



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

Distr.: General  
23 April 2001  
Russian  
Original: English

---

**Комитет по ликвидации дискриминации  
в отношении женщин**

Двадцать пятая сессия

2–20 июля 2001 года

Пункт 5 предварительной повестки дня\*

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

**Доклад, подготовленный специализированными  
учреждениями Организации Объединенных Наций  
и касающийся осуществления Конвенции в областях,  
входящих в сферу их деятельности**

**Записка Генерального секретаря**

Добавление

**Международная организация труда**

1. От имени Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин Секретариат 16 октября 2000 года предложил Международной организации труда (МОТ) представить Комитету доклад, содержащий представленную государствами МОТ информацию об осуществлении статьи 21 и связанных с ней статей Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, дополняющей информацию, содержащуюся в докладах государств — участников Конвенции, которые будут рассмотрены на двадцать пятой сессии.
2. Кроме того, Комитет запросил информацию, касающуюся осуществляемых МОТ мероприятий, программ и директивных решений, направленных на поощрение осуществления статьи 11 и связанных с ней статей Конвенции.
3. Содержащийся в приложении доклад представляется в соответствии с просьбой Комитета.

---

\* CEDAW/C/2001/II/1.

## Приложение

**Доклад, представленный Международной организацией труда Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин на его двадцать пятой сессии (июль 2001 года) в соответствии со статьей 21 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин**

## Содержание

	<i>Стр.</i>
Часть I. Введение .....	3
Часть II. Информация о положении женщин в отдельных странах .....	5
Гайана .....	5
Нидерланды .....	6
Никарагуа .....	11
Швеция .....	13
Вьетнам .....	15
Часть III. Информация о мероприятиях в области технического сотрудничества .....	16
Никарагуа .....	16
Вьетнам .....	17

## **Часть I**

### **Введение**

Положения статьи 21 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин нашли свое отражение в целом ряде конвенций МОТ. Информация, содержащаяся в настоящем докладе, имеет отношение главным образом к следующим из 182 конвенций, принятых до настоящего времени:

- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100), которая была ратифицирована 146 государствами-членами;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111), которая была ратифицирована 142 государствами-членами;
- Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156), которая была ратифицирована 29 государствами-членами.

Когда это уместно, делается 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)

#### **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 применении труда женщин на 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)

Надзор за применением положений ратифицированных конвенций осуществляется в МОТ Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций, который является органом независимых экспертов из различных стран мира, проводящим свои заседания на ежегодной основе. Содержащаяся в части II настоящего доклада информация состоит из замечаний и прямых запросов этого Комитета. Замечания — это комментарии, публикуемые в ежегодном докладе Комитета экспертов, который издается на английском, испанском и французском языках и представляется Международной конференции труда. Прямые запросы (на английском и французском языках, а в случае испаноязычных стран — еще и на испанском языке) не публикуются, но предаются гласности. Позднее они вносятся в базу данных МОТ о деятельности по надзору (ILOLEX) (с ними можно ознакомиться в интерактивном режиме, либо получить их на КД-ПЗУ).

Кроме того, в части III доклада содержится дополнительная информация о соответствующих странах, включая статистические таблицы, информацию о деятельности в области технического сотрудничества и приложения (выдержки из соответствующих комментариев Комитета экспертов) к части II доклада.

## Часть II

### Информация о положении женщин в отдельных странах

#### Гайана

#### Позиция в отношении конвенций МОТ, касающихся женщин

I. Из соответствующих конвенций МОТ Гайана ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 45, 87, 98, 105, 138, 142 и 175.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДОЖ), касаются следующего:

**Конвенция № 100.** В своем сообщении от 1998 года Комитет экспертов с интересом отметил принятие Закона № 26 о предупреждении дискриминации от 1997 года, который распространяется как на государственный, так и частный сектора. Комитет заметил, что в разделе 2(о) Закона дается широкое толкование термина «вознаграждение», как того требует статья 1 Конвенции, а в соответствии с разделом 9 Закона каждому предпринимателю либо лицу, действующему от имени предпринимателя, вменяется в обязанность выплачивать равное вознаграждение мужчинам и женщинам за труд равной ценности. Кроме того, в пункте 3 раздела 9 бремя доказывания факта выплаты равного вознаграждения возлагается на предпринимателя.

Далее, в прямом запросе 1998 года Комитет отметил, что раздел 28 Закона № 26 о предупреждении дискриминации от 1997 года предусматривает, что в Законе не будет отступлений от положений Закона о равных правах от 1990 года. Комитет напомнил, что в разделе 2(3) Закона о равных правах для мужчин и женщин предусматривается «равное вознаграждение за одинаковый либо аналогичный по своему характеру труд». По мнению Комитета, положения раздела 2(3) Закона о равных правах, как представляется, ограничивают применение принципа равного вознаграждения за одинаковый или аналогичный по своему характеру труд, т.е. представляют собой более узкое толкование по сравнению с положениями Конвенции и Закона № 26 от 1997 года. Поскольку в Закон № 26 в полном объеме инкорпорированы положения Конвенции, Комитет просил правительство разрешить любые коллизии между двумя законами таким образом, чтобы Закон № 26 имел преимущественную силу по отношению к Закону о равных правах. К правительству также была обращена просьба указать, какие меры были приняты либо предусмотрены в целях содействия применению нового Закона, включая действия, предпринятые главным сотрудником по трудовым ресурсам.

**Конвенция № 142.** В своем прямом запросе 1999 года Комитет экспертов принял к сведению представленную правительством информацию о принятии законодательства в целях создания Национального совета по профессионально-техническому образованию и подготовке. Комитет просил представить более подробную информацию о мерах, принятых в целях осуществления Конвенции посредством принятия указанного законодательства. Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что Совет по вопросам подготовки в

секторе промышленности признал наличие среди молодых специалистов, ежегодно выпускаемых учебными заведениями, диспропорции по признаку половой принадлежности, а также сообщение о проведенном анализе инициатив с целью улучшения сложившегося положения. Комитет поручил правительству включить в его следующий доклад любую информацию о прогрессе, достигнутом в рамках осуществления инициатив, стимулирующих женщин и позволяющих им развивать и применять свои способности к труду в своих собственных интересах и в соответствии со своими стремлениями, как того требуют положения пункта 5 статьи 1 Конвенции.

Просьба принять во внимание, что доклад правительства, представленный в соответствии с Конвенцией № 111 и рассмотренный Комитетом экспертов в декабре 2000 года, содержит информацию о принятии Закона № 26 о предупреждении дискриминации от 1997 года. В разделе 4(2) Закона запрещается дискриминация по признаку расовой принадлежности, пола, религии, цвета кожи, этнического происхождения, принадлежности к числу коренных народов, национальной принадлежности, социального происхождения, экономического положения, политических убеждений, инвалидности, семейных обязанностей, беременности, семейного положения и возраста во всех вопросах, касающихся занятости. Следует отметить, что основное внимание в рамках Закона уделяется вопросам трудоустройства и занятости.

## Нидерланды

### Позиция в отношении конвенций МОТ, касающихся женщин

I. Из соответствующих конвенций МОТ Нидерланды ратифицировали конвенции №№ 100, 111 и 156. Они также ратифицировали конвенции №№ 29, 87, 98, 105, 122, 138 и 142.

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

**Конвенция № 100.** В своем прямом запросе 1998 года Комитет экспертов отметил вступление в силу «Директивы Барбера» (96/97/ЕС Совета Европейского союза), которая вносит изменения в Директиву 86/378/ЕЕС Совета Европейских сообществ, касающуюся осуществления принципа обеспечения равных условий мужчинам и женщинам при реализации планов социального страхования, связанных с занятостью. Помимо «Директивы Барбера», Комитет с интересом отметил внесенную в марте 1998 года поправку к Закону о равных возможностях, запрещающую дискриминацию в отношении мужчин и женщин в вопросах установления категорий лиц, имеющих право на получение пенсий, структуры таких пенсионных выплат, а также осуществления планов пенсионного обеспечения (раздел 12(b)). Комитет отметил далее поправку, внесенную в раздел 7:646 Гражданского кодекса, в соответствии с которой выплаты и льготы по пенсионным планам являются обязательным условием найма на работу. Комитет просил правительство представить информацию о практическом применении этих поправок, включая любые решения, принятые Комиссией по вопросам обеспечения равных условий.

Комитет высказал также замечания в отношении вступившего в силу 1 ноября 1996 года Закона о равных условиях (часах работы). Комитет просил правительство представить информацию о любых нарушениях этого закона и о его практическом осуществлении. Поскольку Инспекция по трудовым ресурсам готовит исследование, посвященное предусмотренным в коллективных договорах условиям найма сотрудников на неполный рабочий день и аналогичное проведенному в 1991 году исследованию, показавшему, что правовой статус занятых неполный рабочий день не всегда совпадает с правовым статусом занятых полный рабочий день, Комитет просил правительство представить ему выводы и рекомендации, содержащиеся в этом исследовании.

Комитет сослался на вступление в силу 1 сентября 1994 года Закона о равных условиях и отметил существенное увеличение (с 29 в 1994 году до 509 в 1997 году) числа претензий, представленных в Комиссию по вопросам обеспечения равных условий, в значительной части которых содержались жалобы на дискриминацию по признаку пола. Из доклада правительства Комитет сделал вывод о некотором снижении этого показателя в 1997 году (до 35,2 процента по сравнению с 40,7 процента в 1996 году), что, согласно мнению, изложенному в годовом докладе Комиссии по вопросам обеспечения равных условий за 1997 год, возможно, объясняется принятием законодательства, предусматривающего, что в качестве основания для иска можно непосредственно ссылаться на новые обстоятельства (часы работы, семейное положение), а не на обстоятельства, которые, в соответствии с Законом о равных условиях 1994 года, представляют собой непрямую дискриминацию. Комитет просил правительство информировать его о числе и видах заявленных претензий и результатах их рассмотрения.

В частности, Комитет с интересом отметил информацию о проведенном Комиссией по вопросам обеспечения равных условий рассмотрении дела 97-54, в ходе которого было выявлено, что применявшаяся министром образования система шкалы окладов (основанная лишь на опыте оплачиваемой работы и размере заработной платы на последнем месте работы, при этом не учитывавшая таких критериев, как образование и опыт соответствующей неоплачиваемой работы) была практически равносильна своеобразной форме не прямой дискриминации в отношении женщин. Это решение учитывалось в ходе проводившихся на регулярной основе переговоров между министром образования и представляющими преподавателей профсоюзами по вопросам о критериях, которые должны использоваться при определении уровня зарплаты женщин, возвращающихся на свое место работы. В связи с этим Комитет просил правительство представить информацию о любых соглашениях, достигнутых между министром и профсоюзами, в отношении критериев, которые должны применяться при установлении шкал окладов, а также о мерах, принятых или предусмотренных в целях осуществления этого соглашения.

Комитет отметил, что в 1998 году будет проведено дальнейшее изучение действенности Закона о равных возможностях с целью проанализировать, насколько возможно упорядочить положения, касающиеся обеспечения равных условий, которые в настоящее время содержатся в целом ряде различных законодательных актов. Комитет просил правительство проинформировать его о выводах и рекомендациях этого исследования.

Комитет сослался на разделы 7 и 11 Закона о равных возможностях, в которые должны быть внесены поправки с целью увеличения числа критериев, позволяющих при сравнительном анализе дать определение понятия «труда равной ценности», т.е. «некто, работающий на том же предприятии», при этом дается узкое определение и толкование понятия «предприятие». Комитет также отметил, что срок давности по претензиям в отношении равной оплаты, в настоящее время составляющий два года, будет приведен в соответствие с общеприменимым сроком давности по претензиям в отношении оплаты, установленным в Гражданском кодексе. Комитет отметил, что внесение поправки с целью расширения сравнительной базы, не ограничивая ее рамками предприятия, будет способствовать применению Конвенции, и просил правительство представить ему экземпляры поправок после того, как они будут приняты. Комитет далее отметил, что по завершении запланированной на 1999 год оценки эффективности Закона о равных условиях будет рассмотрена возможность внесения дополнительных поправок в законодательство, и просил правительство представить ему сделанные в ходе оценки выводы и рекомендации, в том числе информацию о принятых либо предусмотренных мерах во исполнение этих рекомендаций.

Комитет с интересом отметил выдвинутую Инспекцией министерства социальных дел инициативу в отношении регулярного проведения анализа того, в какой степени разница в заработной плате мужчин и женщин может объясняться различиями в их личных обстоятельствах и в их работе. Комитет сослался на результаты исследования 1996 года, показавшие, что средневаловые почасовые ставки оплаты труда для женщин в возрасте 23 лет и старше были на 24 процента ниже, чем для мужчин. Результаты регрессионного анализа, учитывающего личностные факторы и факторы, связанные с характером должностных функций, показали необъяснимую 7-процентную разницу в оплате труда, причина которой, следовательно, может — хотя бы отчасти — объясняться дискриминацией по признаку пола. Комитет уже отмечал ранее, что нескорректированная разница в оплате труда мужчин и женщин в возрасте 23 лет и старше составляла 26 процентов в 1993 году, в то время как скорректированная разница в оплате уменьшилась с 9 процентов в 1993 году до 7 процентов в 1996 году. Кроме того, принимая к сведению заявление правительства о том, что скорректированная 7-процентная разница в оплате труда мужчин и женщин может частично объясняться нейтральным с точки зрения гендерной перспективы характером системы оценки должностных функций, Комитет просил правительство представить ему информацию о выводах и рекомендациях, сделанных на основе проведенного в 1998 году исследования планов оценки должностных функций, и продолжать включать результаты таких обзоров в доклады в будущем.

**Конвенция 111:** В соображении от 1999 года Комитет экспертов принял к сведению поправки, внесенные в Закон об обеспечении равных условий для мужчин и женщин, в частности его раздел 12(b), запрещающие дискриминацию в отношении женщин и мужчин в том, что касается категорий лиц, имеющих право на пенсионные пособия и получение пенсий в соответствии с пенсионными планами. Аналогичным образом, Комитет принял к сведению поправку к разделу 646 главы 7 Гражданского кодекса, запрещающую предпринимателям дискриминацию в отношении женщин и мужчин в том, что касается заключения трудовых договоров, подготовки, сроков и условий найма,



продвижения по службе и прекращения действия трудовых договоров. Комитет отметил, что в соответствии с разделом 12(b)(2) вышеуказанного закона положения, предусматривающие временное прекращение права на получение пенсионного пособия в период отпуска по беременности и родам, согласно разделу 7/646 Гражданского кодекса, идут вразрез с положением, не допускающим возможности неравных условий для женщин и мужчин.

Комитет экспертов сделал также прямой запрос в 1999 году, в котором содержалась ссылка на информацию, полученную на основе доклада правительства и комментариев, представленных Федерацией профсоюзов Нидерландов. Касаясь осуществления Закона 1996 года о равных условиях (часах работы), Комитет проанализировал выводы исследования, проведенного Инспекцией по трудовым ресурсам министерства социальных дел и по вопросам занятости, в отношении различий, предусмотренных в коллективных договорах для трудящихся, занятых полный и неполный рабочий день. Исследование показало, что трудящиеся, работающие на неполной ставке менее определенного количества часов (от 12 до 23 часов) в неделю, исключены из ряда коллективных договоров либо для трудящихся такой категории не предусмотрено получения отдельных льгот, связанных с выполняемой ими работой. По мнению правительства, полное или частичное исключение трудящихся, занятых неполный рабочий день, из коллективных договоров, не противоречит положениям Закона о равных условиях (часах работы), если стороны — участницы таких соглашений имеют возможность предусмотреть альтернативные условия трудоустройства для трудящихся, работающих на неполной ставке, в том случае, если это делается в интересах обеспечения для трудящихся равных условий. Отмечая, однако, что Комитет по экономическим, социальным и культурным правам Организации Объединенных Наций в своих заключительных замечаниях от 16 июня 1998 года (E/C.12/1/Add.25) выразил обеспокоенность в связи с непропорционально высокой долей женщин, занятых неполный рабочий день, Комитет просил правительство представить приблизительные данные относительно числа мужчин и женщин, занятых неполный рабочий день и при этом не охваченных коллективными договорами, а также представить информацию о любых альтернативных условиях трудоустройства, предусмотренных для таких трудящихся. Комитет просил также информировать его о любых мнениях, высказанных Центральным советом по вопросам рабочей силы, и принятых им мерах и рекомендовал правительству представлять информацию о решениях, принятых Комиссией по вопросам обеспечения равных условий в связи с осуществлением вышеуказанных законов.

Комитет упомянул о ряде мер, принятых правительством в целях эффективного осуществления мероприятий по информированию общественности по вопросам обеспечения равных условий, включая опубликование буклета, посвященного соблюдению единых стандартов для обеспечения равных условий при отборе и найме персонала, а также проведение на постоянной основе оценки таких законодательных актов, как Закон о равных условиях, Закон о равных условиях (часах работы) и Закон об обеспечении равных условий для мужчин и женщин.

Говоря об информации, полученной по итогам осуществления Плана действий «Женщины и технология» (1995–1998 годы), а также проведенной

затем на его основе более широкомасштабной кампании на тему «Центральный вопрос 1998 года», Комитет просил представить ему информацию о результатах этой деятельности. Комитет поинтересовался также тем, каким образом проведение кампании «Возможности в бизнесе» способствовало обеспечению равных возможностей и условий для женщин и мужчин, занятых в сфере торговли и промышленности, и просил представить ему экземпляры подготовленных предпринимателями планов обеспечения многообразия возможностей в плане занятости и формулировки поставленных ими задач.

Что касается исполнения, то Комитет на основе ежегодных докладов Комиссии по вопросам обеспечения равных условий за 1997 и 1998 год отметил, что число поданных жалоб неуклонно увеличивалось до 1998 года, после чего было отмечено незначительное уменьшение их количества, и отметил также, что большинство претензий по-прежнему связано с дискриминацией по признаку пола (35,2 процента), а также национальной и расовой принадлежности (32,5 процента). Комитет отметил, что число решений, вынесенных в связи с дискриминацией по признаку пола, увеличилось (42,1 процента в 1997 году и 45,5 процента в 1998 году), в то время как количество решений, вынесенных в связи с дискриминацией по признаку расовой принадлежности, уменьшилось с 21,6 процента в 1997 году до 17,5 процента в 1998 году. Комитет заметил, что степень соблюдения решений Комиссии зависит от информации, предоставляемой соответствующими сторонами, а такая информация обычно представляется. При этом Комитет выразил обеспокоенность в связи с тем, что ряд претензий, поданных в 1997 году и признанных допустимыми, Комиссия не рассматривала по существу, поскольку, опасаясь негативных последствий, заявители забирали свои дела. Комитет просил правительство указать, какие меры принимаются или предусмотрены, с тем чтобы обеспечить надлежащую защиту тех заявителей, которые опасаются возможных негативных последствий. Принимая далее к сведению на основе годового доклада 1997 года выраженное Комиссией сожаление по поводу того, что правительство не всегда осуществляет на практике собственную политику обеспечения разнообразия возможностей, а также по поводу недостаточно адекватного осуществления различными государственными учреждениями и структурами последующих мероприятий в связи с решениями Комиссии, Комитет просил правительство представить информацию о мерах, принятых различными государственными учреждениями в целях обеспечения надлежащего осуществления последующих мероприятий в связи с рекомендациями Комиссии.

**Конвенция № 103.** Комитет экспертов уже обращал ранее внимание правительства на тот факт, что вопреки положениям Конвенции на трудящихся-женщин, чьи доходы превышают определенный установленный предел, не распространяется действие Закона о медицинском страховании, хотя они имеют при этом возможность получить частную медицинскую страховку. Кроме того, Комитет отметил, что то же самое относится к государственным служащим центрального аппарата правительства. Таким образом, ссылаясь на информацию, представленную правительством, Комитет отметил, что процесс преобразования планов медицинского страхования в комплексный общий план медицинского страхования, охватывающий всех жителей и касающийся вышеупомянутых категорий трудящихся, был прекращен. Комитет напомнил, что, согласно пунктам 3 и 4 статьи 4 Конвенции, медицинская помощь

предоставляется по праву всем женщинам, на которых распространяется действие Конвенции, и включает уход и наблюдение до, во время и после родов, а также, в случае необходимости, госпитализацию; и такая помощь должна предоставляться либо за счет средств системы обязательного социального страхования, либо за счет государственных фондов. Добровольное обращение к системе частного страхования, даже если законом предусмотрены определенные гарантии доступа к системе медицинского страхования для лиц, обращающихся с соответствующей просьбой, само по себе не является достаточным для обеспечения применения в полном объеме положений пункта 4 статьи 4 Конвенции. В связи с этим Комитет выразил надежду на то, что в своем следующем докладе правительство сможет указать меры, принятые или предусмотренные в целях осуществления тех положений Конвенции, комментарии к которым оно представляет уже более 20 лет.

Аналогичным образом, в своих предыдущих замечаниях Комитет обратил внимание правительства на вопрос об увольнении в особых обстоятельствах, предусмотренном в соответствии с разделом 1639(о)(2) Гражданского кодекса в совокупности с разделом 1639(р) Гражданского кодекса. Комитет указал, что в статье 6 Конвенции не проводится различия между увольнением с предварительным уведомлением и увольнением без предварительного уведомления и, в принципе, содержится запрет на увольнение предпринимателем по каким бы то ни было причинам женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам. Правительство ранее указало, что случаев увольнения в особых обстоятельствах не зарегистрировано. Комитет просил правительство подтвердить, что положение в этом отношении не изменилось, и выразил надежду на то, что в своем следующем докладе правительство укажет те меры, в том числе законодательного характера, которые уже будут приняты либо запланированы с целью осуществления в полном объеме этой статьи Конвенции.

**Конвенция № 122.** В своем замечании 1999 года Комитет экспертов принял к сведению содержащуюся в докладе правительства подробную информацию, а также статистические данные, представленные в подготовленном МОТ в 1999 году и посвященном Нидерландам обзоре политики стран в области занятости. Комитет отметил, что число занятых неполный рабочий день продолжает увеличиваться, и примерно 65 процентов лиц, работающих неполный рабочий день, составляют женщины. Принимая во внимание публикацию «OECD Employment Outlook 1999» («ОЭСР: перспективы в вопросах занятости, 1999 год»), Комитет заметил, что тенденция к увеличению числа занятых неполный рабочий день, судя по всему, была сглажена в связи с тем, что чуть больше половины (54 процента) всех трудящихся-женщин являются частично безработными. В связи с этим Комитет просил правительство информировать его о проведении исследований, цель которых — удостовериться в том, что положение в стране в области занятости полный рабочий день обусловлено факторами структурного характера.

## **Никарагуа**

### **Позиция в отношении конвенций МОТ, касающихся женщин**

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

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

**Конвенция № 100:** В прямом запросе от 1998 года Комитет экспертов напомнил свой предыдущий комментарий, в котором говорится о том, что концепция равного вознаграждения, предусмотренная в национальном законодательстве, является более ограниченной, чем принцип равного вознаграждения за труд равной ценности, предусмотренный в статье 2 Конвенции, и просил представить информацию о применении этого принципа на практике. Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что «принцип равного вознаграждения мужчин и женщин соблюдается в той мере, в какой работа оценивается по степени ее сложности». К правительству была обращена просьба представить в его следующем докладе подробную информацию о практическом применении в частном секторе систем оценки должностных функций и их роли при определении размеров вознаграждения.

**Конвенция № 111:** В своем прямом запросе от 1999 года Комитет экспертов принял к сведению содержащуюся в докладе правительства информацию, в которой упоминаются содержащиеся в Конституции и национальном законодательстве положения в отношении обеспечения равенства. Поскольку было отмечено, что государственный сектор в этой информации не упоминался, к правительству была обращена просьба указать, каким образом осуществляется политика содействия обеспечению равенства возможностей и условий для трудящихся, вопросы трудоустройства которых находятся под непосредственным контролем соответствующего национального органа. В отношении Закона № 70 о гражданской и административной службе от 1990 года, в разделе 25 которого установлено право подавать заявление о приеме на государственную службу вне зависимости от возраста, пола, цвета кожи, политических убеждений или вероисповедания и действие которого было приостановлено в ожидании утверждения нормативно-правовых актов в соответствии с Законодательным указом № 8/90 (и в него были внесены изменения в соответствии с Законом № 101), Комитет просил сообщить, по-прежнему ли приостановлено его действие, был ли он регламентирован или заменен. Комитет напомнил о своем предыдущем соображении в отношении важности проведения политики равных возможностей в том, что касается занятости в государственном секторе, в качестве одного из способов содействия и интеграции, а также обеспечения реализации всех остальных мер.

**Конвенция № 122:** В прямом запросе от 1999 года был принят к сведению подробный доклад правительства за период, закончившийся в июне 1998 года. Правительство заявило о предпринятой им попытке создать условия, благоприятствующие накоплению и инвестированию, с учетом экономического роста и обусловленного этим фактором появления новых рабочих мест. Комитет сослался также на направленные правительством в качестве приложения статистические данные, касающиеся положения на рынке рабочей силы в городах и его последствий для женщин, а также структуры экономически активного городского населения. В соответствии с запросом

правительство должно было указать меры, принятые по итогам проведения вышеупомянутых исследований, а также то, в какой степени помощь Бюро МОТ способствовала объявлению и осуществлению правительством активной политики в области занятости в рамках значения, предусмотренного Конвенцией.

Комитет особо отметил конкретные программы, которые предстоит осуществить в следующих областях: содействие иностранным инвестициям; определение первоочередных получателей сельскохозяйственных кредитов; создание рабочих мест в кризисных ситуациях; профессионально-техническая подготовка. Комитет был бы признателен правительству, если бы оно включило в свой следующий доклад оценки результатов, полученных в ходе осуществления этих программ. Что касается создания рабочих мест в специальных экономических зонах, то Комитет отметил, что в принятом на министерском уровне постановлении от 23 января 1998 года о работе в специальных экономических зонах в Республике Никарагуа сделана попытка поощрения отдельных прав задействованных на такой работе трудящихся мужчин и женщин. Поэтому Комитет поручил правительству и впредь избегать негативных с точки зрения занятости последствий инвестиций в такие предприятия и поощрять их позитивное воздействие.

## Швеция

I. Из соответствующих конвенций МОТ Швеция ратифицировала конвенции №№ 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 и 170.

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

**Конвенция № 100:** В своем прямом запросе от 1999 года Комитет экспертов принял к сведению представленные Статистическим управлением Швеции данные, свидетельствующие о том, что, в целом, разрыв между мужчинами и женщинами увеличивается в зависимости от возраста и уровня образования и что особенно значительные различия в заработной плате отмечаются среди служащих частного сектора. Комитет отметил, что, за исключением воспитателей дошкольных учреждений и руководителей кружков, средняя заработная плата женщин по-прежнему ниже, чем у мужчин, во всех профессиональных группах и особенно среди сотрудников младшего звена в сфере финансов и торговли в государственном секторе, а также среди инженерно-технического персонала как в государственном, так и в частном секторах. Кроме того, разница в зарплате в профессиях, которые являются преимущественно «мужскими», выше, чем в преимущественно «женских» профессиях (зарплата женщин в процентном отношении к зарплате мужчин составляет от 79 до 92 процентов). Хотя по сравнению с мужчинами женщины имеют пропорционально более высокий уровень образования, доля женщин на руководящих должностях в различных секторах национальной экономики по-прежнему меньше (в 1995 году женщины и мужчины занимали, соответственно, 26 и 74 процента руководящих должностей). Более того, в 1995 году среднемесячная заработная плата женщин-руководителей была ниже

(и во многих случаях значительно ниже), чем руководителей-мужчин, среди групп лиц различного возраста и уровня образования. Комитет обратил внимание правительства на эти различия в уровне заработной платы и просил его предпринять согласованные усилия в целях сокращения подобных различий путем осуществления широкого спектра мер, особенно в интересах тех профессиональных групп, в которых отмечаются наибольшие различия в оплате труда, а также в интересах лиц, занимающих руководящие и ответственные должности. В целях сокращения различий в заработной плате Комитет рекомендовал принять меры, способствующие обеспечению равных возможностей и условий для мужчин и женщин на рынке труда.

Комитет вновь вернулся к своим предыдущим комментариям в отношении осуществления разделов 9(а) и 11 Закона о равных возможностях 1991 года, в соответствии с которыми предприниматели обязаны ежегодно проводить обследование существующих между мужчинами и женщинами различий в оплате труда и включать результаты такого обзора в план мероприятий по обеспечению равных прав и возможностей. Комитет заметил, что омбудсмен по вопросам равных возможностей просил церковь Швеции, шведские вооруженные силы, наиболее крупные рекламные компании, банки, а также страховые компании и агентства по найму рабочей силы представить свои планы обеспечения равных возможностей. К правительству была обращена просьба указать, каким образом включение в планы обеспечения равных возможностей результатов обследований по вопросам оплаты труда способствует сокращению разницы в заработной плате. Комитет принял также к сведению, что в Комиссии по обеспечению равных возможностей было возбуждено разбирательство против одного предпринимателя в связи с вопросом о том, могут ли профсоюзы иметь доступ к информации об оплате труда служащего в контексте проведения предпринимателями частного сектора ежегодных обзоров разницы в оплате труда. Комитет выразил заинтересованность в том, чтобы получить информацию о решении Комиссии по обеспечению равных возможностей по вышеупомянутому делу о равной оплате, которое будет рассматриваться в августе 1998 года.

Комитет отметил, что в 1997 году была завершена работа, проведенная Институтом по изучению вопросов трудовой деятельности в рамках осуществления программы специальных исследований и разработок под названием «Формирование заработной платы и оценка должностных функций» и связанная с базовой системой оценки оплаты труда, известной как система «НАС». По информации правительства, эта система становится одной из основных типовых систем оценки должностных функций, которая будет широко применяться на рабочих местах, предусматривает определенную структурную схему и в общих чертах определяет факторы и аспекты этой деятельности. Напомнив о том, что Конфедерация предпринимателей Швеции высказала ранее сомнения относительно пригодности системы оценки должностных функций с точки зрения удовлетворения в будущем потребностей надлежащей структуры оплаты, Комитет поинтересовался, были ли за это время разработаны какие-либо иные методики, помимо оценки должностных функций, в целях содействия внедрению и практическому применению принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что благодаря предоставленному правительством в распоряжение Института по изучению

вопросов трудовой деятельности методу объективной оценки должностных функций была укреплена аналитическая база данных, касающихся оплаты труда мужчин и женщин, и напомнил о том, что Шведская федерация профсоюзов выражала обеспокоенность в связи с проблемой неадекватного доступа к информации, необходимой для урегулирования претензий по вопросу о равной оплате труда, и сложностями, обусловленными не прямой дискриминацией. В связи с этим Комитет просил правительство представить информацию о принятых либо запланированных мерах в целях преодоления этих проблем.

Комитет принял к сведению представленную правительством информацию о делах, вынесенных на рассмотрение Суда по трудовым спорам, и, в частности, упомянул дело о дискриминации в оплате труда (А/190/97), которое было направлено Шведским судом по трудовым спорам в Европейский суд для получения предварительного постановления по конкретному вопросу. Комитет просил правительство представить информацию о вынесенном предварительном постановлении Европейского суда и о решении Суда по трудовым спорам, а также представить экземпляры этих решений. Суд по трудовым спорам просил Европейский суд вынести решение относительно критериев, которые должны использоваться национальными судами при решении вопросов о равной ценности труда.

## **Вьетнам**

### **Позиция в отношении конвенций МОТ, касающихся женщин**

I. Из соответствующих конвенций МОТ Вьетнам ратифицировал 7 октября 1997 года конвенции №№ 100 и 111. Первые доклады правительства были получены в 2000 году, и в 2001 году Комитет экспертов проведет обзор этих докладов, после того как Бюро будет подготовлен сравнительный анализ. Вьетнам ратифицировал также Конвенцию № 45.

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

**Конвенция № 45:** В своем прямом запросе от 1998 года в ответ на предыдущий запрос правительство заявило, что, в соответствии с разделом 113(2) Трудового кодекса от 1994 года, ни одна женщина, невзирая на возраст, не может работать в шахтах, даже на легких работах. Комитет отметил, что в Указе № 23/СР от 18 апреля 1996 года и Циркулярном письме № 03/LDTVXH-TT от 13 января 1997 года, прилагаемых к докладу, предусматриваются меры, которые должны быть приняты предприятиями для перевода трудящихся женщин, занятых на запрещенных видах работ, в том числе подземных, на разрешенные им виды работ, и что такие меры предполагают, помимо прочего, сбор статистических данных и подготовку проекта по переводу таких трудящихся на другую, подходящую работу. Отметив также указанные правительством данные о том, что применение этих положений национального законодательства осуществляется поэтапно, Комитет просил правительство представить информацию о практическом применении Конвенции, в том числе о количестве трудящихся женщин, действительно работающих в шахтах, а также количестве тех, кто к

настоящему времени был переведен на другую работу в соответствии с вышеуказанными положениями.



## **Часть III: Информация о мероприятиях в области технического сотрудничества**

### **Никарагуа**

Программой по содействию гендерному равенству (ГЕНПРОМ) в сотрудничестве с Международной программой по упразднению детского труда (ИПЕК), а также группой МОТ по делам мигрантов осуществляется проект «Защита трудящихся женщин-мигрантов и повышение уровня благосостояния семей в Никарагуа». Цель этого проекта — обеспечить трудоустройство и защиту женщин — представительниц эмигрантских общин, создав для них такие условия, которые способствовали бы также улучшению благополучия детей. Этот проект был разработан на основе выводов анализа, проведенного в контексте исследования потоков мигрантов в Никарагуа, свидетельствовавших о том, что наиболее уязвимыми категориями населения являются женщины, дети и особенно пожилые женщины. Женщины являются весьма уязвимой категорией в том, что касается незаконной торговли людьми и эксплуатации труда; дети переживают распад семей, подвергаются жестокому обращению и эксплуатации, бросают школы и в большинстве случаев вынуждены выполнять виды работ, представляющие собой наихудшие формы детского труда. С другой стороны, на пожилых женщин чаще всего возлагаются функции ухода за малыми детьми и выполнение домашней работы. Основные мероприятия в рамках проекта включают работу по повышению информированности о плюсах и минусах миграции для женщин и их семей; обучению необходимым навыкам тех, кто все же желает эмигрировать; обеспечению достойного трудоустройства женщин в той общине, откуда они собираются уехать, в качестве альтернативы миграции; а также содействие тому, чтобы занятость женщин способствовала сокращению детского труда.

Региональное отделение для Латинской Америки и Карибского бассейна в Коста-Рике осуществляет при финансировании правительства Нидерландов проект, нацеленный на улучшение условий труда женщин, работающих в сборочной промышленности. Осуществление проекта «Улучшение условий труда и жизни трудящихся женщин, занятых в сборочной промышленности» (RLA/97/07/MNET) было начато Никарагуанским институтом экономических и социальных исследований в начале 2000 года.

Проект предусматривает шесть направлений деятельности:

1. Развитие человеческого потенциала и подготовка по гендерным вопросам трудящихся женщин, работающих на сборочных предприятиях;
2. Учет потребностей и интересов женщин в плане обеспечения равенства между мужчинами и женщинами при организации профсоюзов;
3. Улучшение условий труда на предприятиях;
4. Содействие в осуществлении государственной политики, направленной на улучшение положения трудящихся женщин в целом и женщин, работающих на сборочных предприятиях в частности;
5. Разработка методик проведения исследований;

## 6. Обеспечение устойчивости.

В рамках первого этапа выполнения проекта уже были подготовлены ситуационный анализ условий труда женщин, занятых на сборочных предприятиях, а также информация по наиболее важным для страны правовым и административным вопросам.

## **Вьетнам**

В странах субрегиона Большого Меконга (Вьетнам, Камбоджа, Китай (провинция Юньнань), Лаосская Народно-Демократическая Республика и Таиланд) Программой по содействию гендерному равенству совместно с ИПЕК ведется также работа по организации мероприятий по профилактике и реинтеграции в целях борьбы с торговлей женщинами и девочками. После проведения в октябре 1998 года субрегиональных консультаций Вьетнам выразил обеспокоенность в связи с ситуацией, сложившейся в связи с незаконным вывозом женщин и детей, особенно из сельских областей в города и за рубеж. основополагающая концепция проекта заключается в том, что лучший способ предупреждения незаконного вывоза — расширение прав и возможностей женщин в семье за счет предоставления им возможности самостоятельно добывать средства к существованию и обеспечивать им больше возможностей для участия в экономической жизни. В сущности, общая стратегия проекта в интересах стран субрегиона Большого Меконга состоит в разработке ориентированного на динамику процесса подхода за счет осуществления деятельности по созданию потенциала, повышению информированности, работы по информации и пропаганде, а также реализации конкретных мер, в том числе проектов комплексного развития общин с участием женщин. К числу целей проекта относятся: создание субрегиональных и двусторонних механизмов предупреждения и реинтеграции; укрепление национального и местного потенциала в интересах осуществления согласованных усилий по борьбе с торговлей людьми; разработка необходимых комплексных стратегий подготовки в целях содействия изменению отношения и поведения на местном, национальном и субрегиональном уровнях и на уровне провинций, а также в целях оказания поддержки в осуществлении силами общин и с учетом конкретных условий экспериментальных проектов в области предупреждения торговли людьми, освобождения и реинтеграции ее жертв. Эти меры включают: определение новых экономических возможностей; развитие профессиональных и деловых навыков; улучшение доступа к кредитам, рынкам, структурам, занимающимся вопросами оказания поддержки семьям, а также системе социального обеспечения; групповые мероприятия по развитию навыков социального общения; повышение осведомленности о вопросах, имеющих решающее значение для женщин и девочек, и актуализация такой тематики, а также повышение грамотности в правовых вопросах.

МОТ осуществляет также один из проектов с помощью Программы по содействию гендерному равенству в интересах молодых женщин. Цели этого проекта состоят в том, чтобы: облегчить переход от школьной к трудовой жизни и улучшить возможности в плане получения достойной работы за счет осуществления мероприятий, включающих разъяснение лицам, отвечающим за вопросы политики, гендерных аспектов проблем занятости молодежи; оказание

помощи женщинам в вопросах реальной оценки и использования возможностей трудоустройства; разъяснение женщинам их прав на труд, охрану труда и охрану здоровья; выработку у молодых женщин жизненных навыков, в том числе связанных с вопросами репродуктивного здоровья, а также необходимых в случаях сексуального домогательства. В рамках проекта используется технология в области информации/коммуникации, позволяющая участвующим в этой деятельности учреждениям добиться более широкого охвата женщин соответствующими мероприятиями и документально закрепить полученный опыт в рамках системы организаций высокого уровня, занимающихся политикой обеспечения занятости молодежи.

Бюро Специального советника МОТ по вопросам трудящихся женщин был осуществлен глобальный проект, в котором участвовал и Вьетнам (1996–1997 годы, 22 месяца). В рамках проекта под названием «Профессиональная подготовка и распространение информации о правах трудящихся женщин» (INT/94/M09/NET) была сделана попытка улучшить положение трудящихся женщин в плане обеспечения им равных с мужчинами возможностей и условий за счет организации просветительской деятельности по правам человека и подготовки учебных материалов, предназначенных для широкого круга подразделений МОТ и членов неправительственных организаций. Эта инициатива, осуществление которой финансировалось министерством по делам развития Нидерландов, осуществлялась в рамках подхода, учитывающего права женщин в контексте КЛДОЖ и состоявшейся в Вене Всемирной конференции по правам человека. Для оценки результатов проекта были установлены следующие показатели:

- a) государственные структуры, организации предпринимателей, трудящихся и женщин продолжают включать учебную и информационную работу по вопросам прав трудящихся женщин в осуществляемые ими в интересах трудящихся учебные и информационные программы;
- b) государственные структуры, организации предпринимателей, трудящихся и женщин продолжают информационно-пропагандистскую деятельность по вопросам прав трудящихся женщин и используют посвященную правам трудящихся женщин версию пакета учебных и информационных программ;
- c) вопросы прав трудящихся женщин четко отражаются в национальных программных и директивных документах по вопросам планирования;
- d) трудящиеся женщины продолжают использовать учебные и/или информационные материалы для просвещения других групп трудящихся женщин в отношении их прав, организуя встречи с общественностью или на рабочих местах;
- e) трудящиеся женщины принимают специальные меры для улучшения своего положения в качестве трудящихся;
- f) права трудящихся женщин четко отражаются в коллективных договорах.

В рамках осуществления проекта были подготовлены учебные материалы на вьетнамском языке, а вопросы прав трудящихся женщин были включены в

Национальный план последующих мероприятий по улучшению положения вьетнамских женщин к 2000 году на основе Пекинской платформы действий. Был организован сбор данных о трудящихся женщинах, и были проведены тематические исследования, касающиеся женщин, работающих на руководящих и административных должностях. Были также проведены обследования по вопросам занятости, подготовки, заработной платы, доходов и условий работы трудящихся женщин в негосударственных предприятиях и в неформальном секторе.

В настоящее время осуществляется последующая деятельность по итогам проекта с привлечением прошедших надлежащую подготовку инструкторов и использованием подготовленных в рамках вышеупомянутого проекта информационных материалов. Исследовательским центром по делам трудящихся женщин осуществляется проект, под названием «Изучение мер и подготовка в области обеспечения равенства между мужчинами и женщинами на рабочих местах во Вьетнаме» (VIE/99/MO1/NET). В ходе осуществления проекта предполагается получить обновленные статистические данные о представленности женщин в министерствах и департаментах, занимающихся вопросами труда, делами инвалидов и социальными вопросами в 61 провинции, а также данные об отношении к вопросам равноправия мужчин и женщин на рабочих местах и потребностях в осуществлении подготовки по этим вопросам. В контексте осуществления этого проекта будут получены также результаты гендерного анализа в связи с вопросами, касающимися занятости, условий труда и соответствующих потребностей женщин, работающих на предприятиях.

---