



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

Distr.: General
19 December 2002
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Двадцать восьмая сессия

13–31 января 2003 года

Пункт 7 предварительной повестки дня*

**Осуществление статьи 22 Конвенции о ликвидации
всех форм дискриминации в отношении женщин**

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

Записка Генерального секретаря

Добавление

Международная организация труда

1. От имени Комитета Секретариат 18 сентября 2002 года предложил Международной организации труда (МОТ) представить Комитету доклад, содержащий предоставленную государствами — членами МОТ информацию об осуществлении статьи 11 и связанных с ней статей Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, дополняющую информацию, содержащуюся в докладах государств — участников Конвенции, которые будут рассмотрены в ходе двадцать восьмой сессии.
2. Другая информация, испрошенная Комитетом, касается мероприятий, программ и директивных решений, принятых МОТ в целях поощрения осуществления статьи 11 и связанных с ней статей Конвенции.
3. Содержащийся в приложении доклад будет представлен в соответствии с просьбой Комитета.

* CEDAW/C/2003/1/1.

Содержание

	<i>Стр.</i>
Часть I: Введение	3
Часть II: Информация о положении женщин в отдельных странах.....	4
Канада	4
Конго	9
Сальвадор.....	9
Кения.....	11
Люксембург	12
Норвегия.....	13
Часть III: Дополнительная информация	17

Часть I

Введение

Положения статьи 11 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 184 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)
- 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 (№ 170)

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

Канада

Позиция в отношении конвенций МОТ

I. Из соответствующих конвенций МОТ Канада ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 87, 105, 122 и 182.

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

Конвенция № 100: в своем соображении от 2001 года Комитет отметил, что углубленная реформа классификации должностей и системы оценки, над

которой правительство работает с 1996 года, уже почти завершена и что новые средства оценки должностных функций — Стандарт всеобщей классификации (СВК) 2.0, испытания которого были начаты в 1998 году, — должны с конца 2000 года быть постепенно расширены через государственную службу Канады. Указанный новый стандарт был разработан в целях оказания государственным служащим содействия в деле более эффективного управления множеством должностных функций, выполняемых в интересах населения, а также упорядочения системы оценки должностных функций, которой уже более 30 лет.

Комитет с интересом отметил, что СВК 2.0 преследует три основные цели: *универсальность* (этот стандарт может обеспечивать оценку широкого спектра характеристик выполняемых работ в рамках государственной службы Канады); *нейтральность в гендерном отношении* (стандарт может обеспечивать выявление и позитивную оценку характеристик работы, выполняемой женщинами и мужчинами, включая работу, которая традиционно была «невидимой» или в недостаточной мере оцениваемой); и *простота* (структура и использование стандарта могут обеспечить поддержку прямолинейного и эффективного метода оценки и описания работы). Для достижения этих целей стандарт должен, например, обеспечивать сопоставление работы, связанной с уходом, с работой в области анализа политики, административного руководства или ремонта кораблей. Стандарт также согласуется с Законом Канады о правах человека, в котором предусматривается, что «при оценке характера работы, выполняемой работниками, занятыми в одном и том же учреждении, используемым критерием является совокупный учет профессиональной подготовки, усилий и ответственности, необходимых для выполнения этой работы, и условий, в которых осуществляется эта работа». Стандарт включает четыре фактора, используемые для измерения различных характеристик той или иной работы: *ответственность* (обеспечивает измерение ответственности в области деятельности в интересах людей, выработки идей и изготовления вещей); *профессиональная квалификация* (меры, которые работники должны знать или быть в состоянии выполнять, в целях осуществления порученной работы); *усилия* (обеспечивает измерение умственных и физических усилий, необходимых для выполнения данной работы); и *условия работы* (обеспечивает измерение физических и психологических условий, в которых выполняется данная работа, и их потенциальных последствий для здоровья работников). Каждый из четырех факторов подразделяется на элементы, которые позволяют производить оценку широкого спектра работ, выполняемых в рамках государственной службы. По мнению Комитета, это — количественный метод анализа, который позволяет определять относительную ценность работ и выступает в качестве надлежащего примера для других государств.

В своем представленном в 2001 году прямом запросе относительно Конвенции Комитет напомнил, что в апреле 1999 года правительство заявило о проведении всеобъемлющего обзора Закона Канады о правах человека и о том, что уже создана группа по проведению обзора в целях рассмотрения возможных путей повышения эффективности защиты прав человека в Канаде в начале XXI века. Однако, ввиду большого числа предъявленных требований относительно выплаты денежных средств, раздел 11 Закона был конкретно исключен из обзора. В этом разделе рассматривается дискриминационная практика в плане выплаты заработной платы. В этой связи Комитет с интересом отметил, что министерство юстиции заявило о том, что по разделу 11 Закона о правах

человека также будет проведен обзор, как и по принятым в 1986 году Руководящим принципам выплаты равной заработной платы, в целях обеспечения ясности в вопросах выплаты заработной платы в современном мире, и указал на то, что раздел 11 был принят более 20 лет тому назад и что с тех пор в области понимания вопросов равенства выплаты заработной платы произошли значительные изменения. Один из недостатков раздела 11 состоит в том, что данная система основывается главным образом на регистрации жалоб. Комитет просил правительство проинформировать его о выводах, которые будут сформулированы группой по проведению обзора, в частности в отношении раздела 11 Закона о правах человека, а также группой по проведению обзора в отношении принятых в 1986 году Руководящих принципов выплаты равной заработной платы, наряду с информацией о принятых мерах.

Комитет также отметил, что представленные правительством статистические данные свидетельствуют о сохранении тенденции сокращения разницы в заработной плате мужчин и женщин. В декабре 1986 года средняя заработная плата женщин соответствовала 75 процентам заработка мужчин, в декабре 1997 года она соответствовала 80,5 процента, а в мае 2000 года — 84,2 процента. В этой связи следует отметить, что разница в заработной плате мужчин и женщин значительно меньше среди молодежи, вступающей на рынок труда. Например, анализ заработной платы людей, нанятых в 1999–2000 годах, свидетельствует о том, что заработки женщин соответствовали 94,1 процента заработка их коллег-мужчин, что является весьма обнадеживающей тенденцией. По данным правительства, уменьшение разницы в заработной плате отчасти объясняется увеличением количества женщин, занятых на государственной службе и в частном секторе, снижением процентной доли мужчин, относящихся к числу производственных рабочих, и повышением уровня заработной платы на работах, в основном выполняемых женщинами. Комитет отметил, что, несмотря на этот неопровержимый прогресс, статистические данные, представленные правительством, свидетельствуют о тенденции сохранения различий в заработной плате мужчин и женщин, получаемой ими за равноценный труд, как в государственном, так и в частном секторах.

Комитет также высказал замечания по применению Конвенции в ряде провинций (см. полный текст прямого запроса).

Конвенция № III: в своем прямом запросе 2000 года Комитет отметил, что Комиссия Канады по правам человека (ККПЧ) провела первый обзор осуществления нового Закона о равных возможностях в области трудоустройства, который вступил в силу 24 октября 1996 года. Цель Закона состоит в обеспечении справедливой представленности на рабочих местах женщин, коренных народов, инвалидов и представителей заметных меньшинств. Для достижения этой цели работодатели должны устранить те имеющиеся на рабочих местах недостатки, с которыми сталкиваются указанные группы, в соответствии с принципом, согласно которому равенство в области занятости не просто означает одинаковое обращение с людьми, но также требует принятия специальных мер и устранения различий. В период с ноября 1997 года по сентябрь 1999 года ККПЧ провел 138 ревизий (28 организаций государственного сектора и 110 работодателей частного сектора), в результате чего было установлено, что только четыре работодателя придерживаются 12 статутных требований. В этой связи ККПЧ провел с большинством работодателей, которые были подвергнуты ревизиям, переговоры об осуществлении мер, нацеленных на обеспечение со-

блюдения Закона, и был вынужден издать распоряжения относительно только одного работодателя, который отказался сотрудничать, в результате чего данная проблема была решена без обращения в трибунал.

Комитет также отметил, что в Законе о равных возможностях в области трудоустройства не только подчеркивается ответственность работодателей за обеспечение равенства в области занятости, но также предусматривается необходимость того, чтобы работодатели консультировались с представителями рабочих и предлагали им представить свои мнения относительно обеспечения равенства в области занятости. Комитет, с одной стороны, отметил, что многие из мер, изложенных работодателями в их ежегодном докладе, не являются «консультациями» в значении положений Закона, а с другой стороны, ККПЧ указал на то, что ряд работодателей сообщил о том, что: а) отсутствие поддержки со стороны персонала в отношении инициатив по обеспечению справедливости препятствовало осуществлению их усилий по обеспечению более представительного персонала; и что б) замечания, изложенные их работниками, свидетельствуют о том, что они до сих пор не понимают цели обеспечения справедливости в области занятости и иногда относятся с недоверием к осуществлению программ по обеспечению справедливости в области занятости. По мнению Комитета, успех осуществления плана обеспечения справедливости в области занятости в значительной мере зависит от поддержки мер по обеспечению справедливости в области занятости со стороны служащих, и испросил информацию о мерах, которые были приняты или которые планируются в деле поощрения работодателей к проведению реальных «консультаций» с представителями рабочих на всем протяжении процесса подготовки и осуществления их плана по обеспечению справедливости.

Что касается вопроса об оценке неоплачиваемого труда в Канаде, то Комитет отметил, что статистические обследования, проводившиеся в течение многих лет Статистическим управлением Канады, свидетельствуют о том, что в рамках стратегий, осуществляемых работодателями, необходимо принимать во внимание следующие три вопроса: а) более широкое признание фактического участия мужчин в выполнении семейных обязанностей; б) признание того факта, что семейные обязанности не ограничиваются уходом за детьми; и с) учет тесной связи, существующей между неоплачиваемой работой и выполнением семейных обязанностей в отношении части незанятого населения (благодаря этому станет возможным, например, учет того факта, что в тех случаях, когда некоторые лица оставляют свою работу, а другие лица не слишком настойчиво стремятся получить работу, это объясняется тем, что они также должны выполнять семейные обязанности). Ввиду наличия тесной связи между поощрением равных возможностей и отношений в области занятости и профессиональной деятельности и выводами Статистического управления Канады, Комитет просил правительство указать, в какой мере он может обратить внимание социальных партнеров на предложения Статистического управления Канады, а также указать, были ли эти предложения приняты во внимание на уровне федеральной администрации.

Доклад правительства, касающийся Конвенции № 111, уже получен и будет рассмотрен Комитетом экспертов на его сессии, которая состоится в ноябре-декабре 2002 года.

Конвенция № 87: в своем сообщении от 2000 года относительно Конвенции Комитет отметил, что работники сельского и садового хозяйства в провинциях Альберта, Онтарио и Нью-Брансуик исключены из сферы действия законов об отношениях в области труда и поэтому лишены предусматриваемой в них защиты в отношении права на организацию и ведение коллективных переговоров. Сфера действия закона об отношениях в области труда не распространяется также на ряд других категорий трудящихся (надомные работники, архитекторы, дантисты, геодезисты, юристы и врачи). Комитет подчеркнул, что все трудящиеся, без каких-либо различий, за единственным возможным исключением военнослужащих и сотрудников органов полиции, должны быть в состоянии свободно создавать организации и пользоваться необходимой защитой в целях обеспечения соблюдения Конвенции. В соответствии с этим он просил правительства этих провинций внести поправки в положения законов, касающиеся этого вопроса, в целях обеспечения полного соответствия с Конвенцией.

Комитет также просил правительства Острова Принца Эдуарда, Новой Шотландии и Онтарио отменить законы, предусматривающие монополию профсоюзов, которая, по его мнению, является нарушением Конвенции. Кроме того, Комитет экспертов занимается рассмотрением ряда других вопросов, касающихся Альберты, Британской Колумбии, Манитобы и Онтарио (подробную информацию об этом см. в полном тексте сообщения).

Конвенция № 122: в своем прямом запросе 2001 года Комитет отметил сокращение масштабов безработицы с 11,5 процента в сентябре 1993 года до 6,6 процента в июне 2000 года. В частном секторе за период с апреля 1999 года по июль 2000 года масштабы занятости в течение полного рабочего дня возросли на 3,1 процента, а масштабы занятости в течение неполного рабочего дня возросли на 1,9 процента. Общие показатели безработицы снизились с 8,3 процента в 1998 году до 6,6 процента в июне 2000 года. Показатель безработицы среди молодежи снизился с 15,7 процента в 1998 году до 12,9 процента в апреле 2000 года. В рамках разработанных правительством стратегий поощрения занятости предусматривается: расширение доступа к знаниям и профессиональным навыкам; поддержка новаторских предложений и разработок «высоких технологий»; сокращение налогов, взимаемых с отдельных лиц и корпораций; пересмотр стимулов в области обеспечения занятости; расширение масштабов занятости молодежи; и содействие финансированию деятельности малых и средних предприятий и экспорта.

Комитет отметил подробную информацию, предоставленную по программам решения проблемы безработицы среди молодежи Канады. Правительство оказывает помощь примерно 430 000 учащихся в год, создало информационную линию телефонной связи и веб-сайт по проблемам молодежи и выступает спонсором многих молодежных информационных ярмарок. Масштабы занятости молодежи возросли на 4 процента в 1999 году и на 3,8 процента к середине 2000 года. Вместе с тем показатели незанятости среди представителей чернокожих и молодых людей из числа коренного населения все еще остаются на весьма высоком уровне, превышающем 20 процентов. Комитет испросил информацию о прогрессе, достигнутом в деле поощрения занятости среди молодежи, в частности молодежи, подверженной наибольшему риску безработицы.

Конго

Позиция в отношении конвенций МОТ

I. Из соответствующих конвенций Конго ратифицировала конвенции №№ 100 и 111 в 1999 году; в настоящее время канцелярия рассчитывает на получение первых подробных докладов по этим конвенциям. Конго также ратифицировала конвенции №№ 29, 87, 98, 105 и 138.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** В настоящее время комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДОЖ, не имеется.

Сальвадор

Позиция в отношении конвенций МОТ

I. Из соответствующих конвенций МОТ Сальвадор ратифицировал конвенции №№ 100 (в 2000 году), 111 и 156 (в 2000 году). Он также ратифицировал конвенции №№ 29, 105, 138, 182, 122 и 142.

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

Конвенция № 111: в своем соображении от 2001 года Комитет с интересом отметил, что раздел 246 Нормативного указа № 1030 от 26 апреля 1997 года, в котором содержатся положения, касающиеся Уголовного кодекса, и в который были внесены поправки в соответствии с Нормативным указом № 703 от 9 сентября 1999 года, обеспечивает защиту от проявлений дискриминации, которые выходят за рамки областей, предусмотренных в Конвенции, а именно: беременность, социальный статус, социальное положение или физическое состояние, членство или отсутствие членства в профсоюзах и родственные отношения с другими трудящимися на данном предприятии. В нем предусматриваются уголовные санкции в отношении тех, кто совершает серьезные акты дискриминации на рабочем месте и не обеспечивает исправления возникшей ситуации в соответствии с административными требованиями или санкциями. Комитет просил правительство представить информацию об осуществлении этого положения на практике и о том, применялись ли на практике какие-либо меры наказания.

Комитет также с интересом отметил представленные Сальвадорским институтом по вопросам развития женщин (ИСДЕМУ) ежегодные доклады о мерах, принятых во исполнение Национальной политики в отношении женщин в 1997, 1998 и 1999 годах. Комитет дал позитивную оценку усилиям Института, предпринятым в целях осуществления программы позитивных действий в отношении женщин, и достигнутому прогрессу, главным образом в 1998 году. Он принял к сведению информацию об имеющихся недостатках, включая наличие ограниченных ресурсов и необобщенность знаний о гендерных проблемах, а также изложенные ИСДЕМУ рекомендации относительно согласования разработанных мер со стратегическими целями. Комитет также отметил новый план ИСДЕМУ на период 2000–2004 годов. Комитет просил правительство представить информацию о бюджетных ассигнованиях государства на осуществление Национального плана в интересах женщин на период 2000–2004 годов и, в ча-

стности, на раздел № 4 (Женщины и трудовая деятельность) и просил его продолжать представлять информацию о принимаемых практических мерах по осуществлению Плана в области согласования правовых рамок с ратифицированными международными конвенциями и поощрения доступа женщин к программам профессионально-технической подготовки и их дальнейшего участия в этих программах в целях содействия их интеграции в рынок труда в условиях обеспечения равных возможностей. Он отметил, что правительство не представило информации о мерах, принятых им на практике или планируемых им в целях обеспечения равных возможностей и равного обращения в плане доступа к занятости и профессионально-технической подготовке и об условиях трудовой деятельности коренного населения и представителей племен как в государственном, так и в частном секторах. Комитет вновь обратился с просьбой представить такую информацию с разбивкой по признаку пола.

Комитет также просил правительство представить подробную информацию о положении и условиях работы женщин, занятых в отраслях переработки экспортной продукции, включая статистические данные и резюме докладов служб трудовой инспекции, с тем чтобы он мог провести оценку характера применения положений Конвенции.

Комитет также отметил заявление правительства о том, что ни в Главном управлении по вопросам трудовой инспекции, ни в Главном управлении по вопросам труда не имеется материалов, содержащих заявления трудящихся или дела, связанные с посредническими функциями, которые касались бы применения принципов, изложенных в Конвенции. Комитет напомнил, что неиспользование процедур обжалования в соответствии с положениями антидискриминационного законодательства является, возможно, результатом отсутствия знаний о правах или неправильного понимания трудящимися или инспекторами по вопросам труда правовых положений, содержащих запрет дискриминации. Комитет просил правительство представить информацию о принятых или планируемых мерах по осуществлению соответствующих информационных мероприятий в отношении установленных прав, связанных с принципом равенства возможностей и обращения в области занятости и профессиональной деятельности, и обеспечить представление и эффективное урегулирование соответствующих требований, в частности в отношении женщин-надомных работниц и сельскохозяйственных рабочих.

Конвенция № 122: в своем соображении от 2001 года Комитет отметил статистические данные, свидетельствующие о сокращении масштабов безработицы за период с 1995 по 2000 год. Показатель безработицы был на уровне 6,6 процента (в 2000 году), что в процентном отношении ниже среднего показателя, зарегистрированного за период 1994–1999 годов (7,6 процента). Тем не менее, как представляется, проблема сельской безработицы является более острой, чем проблема городской безработицы, что свидетельствует, согласно ЭКЛАК, о внутренних несоответствиях с точки зрения уровня нищеты, доходов и возможностей. Комитет выразил надежду на то, что в следующем докладе правительства будет представлена требуемая в соответствии с форматом доклада обновленная информация о положении, масштабах и тенденциях в области занятости, безработицы и, в частности, недостаточной занятости. В этой связи Комитет просил правительство представить информацию о последствиях безработицы и недостаточной занятости для женщин, молодежи и сельских ра-

ботников (и, в частности, информацию о последствиях плана деятельности альянса в области труда для занятости).

В своем докладе правительство сослалось на принятие Закона о равных возможностях для инвалидов и законодательную инициативу относительно принятия нового закона о профессионально-технической подготовке. Комитет просил правительство представить в своем следующем докладе информацию о последствиях этих инициатив для создания возможностей долгосрочного трудоустройства инвалидов и молодых людей, желающих влиться в рынок труда.

Правительство также сообщило о том, что Закон, касающийся свободных промышленных зон и коммерциализации, уже вступил в силу и что он должен расширить и диверсифицировать производство и экспортные рынки. Комитет просил правительство представить в своем следующем докладе информацию о том, каким образом вышеупомянутые мероприятия в области переработки экспортной продукции и зоны способствовали созданию возможностей производительной занятости в долгосрочной перспективе.

Кения

Позиция в отношении конвенций МОТ

I. Из соответствующих конвенций МОТ Кения ратифицировала конвенции №№ 100 и 111 (обе в 2001 году). Она ратифицировала также конвенции №№ 29, 45, 89, 98, 105, 138 и 182.

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 № 98: в своем соображении от 2001 года Комитет отметил, что юридическая основа в отношении Конвенции рассматривается целевой группой, назначенной правительством для обзора законов о труде в мае 2001 года, которая, как ожидается, завершит свою работу к августу 2002 года. Комитет призвал правительство обеспечить, чтобы пересмотренное законодательство полностью соответствовало *статьям 4 и 6 Конвенции*, и обеспечить, чтобы государственные служащие, за исключением лиц, занятых в секторе государственного управления, пользовались гарантиями, закрепленными в Конвенции, в частности имели право вести коллективные переговоры об условиях занятости.

Конвенция № 138: в своем соображении от 2001 года Комитет отметил, что закон о занятости (глава 226) и правила о занятости (детей) 1977 года будут пересмотрены в рамках общего пересмотра трудового законодательства, который начнется в ближайшем будущем. Комитет отметил также, что законопроект по положению детей был представлен в парламент и в настоящее время находится на стадии рассмотрения. Он просил правительство представить информацию о прогрессе, достигнутом в отношении предварительного общего рассмотрения трудового законодательства, а также информацию о деятельности парламента в отношении законопроекта о положении детей. Комитет далее просил правительство увеличить с 15 до 16 лет минимальный возраст трудоустройства в соответствии с законом о занятости и напомнил, что правительство при ратификации Конвенции указало минимальный возраст, составляющий 16 лет. Комитет отметил также подготовку министерством

16 лет. Комитет отметил также подготовку министерством образования законопроекта, предусматривающего обязательное начальное образование.

Конвенция № 142: в прямом запросе 1999 года Комитет с интересом отметил, что проводится целенаправленная политика содействия профессионально-технической ориентации и подготовки женщин в экономической области, как об этом говорится в национальном плане развития на период 1997–2001 годов, в котором поощряется участие женщин и молодежи в секторе малых и средних предприятий и неформальном секторе. Правительству было предложено представить информацию о достигнутых успехах в рамках национального плана развития, с тем чтобы поощрять всех лиц на равной основе и без какой-либо дискриминации развивать и использовать свои трудовые возможности в своих наилучших интересах и в соответствии со своими личными устремлениями с учетом потребностей общества (статья 1, пункт 5).

См. также часть III (дополнительная информация).

Люксембург

Позиция в отношении конвенций МОТ

I. Из соответствующих конвенций МОТ Люксембург ратифицировал конвенцию № 100 и в марте 2001 года конвенцию № 111. Он ратифицировал также конвенции №№ 3, 29, 87, 98, 103, 105, 138 и 183.

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 прямом запросе 2001 года Комитет отметил заявление правительства о том, что различие в заработной плате между мужчинами и женщинами объясняется не неравным прямым вознаграждением за труд равной ценности, а скорее перерывами в трудовой деятельности по семейным обстоятельствам и отсутствием продвижения по службе и карьерного роста. Правительство отметило, что представители по вопросам равенства, которые были назначены в соответствии с законом от 7 июля 1998 года в комитетах персонала в компаниях государственного и частного секторов, насчитывающих более 15 служащих, играют важную роль в повышении осведомленности работодателей и служащих в отношении выполнения семейных обязанностей отцами. Вместе с тем Комитет отметил, что в ответ на его прямой запрос в отношении применения положений закона от 7 июля 1998 года правительство отметило, что каких-либо серьезных проблем не возникает. Отметив вышеупомянутые замечания правительства и приняв во внимание, что в рамках толкования раздела 11 бис (2) закона от 18 мая 1979 с внесенными в него поправками, представленного в соответствии с законом от 7 июля 1998 года, функция представителей по вопросам равенства заключается в защите принципа равного обращения с работающими женщинами и мужчинами на одном предприятии в отношении доступа к занятости, профессиональной подготовки и профессионального роста, вознаграждения и условий работы, Комитет выразил надежду, что в следующем докладе будет представлена информация о деятельности представителей в рамках выполнения этой функции. Комитет выразил также надежду, что правительство представит информацию об

что правительство представит информацию об индивидуальных или коллективных заявлениях в отношении равного обращения с мужчинами и женщинами, которые представители по вопросам равенства могут направлять работодателям в соответствии с разделом 11 бис (1)(d).

Комитет обратил также внимание правительства на тот факт, что согласно первоначальному докладу и второму периодическому докладу 1996 года о мерах, принятых в целях введения в действие положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, критерии оценки и классификации, содержащиеся в ряде коллективных соглашений, тем не менее по-прежнему более выгодны для работающих мужчин. В этой связи Комитет просил правительство продолжать информировать его о любом достигнутом с 1996 года прогрессе в отношении содействия применению положений Конвенции при проведении переговоров о заключении коллективного договора.

Конвенция № 87: в своем прямом запросе 2001 года Комитет напомнил о необходимости внесения поправок в раздел 6(1) закона от 6 мая 1974 года, которые позволили бы иностранным рабочим, которые не являются гражданами Люксембурга или других государств Европейского союза, входить в состав объединенных комитетов предприятий по меньшей мере после разумного срока проживания в принимающей стране. В этой связи Комитет отметил заявление правительства о том, что оно находится в процессе пересмотра всех законодательных положений о структурах представителей персонала, включая объединенные комитеты предприятий. В этом контексте будет также проанализирована целесообразность предоставления иностранным рабочим, которые не являются гражданами государств Европейского союза, возможности принимать участие в работе объединенных комитетов предприятий после определенного периода проживания в Люксембурге. Комитет принял к сведению эту информацию и просил правительство проинформировать его в его следующем докладе о конкретных мерах, принятых с тем, чтобы привести положения раздела 6(1) от 6 мая 1974 года в более строгое соответствие со статьей 3 Конвенции.

Норвегия

Позиция в отношении конвенций МОТ

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

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 соображении от 2000 года Комитет отметил статистические данные, свидетельствующие о том, что с 1996 по 1998 год разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами сохранялся на стабильном уровне. Правительство отметило, что в 90-х годах относительная зарплата женщин во всех категориях, по которым имеются данные, возросла, причем в наибольшей степени разрыв в заработной плате сократился между гражданами

данскими служащими и работниками розничной торговли. Правительство отметило также, что средневзвешенная оценка всех групп показывает, что среднегодовая зарплата женщин составила 85 процентов от соответствующей годовой зарплате мужчин в 1990 году и возросла в 1998 году до 86 процентов. Правительство отметило, что принцип Конвенции необходимо воплотить на практике на основе различных методов с учетом того, что различия в оплате труда женщин и мужчин принимают различные формы. Правительство проводит разграничение между тремя видами дискриминации по признаку пола в области заработной платы: трудовая дискриминация (когда женщины и мужчины не имеют равных возможностей получить работу и продвижение по службе); прямая дискриминация (женщины получают более низкую зарплату, чем мужчины, выполняя такую же работу и имея такую же квалификацию); и субъективная дискриминация (в тех областях, где женщины составляют большинство, они получают меньшую зарплату за сопоставимую работу мужчин в областях, в которых они составляют большинство).

Правительство отметило, что предприятия частного и муниципального секторов вправе принимать решение о том, осуществлять или не осуществлять систематические меры по обеспечению равенства в оплате труда, в то время как такие меры обязательны в государственном секторе. В результате проводятся обсуждения для определения того, может ли законодательный указ содействовать осуществлению систематических мер по обеспечению равенства в оплате труда на местном уровне. Правительство отметило также, что Федерация норвежских предприятий и отраслей промышленности (НПП), Норвежская федерация профсоюзов (НФП) и Конфедерация профессионально-технических союзов (КПС) в ходе обсуждения вопроса о ставках заработной платы в 2000 году заключили соглашение о новой программе мероприятий в целях обеспечения равенства мужчин и женщин. В соглашении особое внимание уделяется условиям выплаты вознаграждения и развитию систем вознаграждения на основе критериев с учетом гендерных аспектов. Комитет с интересом отметил эту тенденцию и выразил надежду, что социальные партнеры достигнут договоренности о содействии более эффективному применению Конвенции.

Комитет отметил, что закон о равном статусе по-прежнему находится в процессе рассмотрения в сотрудничестве с социальными партнерами. Рассматривается раздел 5 закона, который ограничивает применение принципа равной оплаты труда работой на одном предприятии, и в этом контексте рассматривается вопрос о расширении сферы сопоставимости между различными профессиональными категориями. Правительство отметило, что устранение ограничения может оказаться полезным в осуществлении принципа Конвенции, особенно с учетом сохранения на рынке труда в Норвегии сегрегации по профессиональному признаку. В своем докладе правительство признало, что основная причина существующих расхождений в оплате труда заключается в том, что мужчины и женщины выполняют различные профессиональные обязанности, и этот фактор правительство объясняет дискриминацией в области занятости, а также тем выбором, который женщины и мужчины делают в области профессиональной деятельности. Комитет также отметил, что согласно омбудсмену по вопросу равного статуса омбудсмен и Совет по рассмотрению апелляций о равном статусе применяют раздел 5 таким образом, чтобы ничто не препятствовало сопоставлению выполняемой работы в двух различных секторах, в которых условия труда и зарплата регулируются различными коллективными со-

глашениями о заработной плате. В связи с этим омбудсмен считает, что этот закон толкуется и применяется на практике в соответствии с международными обязательствами Норвегии и с согласия Комитета по оценке профессиональной деятельности. Комитет предложил правительству рассмотреть возможность расширения сферы действия раздела 5 закона о равном статусе, с тем чтобы можно было проводить сопоставления выполняемой работы на различных предприятиях, и просил правительство продолжать информировать его об изменениях в этой области и представить копию закона о равном статусе после принятия поправок.

Конвенция № 111: в своем соображении от 2000 года Комитет с интересом отметил широкий круг мер, принятых недавно правительством в целях содействия равенству возможностей людей, независимо от их расы и национального происхождения, в том что касается доступа к занятости и получению профессии, включая государственный план действий по борьбе с расизмом и дискриминацией (1998–2001 годы), создание центра по борьбе с этнической дискриминацией, создание комитета по обзору законодательства, касающегося расовой дискриминации, и создание базы данных для признания документов об образовании иностранных рабочих. Он отметил также публичное извинение правительства в феврале 1998 года за проводившуюся в прошлом несправедливую политику по отношению к народности рома (кочевники).

В своем прямом запросе 2001 года Комитет отметил, что 30 апреля 1998 года были внесены поправки в раздел 55А закона № 4/1977 о защите работающих лиц и условиях труда и включено положение, запрещающее дискриминацию при приеме на работу по признаку расы, цвета кожи, национальной или этнической принадлежности, сексуальной ориентации или сожительства. Он просил правительство представить в своем следующем докладе информацию о практическом применении раздела 55А.

Комитет напомнил также о своих предыдущих комментариях по разделу 2 закона № 4/1977, в соответствии с которым определенные профессии, включая работников морского флота, охотников и рыбаков, в том числе лиц, занимающихся переработкой улова на борту судна, и представителей военной авиации, исключены из сферы действия закона и тем самым лишены защиты от дискриминации. Он напомнил также, что закон не распространяется на лиц, работающих на дому. Комитет просит правительство представить информацию о любых принятых или планируемых мерах в целях обеспечения защиты от дискриминации лиц, занятых в секторах, не охватываемых законом № 4/1977.

Комитет принял к сведению информацию, представленную с докладом правительства, включая правительственный документ по вопросам иммиграции и многообразия культур в Норвегии (St meld No. 17 (1996–97)) и государственный план действий по борьбе с расизмом и дискриминацией (1998–2001 годы). Он с интересом отметил, что план действий нацелен на сокращение структурных барьеров, препятствующих занятости, и в нем выделены семь приоритетных областей, включая, в частности, меры по обеспечению равных возможностей в области занятости и содействие защите от несправедливого увольнения на рынке труда. Отметив также, что показатель безработицы среди иммигрантов составляет 6,3 процента по сравнению с 2,2 процента среди остального населения, а также то, что среди иммигрантов из Африки уровень безработицы является самым высоким (12,6 процента в мае 1999 года) (доку-

мент CERD/C/363/Add.3 от апреля 2000 года), Комитет отметил принятые меры в целях расширения найма иммигрантов в государственном секторе (1998–2001 годы). В этой связи он принял к сведению также информацию, содержащуюся в докладе Норвегии на Европейской конференции против расизма, состоявшейся в Страсбурге 11–13 октября 2000 года, а также тот факт, что министерство образования, исследований и по делам церкви создало национальную базу данных для признания иностранных документов о высшем образовании. Комитет просил правительство представить информацию об осуществляемых мерах по борьбе с прямой и косвенной дискриминацией и достигнутых результатах, а также представить статистические данные о рынке труда в Норвегии, дезагрегированные по этническому признаку и признаку пола.

Доклад правительства, касающийся Конвенции № 111, был получен и будет рассмотрен Комитетом экспертов на его сессии в ноябре-декабре 2002 года.

Конвенция № 156: в своем сообщении от 2000 года Комитет отметил принятые правительством различные меры для обеспечения того, чтобы выполняющие семейные обязанности работающие лица имели равные возможности и форму обращения. Он отметил, что закон о предоставлении денежных пособий родителям с малолетними детьми вступил в силу 1 августа 1998 года, и его действие распространяется на всех родителей, имеющих детей в возрасте от одного до трех лет, независимо от их финансового положения, за исключением тех случаев, когда ребенок посещает центр по уходу за детьми и получает субсидию от правительства. Семьи, дети которых находятся в центрах по уходу за детьми в течение неполного дня, получают сокращенное денежное пособие. В этой связи он отметил поправки к разделам 31, 32 и 33 А закона о защите прав работающих лиц и условиях труда 1977 года (ЗУТ), который расширяет право отпуска по уходу за детьми, в том числе в тех случаях, когда ответственность родителей регулируется разделами 36 и 37 закона о детях, а также право ухода за детьми, имеющими особые потребности. Комитет с интересом отметил также, что число отцов, пользующихся своими родительскими правами, возросло с 1 процента в 1993 году, когда они были предоставлены, до почти 80 процентов в настоящее время, и просил правительство продолжать представлять информацию об этих и других мерах с целью повышения роли отцов в воспитании малолетних детей; данная рекомендация Рабочей группы по вопросу о роли мужчин упоминалась в предыдущих комментариях.

Конвенция № 122: в своем прямом запросе 2001 года Комитет отметил информацию, согласно которой после продолжительного экономического подъема темпы развития экономики замедлились в 1999 году, однако после этого тенденция роста возобновилась. Темпы роста рабочей силы замедлились в среднем с 2 процентов в 1995–1997 годах до примерно 0,6 процента в 1998–1999 годах, причем для мужчин они оказались отрицательными. Рост рабочих мест произошел главным образом в секторе здравоохранения и социальных услуг. С 1999 по 2000 год рост безработицы составил 6,9 процента и в основном затронул мужчин и работающих лиц старшего возраста в результате резкого сокращения производства. Уровень безработицы сократился для работающих лиц старше 60 лет в результате увеличения числа лиц, пользующихся правом раннего выхода на пенсию, и увеличения числа пенсий по инвалидности. Произошло незначительное увеличение частично занятых лиц. Правительство отметило, что уровень безработицы возрос на 12,4 процента среди лиц, для кото-

рых язык страны не является родным, в связи с увеличением числа беженцев, которым дано разрешение на въезд в страну. Правительство представило «индивидуальные планы действий» для иммигрантов, которые предусматривают языковую и профессионально-техническую подготовку, и поддерживает тесные контакты с Федерацией норвежских предприятий и отраслей промышленности, Норвежской федерацией профсоюзов и Федерацией норвежских коммерческих предприятий и предприятий сферы услуг. Программы, связанные с рынком труда, предусматривают субсидирование заработной платы, занятость на государственных предприятиях, профессиональную квалификацию и набор временных сотрудников в связи с отпуском постоянных сотрудников. Специальные программы для инвалидов предусматривают повышение уровня образования, реабилитацию по месту работы, субсидирование заработной платы и субсидирование занятости в государственных предприятиях. Услуги по набору производятся на базе Интернета.

Конвенция № 138: в своем прямом запросе 2001 года Комитет с интересом отметил, что были приняты положения о занятости детей и молодежи (№ 551 от 30 апреля 1998 года), а также ряд поправок к главе IX закона об условиях труда (№ 4 от 1977 года). По ряду вопросов Комитет запросил дополнительную информацию (см. полный текст прямого запроса).

Часть III

Дополнительная информация

Кения

Представители Кении приняли участие в организованном МОТ в мае 2001 года в Кампале, Уганда, субрегиональном учебном семинаре для судей по вопросам дискриминации. На этом семинаре рассматривались такие вопросы, как сексуальные домогательства, равная оплата за труд равной ценности и косвенная дискриминация по признаку пола.

В 2000 году для Восточной Африки был проведен трехсторонний семинар МОТ в целях содействия ратификации конвенций № 100 и 111. Кения приняла участие в семинаре, на котором был проведен углубленный обзор действующих законов, с тем чтобы привести их в соответствие с конвенциями. Комитет призывает продолжать работу в этой области. Как отмечалось выше, Кения ратифицировала конвенции № 100 и 111 в 2001 году.

С 28 по 30 ноября 2001 года в рамках проекта МОТ по содействию осуществлению политики МОТ в отношении коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни (ДАНИДА), был проведен национальный семинар, организатором которого выступил Центр развития прав меньшинств (СЕМИРИДЕ). Основная цель этого семинара заключалась в содействии координации эффективной стратегии, которая позволила бы подготовить документ с изложением позиции в отношении фермеров-овцеводов и охотников и собирателей в Кении, который должен быть представлен Комиссии по обзору Конституции, и в обеспечении эффективного участия этих народов в данном процессе. В ходе семинара была также представлена Конвенция МОТ № 169. В соответствии со статьей 3 Конвенции коренные народы и народы, ведущие пле-

менной образ жизни, должны в полной мере пользоваться правами человека и основополагающими свободами без каких-либо препятствий или дискриминации. Эта же статья предусматривает, что положения Конвенции распространяются без какой-либо дискриминации как на мужчин, так и женщин из числа этих народов.

Швейцария

Позиция в отношении конвенций МОТ

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

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 прямом запросе 2001 года Комитет экспертов отметил, что разрыв в заработной плате продолжает постепенно сокращаться. В 1998 году разница между заработной платой мужчин и женщин составила 22 процента в частном секторе (23 процента в 1996 году) по сравнению с 9 процентами в государственном секторе (11 процентов в 1996 году).

Комитет с интересом отметил, что федеральное правительство приняло 1 марта 1999 года «швейцарский план действий по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами», в соответствии с которым для содействия равному вознаграждению для работающих мужчин и женщин за труд равной ценности будут предусмотрены следующие меры: создание механизма для обеспечения отсутствия дискриминации в оценке результативности работы до установления шкалы окладов на основе достигнутых результатов; введение механизма контроля на федеральном уровне для обеспечения того, чтобы субподрядчики, деятельность которых регулируется государственными контрактами, уважали принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности; и обращение к федеральному правительству с призывом рассмотреть вопрос о том, влечет ли нынешняя система заработной платы прямую или косвенную структурную дискриминацию и, если да, принять необходимые меры для решения этой проблемы.

Указав на то, что разделы 14 и 15 федерального закона о равенстве между мужчинами и женщинами допускают оказание поддержки частным и государственным организациям в принятии поощрительных мер, Комитет отметил, что в рамках ряда проектов, на цели которых были выделены финансовые средства в 1998 и 1999 годах, оказывается содействие осуществлению положений Конвенции, включая один проект, предусматривающий переоценку и реклассификацию неквалифицированного труда в часовой промышленности, который способствовал увеличению заработной платы работающих женщин в Женеве.

Комитет отметил, что Федеральный трибунал рассмотрел 18 дел, касающихся равного вознаграждения, и запросил копии принятых решений. Комитет отметил дело М.В против кантона Санкт-Галлен от 17 мая 2000 года, в котором Федеральный трибунал принял решение, в целях расчета заработной платы

преподавателя с учетом рыночных механизмов, о том, что оклады преподавателей могут сопоставляться с окладами в частном секторе. Комитет отметил комментарии Швейцарской федерации профсоюзов о том, что решение по этому делу противоречит обеспечению принципу равного вознаграждения для работающих мужчин и женщин за труд равной ценности; он просил правительство представить информацию о принятых или запланированных мерах в целях ослабления возможного негативного воздействия механизма рынка труда на обеспечение равного вознаграждения мужчин и женщин-преподавателей.

Комитет с интересом отметил, что в разделе 8(1) закона о государственных контрактах от 16 декабря 1994 года говорится, что контракты могут предоставляться лишь субподрядчикам, которые гарантируют равное вознаграждение для работающих мужчин и женщин за труд равной ценности. Кроме того, третейский судья может осуществлять контроль за выполнением этого принципа или поручить другой стороне осуществлять контроль за его соблюдением (раздел 8(2)). Комитет с интересом отметил, что бремя доказывания возлагается на заявителя. Он отметил также, что в соответствии с разделом 6 указа о государственных контрактах от 11 декабря 1995 года функция надзора может быть возложена на федеральные, кантональные или коммунальные бюро по вопросам равенства. Комитет отметил, что функция надзора по-прежнему не выполняется и что Федеральное бюро по вопросам равенства между мужчинами и женщинами призвало разработать эконометрический надзорный документ, который должен быть введен в действие в начале 2001 года. Он запросил копию этого документа после его принятия.

Конвенция № 111: в своем прямом запросе 2000 года Комитет отметил заявления правительства, касающиеся оценки эффективности законов по вопросам равенства, согласно которым, как представляется, ограниченное число заявлений, поданных в соответствии с законом, объясняется несостоятельностью защиты, которую он обеспечивает, особенно в отношении увольнения. Комитет отметил также несогласие с анализом, проведенным Конфедерацией швейцарских работодателей, и выразил надежду на возможность определения позитивных сторон и недостатков закона путем продолжения экспертными органами — на основе статистических данных — исследований и анализа прогресса в деле обеспечения равенства между мужчинами и женщинами, а также на основе жалоб, поданных в соответствии с законом.

Комитет экспертов рассмотрел последние доклады правительства о применении конвенций № 100 и 111 на своей сессии в ноябре–декабре 2002 года.