительство представить информацию о практическом применении вышеупомянутых правовых норм, касающихся сексуального домогательства, привести примеры принятых превентивных мер и оценить их эффективность в плане сокращения распространенности случаев сексуальных домогательств в сфере трудовой деятельности.

Конвенция № 156: Рассмотрев первый доклад правительства, представленный в соответствии с данной Конвенцией, Комитет в 2004 году направил правительству детальный прямой запрос. Комитет, в частности, отметил, что в докладе почти исключительно говорится о мерах, направленных на предупреждение дискриминации в отношении женщин, включая женщин с детьми. Комитет подчеркнул необходимость расширения круга вопросов, затрагиваемых в Конвенции, включая меры по соблюдению прав работников с семейными обязанностями — будь то мужчин или женщин, — и исключению возможности их дискриминации по сравнению с работниками, которые не имеют таких обязанностей.

Комитет пришел к выводу, что сами по себе меры, направленные на поощрение и обеспечение равного обращения с мужчинами и женщинами, достаточны для последовательного проведения четкой национальной политики, нацеленной на создание возможностей для трудоустройства работающих мужчин и женщин с семейными обязанностями без какой-либо дискриминации и оказание им помощи в совмещении производственных и семейных обязанностей. В связи с этим Комитет попросил правительство представить информацию о мерах, которые оно принимает для разработки последовательной и согласованной политики, ставящей своей целью обеспечение равных возможностей для работающих мужчин и женщин с семейными обязанностями.

Ссылаясь на данные доклада правительства, Комитет отметил с обеспокоенностью, что продолжительность рабочей недели 36,5 процента работающих женщин и 46,7 процента работающих мужчин в 2000 году превышала 54 часа. По мнению Комитета, подобная широко распространенная практика чрезмерной сверхурочной работы, по всей видимости, плохо согласуется с производственной политикой, предусматривающей учет семейных интересов работника. Комитет, приняв к сведению тот факт, что продолжительность рабочей недели недавно была сокращена с 44 часов до 40 часов в неделю, тем не менее попросил правительство представить информацию о практических мерах, которые оно принимает для регулирования продолжительности рабочей недели и обеспечения более сбалансированного подхода со стороны руководства предприятий к совмещению работниками производственных и семейных обязанностей.

Комитет также подчеркнул, что действующее законодательство не содержит каких-либо гибких механизмов регулирования продолжительности рабочей недели, которые позволяли бы работникам изменить график работы, например, чтобы вовремя забирать детей из школы. Комитет попросил правительство сообщить о мерах, которые будут приняты для введения гибких графиков работы в качестве мер практической реализации производственной политики, учитывающей интересы семьи.

Сингапур

I. Из соответствующих конвенций МОТ Сингапур ратифицировал конвенцию № 100. Он также ратифицировал конвенции № 29, 45, 98, 138 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Рассматриваемые замечания Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДЖ, касаются:

Конвенция № 100: Комитет отметил, что статья 12(а) Конституции Сингапура предусматривает, что все лица равны перед законом и имеют право на равную защиту перед законом. Однако ни в Конституции, ни в Законе о занятости не содержится конкретных положений, запрещающих дискриминацию по признаку пола или требующих выплаты равного вознаграждения за труд равной ценности.

Комитет отметил Трехстороннюю декларацию о равном вознаграждении мужчин и женщин, выполняющих работу равной ценности, принятием которой Национальный конгресс профсоюзов, Национальная федерация работодателей Сингапура и Министерство людских ресурсов подтверждают свою приверженность принципу, закрепленному в Конвенции. Он также отметил те организации работодателей, которые вместе с профсоюзами и правительством согласились включить в коллективные трудовые соглашения соответствующий пункт, обеспечивающий соблюдение работодателями принципа равного вознаграждения за труд равной ценности на уровне компании. Комитет попросил правительство информировать его о прогрессе, достигнутом в плане включения таких пунктов в коллективные трудовые соглашения, и привести примеры таких пунктов и соглашений.