



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

Distr.: General
19 December 2001
Russian
Original: Spanish

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Двадцать шестая сессия

14 января - 1 февраля 2002 года

Пункт 6 предварительной повестки дня*

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

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

Записка Генерального секретаря

Добавление

Международная организация труда

1. От имени Комитета 30 октября 2001 года Секретариат предложил Международной организации труда (МОТ) представить Комитету доклад, содержащий представленную государствами 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 на двадцать шестой сессии Комитета.
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. Доклад, содержащийся в приложении к настоящему документу, представляется в соответствии с просьбой Комитета.

* CEDAW/C/2002/I/1.

Приложение

Доклад Международной организации труда Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин на его двадцать шестой сессии

I. Введение

Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин нашли свое отражение в целом ряде конвенций Международной организации труда (МОТ). Информация, содержащаяся в настоящем докладе, имеет отношение главным образом к следующим из 184 конвенций, принятых до настоящего времени:

а) Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100), которая была ратифицирована 156 государствами-членами;

б) Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111), которая была ратифицирована 154 государствами – членами;

с) Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156), которая была ратифицирована 33 государствами – членами.

Когда это уместно, делается ссылка на ряд других конвенций, касающихся вопросов занятости женщин, включая:

Принудительный труд

а) Конвенция о принудительном труде, 1930 год (№ 29);

б) Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 год (№ 105);

Детский труд

а) Конвенция о минимальном возрасте, 1973 год (№ 138);

б) Конвенция о наихудших формах детского труда, 1999 год (№ 182);

Свобода ассоциации

а) Конвенция о свободе ассоциации и защите прав на организацию, 1948 год (№ 87);

б) Конвенция о праве на организацию и ведение коллективных переговоров, 1949 год (№ 98);

Политика в области занятости

а) Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122);

б) Конвенция о развитии людских ресурсов, 1975 год (№ 142);

Охрана материнства

а) Конвенция об охране материнства, 1919 год (№ 3);

б) Конвенция об охране материнства (пересмотренная), 1952 год (№ 103);

Ночной труд

а) Конвенция о ночном труде женщин (пересмотренная), 1948 год (№ 89) [и Протокол к ней];

б) 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 надзорной деятельности (ILOLEX) (с ними можно ознакомиться в сетевом режиме или 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.

II. Информация о положении женщин в отдельных странах

Эстония

Позиция в отношении конвенций Международной организации труда

Из соответствующих конвенций МОТ Эстония ратифицировала Конвенцию № 100 и активно рассматривает вопрос о ратификации Конвенции № 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 98 и 182.

Комментарии надзорных органов

Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. В своем прямом запросе 2000 года Комитет отметил, что по данным Национального статистического бюро средняя заработная плата женщин составляет 75 процентов от средней заработной платы мужчин. Правительство объясняет эту диспропорцию в оплате труда наличием горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации. В этой связи Комитет отметил, что в предоставленной правительством публикации под названием *«На пути к сбалансированному обществу: женщины и мужчины в Эстонии»* женщины представлены в основном в профессиях, которые в обществе не считаются достаточно престижными и где заработные платы ниже среднего уровня. Количество женщин на должностях более высокого уровня значительно ниже, чем количество мужчин. В публикации далее говорится, что заработная плата женщин была примерно на 25 процентов ниже заработной платы мужчин в течение всего периода после восстановления независимости Эстонии и что эта диспропорция в оплате труда мужчин и женщин возрастала на протяжении последнего десятилетия. В период с 1992 по 1998 годы разрыв в заработной плате расширился во всех секторах, за исключением квалифицированных рабочих, работников сельского хозяйства и рыболовной промышленности, где эта диспропорция сократилась (с 17 процентов в 1992 году до 9 процентов в 1998 году). Наиболее значительное увеличение разрыва в заработной плате

произошло среди работников сферы обслуживания, а также продавцов магазинов и рынков, где этот разрыв возрос с 16 процентов в 1992 году до 36 процентов в 1998 году. Комитет отметил, что ряд мер по сокращению разрыва в оплате труда содержится в Национальном плане действий в области трудоустройства на 2001 – 2003 годы, который предусматривает профессиональную подготовку, создание условий для развития предпринимательства, особенно среди женщин, создание новых рабочих мест в целях снижения безработицы и программы специальной подготовки для оказания помощи несамодеятельному населению, в частности женщинам, в возвращении на эстонский рынок труда.

Ранее Комитет отмечал, что хотя в статье 5 Закона о заработной плате запрещено любое увеличение или сокращение заработной платы по признаку пола работника, в национальном законодательстве нет положений, которые законодательно закрепляли бы этот принцип Конвенции. В своем прямом запросе 2000 года он отметил, что в 2000-2001 годах ожидается принятие поправок в Закону о заработной плате, включающих положения о равном вознаграждении за труд. Он высказал надежду, что эти поправки станут выражением принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за равноценную работу. В связи со своими предыдущими замечаниями относительно проекта ФАРЕ о равном обращении и условиях труда мужчин и женщин Комитет отметил, что в докладе о реализации проекта, составленном в июле 1999 года, содержатся предложения по устранению недостатков в законодательстве Эстонии, в том числе предложения о подготовке проекта закона о равенстве полов. Отметив, что проект закона о равенстве полов, как ожидается, будет подготовлен в октябре 2000 года, Комитет выразил надежду, что он также будет способствовать применению Конвенции.

Касаясь определения относительной стоимости труда, правительство заявило, что профсоюзы не имеют ясного представления о порядке оценки труда и что организации рабочих не видят никаких расхождений в коллективных договорах и договорах об оплате труда. Комитет отметил, что образцы коллективных договоров в различных секторах экономики, предоставленные правительством, нейтральны по отношению к гендерной проблематике. Правительство отметило, что согласно Закону о заработной плате работодатель устанавливает систему оплаты труда для исчисления вознаграждения за выполненную работу в соответствии с коллективными договорами. Статья 11 Закона о заработной плате гласит, что система оплаты труда, применяемая при определении вознаграждения работника, устанавливается договором найма, заключаемым сторонами. Комитет ранее отметил, что статья 11 Закона о заработной плате требует от работодателей устанавливать на предприятиях систему оплаты труда. Кроме того, статья 9 Закона о заработной плате, которая требует от нанимателей устанавливать ставки оплаты на предприятиях, предусматривает сопоставление видов работы с учетом производственных задач и условий труда. Поэтому Комитет просил правительство представить информацию о порядке исключения из «системы оплаты труда», установленной на основании Закона о заработной плате, прямой или косвенной гендерной дискриминации и о методах, применяемых нанимателями из частного сектора, при установлении ставок оплаты труда на предприятиях, в учреждениях и других организациях в зависимости от различий в производственных задачах и условиях труда (см. статью 9 Закона о заработной плате). Что касается государственного сектора, то к правительству была обращена просьба предоставить информацию о методах определения ставок вознаграждения, включая методы объективной оценки трудовых функций с учетом видов выполняемых работ.

Фиджи

Позиция в отношении конвенций Международной организации труда

Фиджи не ратифицировали ни одной из конвенций МОТ, в частности, тех, которые связаны с Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Однако они ратифицировали конвенции № 29, 45, 98 и 105. Кроме того, они ратифицировали Конвенцию о коренных и племенных народах 1989 года (№ 169).

Комментарии надзорных органов

Находящихся на рассмотрении комментариев Комитета экспертов МОТ по вопросам, непосредственно относящимся к положениям Конвенции, нет.

Исландия

Позиция в отношении конвенций Международной организации труда

Из соответствующих конвенций МОТ Исландия ратифицировала конвенции № 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции № 29, 87, 98, 105, 122 и 138. Совсем недавно, в мае 2000 года, Исландия ратифицировала Конвенцию № 182, доклад по которой еще не подлежит представлению.

Комментарии надзорных органов

Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. В своих замечаниях 2000 года Комитет с интересом отметил принятие Закона о равном положении и равных правах женщин и мужчин (Закон № 96/2000), который вступил в силу 6 июня 2000 года и был направлен на установление и обеспечение равноправного положения и равных возможностей для женщин и мужчин во всех сферах общества. Статья 14 Закона конкретно предусматривает, что женщины и мужчины, работающие у одного и того же нанимателя, получают равную оплату труда и находятся на равном положении в отношении эквивалентной работы одинаковой ценности. Закон определяет заработную плату как общее вознаграждение за выполненную работу и включает как прямые, так и косвенные выплаты и льготы, которые устанавливаются одинаково для женщин и мужчин на основе критериев, лишенных дискриминации по признаку пола. Касаясь осуществления Закона, Комитет отметил, что министр социальных дел несет общую ответственность через Бюро по вопросам равноправия в части контроля за соблюдением Закона. Он также отметил, что Закон предусматривает создание консультативного органа для представления предложений относительно укрепления равноправия на рынке труда и в других сферах (Совета по вопросам равноправия) и Комитета по рассмотрению жалоб в области обеспечения равноправия для рассмотрения заявлений о нарушениях Закона. Комитет просил правительство представить в его следующем докладе информацию о выполнении Закона № 96/2000, в том числе о работе Бюро, Совета и Комитета по рассмотрению жалоб в области поощрения равной платы за равноценный труд.

В 2000 году в прямом запросе по Конвенции № 100 в отношении различий в заработной плате Комитет принял к сведению включенную в доклад правительства информацию, где указывалось, что в целом женщины получают более низкую заработную плату, чем мужчины и что в некоторых случаях этот разрыв является значительным. В этой связи Комитет отметил, что исследования, проведенные муниципальными органами, подтверждают наличие разницы в оплате труда мужчин и женщин в размере от 10 до 16 процентов; данные Национального института экономики, исчисленные на основе налоговых деклараций, говорят о том, что средние заработки женщин в 1998 году составляли 52,8 процента от заработков мужчин; статистические данные Института изучения рынка труда за 1998-1999 годы свидетельствуют о том, что во всех случаях женщины получали меньшую заработную плату, чем мужчины за работу в дневное время (71,4 процента против 97,4 процента). Комитет далее отметил, что различия в оплате труда существуют и в коллективных договорах, например, в коллективные договоры Конфедерации государственных и муниципальных служащих заложена примерно 10-процентная разница в оплате труда женщин.

Комитет также принял к сведению информацию о проекте оценки профессиональных функций с применением классификации должностей, нейтральной с точки зрения отношения полов. Проект, направленный на изучение оценки должностей как полезного инструмента в деле сокращения различий в

ленный на изучение оценки должностей как полезного инструмента в деле сокращения различий в оплате труда между мужчинами и женщинами, был завершен и по его итогам в 1998 году был опубликован доклад. Комитет отметил, что в докладе рассматриваются трудности, связанные с оценкой должностных функций. В нем высказано мнение о том, что оценка должностных функций основана на предположении о возможности проводить сопоставление традиционных рабочих функций мужчин и женщин для определения их равноценности. В докладе содержится вывод о том, что методы оценки должностных функций не являются полезными инструментами для решения вопроса о различиях в оплате труда в тех областях деятельности, где имеется сегрегация по признаку пола или где доминируют представители какого-либо одного пола. Доклад завершается выводом о том, что оценка должностных функций является длительным и сложным процессом, который никогда не будет универсальным и единственно правильным мериллом определения ценности выполненной работы. Вместе с тем он представляет собой серьезную попытку скоординировать решения о заработной плате, чтобы сделать их более прозрачными путем систематической оценки всех видов работ и устранить субъективизм в оценке содержания и ценности работы. Комитет просил правительство информировать его о любых принятых мерах по реализации выводов и рекомендаций доклада и о любых оценочных мероприятиях в отношении частного сектора, которые могут проводиться в будущем. Комитет также отметил, что новый Закон о равноправии применяется только к мужчинам и женщинам, работающим у одного нанимателя (статья 14). Он неоднократно обращал внимание на необходимость проведения более широкой оценки должностных функций, включая оценку должностей в различных сферах занятости. Комитет просил правительство сообщать о принятых мерах по преодолению различий в заработной плате на уровне выше отдельных предприятий.

Что касается его предыдущих комментариев о том, что некоторые выявленные факторы, вызывающие различия в оплате труда по признаку пола, связаны с концентрацией женщин на менее высокооплачиваемых, менее престижных работах с неполной ставкой оплаты и его комментариев о ценности пропагандистских программ и другой просветительской деятельности, направленной на поощрение равных возможностей и положения мужчин и женщин на рынке труда, то Комитет отметил, что практика проведения конференций за равноправие была прекращена. Отметив новую организационную структуру по проблематике равноправия, образованную согласно новому Закону, он попросил правительство предоставить в его следующем докладе информацию о принятых мерах по поощрению равенства возможностей для мужчин и женщин и по сокращению различий в заработной плате путем расширения выбора девочек и мальчиков в области образования и профессиональной подготовки.

Комитет принял к сведению информацию о работе Комитета по рассмотрению жалоб в области обеспечения равноправия, которую он провел при изучении дел по дискриминации в назначении заработной платы. В этой связи он отметил, что в 1998 году 18,2 процента всех поступивших в Комитет жалоб касались дискриминации в области заработной платы, причем большинство жалоб было подано женщинами. В 1999 году такие жалобы составляли 27,3 процента. Комитет отметил также решение Верховного суда по делу № 11/200 от 31 мая 2001 года о толковании Закона о равном положении и равных правах женщин и мужчин в области равной оплаты равноценной работы. Верховный суд постановил, что при сопоставлении различных видов работ необходимо основываться на всеобъемлющей оценке и что работы могут быть сопоставимы с точки зрения равноценности, хотя в отдельных аспектах они могут и различаться.

Конвенция № 111. В прямом запросе 1999 года Комитет экспертов с интересом отметил подробную представленную правительством информацию об окончательной оценке Четырехгодичного плана действий по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами (1994-1997 годы), реализованного в соответствии со статьей 17 Закона 1991 года о равном положении и равных правах женщин и мужчин. Он далее отметил, что в промежуточный период был принят другой план действий (1998-2001 годы). Комитет просил правительство информировать его о проектах, разрабатываемых в рамках второго плана, и о достигнутых результатах в отношении доступа женщин к профессиональной подготовке, трудоустройству, а также об условиях их работы. Кроме того, он запросил информацию о результатах осуществления некоторых проектов, которые были начаты в рамках предыдущего плана и еще не закончены, например, проекты по улучшению положения и повышению числа женщин, работающих в уголовной полиции; проект поощре-

ния женщин к профессиональной подготовке для работы в промышленности; проект проведения исследования и организации конференции по сексуальным домогательствам; и проект, предусматривающий учреждение должности советника по вопросам равенства полов в северном регионе, где уровень безработицы среди женщин особенно высок.

Комитет отметил, что правительство предприняло целый ряд инициатив в целях формирования и поощрения чувства уважения к принципу равенства полов в сфере образования. В этой связи, отметив, что в статье 29 Закона об обязательном школьном образовании № 66/1995 говорится, что цель обучения и методов работы в обязательных школах заключается в предотвращении дискриминации по признаку происхождения, пола, местожительства, классовой принадлежности, религии или инвалидности, Комитет предложил правительству сообщить о форме применения статьи 29 на практике.

Португалия

Позиция в отношении конвенций Международной организации труда

Из соответствующих конвенций МОТ Португалия ратифицировала конвенции № 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 98, 103, 105, 138, 142 и 182.

Комментарии надзорных органов

Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 111. В своем замечании 1999 года Комитет с интересом принял к сведению подробный доклад правительства и прилагаемую к нему документацию, включая тексты законодательных актов, Глобальный план обеспечения равных возможностей и Национальный план занятости. Он также отметил замечания, высказанные Конфедерацией португальской промышленности. Комитет с интересом принял к сведению представленную ему информацию о прогрессе в деле урегулирования положения женщин на рынке труда Португалии, особенно об активизации участия женщин в деятельности на этом рынке с 1995 года. Далее Комитет с интересом отметил предоставленную правительством информацию о надзорных функциях, выполняемых Комиссией по обеспечению равенства в области труда и занятий. В докладе указывается, что за соответствующий период в Комиссию поступило более 100 жалоб, в основном касающихся случаев увольнения беременных, кормящих матерей или матерей в послеродовой период или же нарушений законов по охране материнства и родительским правам. В докладе правительства также сообщалось, что дискриминация на почве материнства является той формой дискриминации, с которой чаще всего сталкиваются женщины на рынке труда Португалии. Комитет отметил, что из 37 заключений, утвержденных и опубликованных Комиссией в отчетный период, 32 касались дискриминации по признаку пола, а говоря более конкретно – увольнений или дискриминации при назначении заработной платы в случае материнства. В этой связи Комитет с интересом отметил принятие Закона № 18/98 от 12 апреля 1998 года, который продлил отпуск по беременности и уходу за ребенком. Комитет также с интересом принял к сведению содержащуюся в докладе информацию о социальном диалоге по вопросам равенства и о деятельности Комиссии по изданию и распространению сведений, призванных повысить осведомленность общественности о дискриминации и стимулировать равные возможности и равное положение мужчин и женщин на рынке труда, включая доступ к трудоустройству и профессиональной подготовке.

Касаясь замечаний Конфедерации португальской промышленности о необходимости безоговорочного аннулирования положений законодательства, ограничивающих работу женщин в ночное время, Комитет принял к сведению разъяснение правительства о том, что статья 31 Законодательного указа

№ 409/71, которая запрещает использовать женщин на ночных работах на промышленных предприятиях, была автоматически аннулирована согласно статье 7(2) Гражданского кодекса Португалии. Правительство сообщило, что новое законодательство, регулирующее ночную работу (Закон № 73/98 и Законодательный указ № 96/99), не запрещает женщинам работать в ночное время. На основании доклада правительства Комитет отметил, что единственными ограничениями в отношении объема ночной работы женщин являются те, которые призваны обеспечить охрану материнства (статьи 17 и 19 Закона № 4/84 от 5 апреля 1984 года с поправками, внесенными Законами № 17/95 от 9 июня 1995 года, 102/97 от 13 сентября 1997 года, 18/98 от 28 апреля 1998 года и 142/99 от 31 августа 1999 года). Кроме того, правительство сообщило, что ограничения, содержащиеся в указанных законодательных актах, соответствуют статье 7 Конвенции о ночном труде, 1990 год (№ 171). Хотя Комитет принял к сведению заявления правительства на этот счет, тем не менее, учитывая озабоченность, высказанную Конфедерацией, он попросил правительство сообщить, предусматривает ли оно безоговорочное аннулирование запрета, устанавливаемого статьей 31 Законодательного указа № 409/71.

Комитет также с интересом принял к сведению принятие Закона № 134/99 от 28 августа 1999 года, запрещающего дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, национальности или этнического происхождения, в частности, в сфере занятости и профессиональной подготовки.

В прямом запросе 1999 года Комитет отметил, что число нарушений, связанных с дискриминацией по признаку пола, которые были зарегистрированы Генеральной трудовой инспекцией, снизилось с 97 с 1993 году до 32 в 1996 году. Он попросил правительство представить информацию о мерах по обеспечению технической подготовки персонала инспекции, чтобы он смог в полной мере применять принцип недискриминации, закрепленный в Конвенции.

Конвенция № 156. В прямом запросе 1999 года Комитет отметил, что в число целей Глобального плана по обеспечению равных возможностей входит оказание помощи трудящимся в сбалансировании их служебных и семейных обязанностей путем распространения, вместе с партнерами по социальной деятельности, идеи коллективной ответственности за гармоничное сочетание семейной и профессиональной жизни. В этой связи Комитет с интересом отметил многочисленные направления деятельности по более широкому ознакомлению общественности с принципом равенства возможностей и положения в контексте семейных обязанностей, включая учебные курсы по обеспечению равных возможностей для адвокатов и судей и курсы по подготовке специалистов по проблематике равных возможностей.

Кроме того, Комитет принял к сведению результаты проведенного Комиссией в 1995 году обследования под девизом оказания семейной помощи престарелым: политика и инициативы предприятий по обеспечению поддержки престарелым иждивенцам. Комитет отметил, что в большинстве обследованных предприятий (84,3 процента) отсутствовала адресная политика помощи трудящимся, имеющим семейные обязанности по уходу за престарелыми иждивенцами. Большинство этих предприятий не считало осуществление таких мер важным направлением деятельности, а 20 процентов указали, что они не считают принятие мер в этой области своей обязанностью. Кроме того, 60 процентов обследованных предприятий указали, что рабочие-женщины отсутствовали чаще, чем рабочие-мужчины из-за семейных обязанностей по уходу за престарелыми. Комитет принял к сведению выводы Комиссии о том, что, учитывая старение населения Европы, рост численности женщин на рынке труда и увеличение расходов на социальное страхование, необходимо предпринимать новаторские меры по оказанию помощи семьям в уходе за престарелыми иждивенцами. В этой связи Комитет с интересом отметил Программу комплексной поддержки престарелых, совместно учрежденную министерством здравоохранения и министерством занятости и социального обеспечения в 1994 году, в число целей которой входит создание систем поддержки семей, обеспечивающих уход за иждивенцами, особенно престарелыми.

Кроме того, Комитет отметил начатый в марте 1999 года экспериментальный проект по организации профессиональной подготовки работников, испытывающих трудности в получении других имеющихся видов подготовки, включая лиц, которые были безработными в течение продолжительного периода времени или которые стремятся вновь выйти на рынок труда после длительного отсутствия.

Конвенция № 103. В 1997 году в своем замечании Комитет отметил поправки, внесенные в Закон № 4/84 об охране материнства и отцовства на основании Закона № 17/95. В прямом сопроводительном запросе 1997 года Комитет с интересом отметил, что согласно статье 9 Закона 1984 года с внесенными в него поправками отпуск по беременности и родам был продлен с 90 до 98 дней. Вместе с тем он указал, что пункт 5 статьи 9 устанавливает обязательный отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 дней, но не уточняет, когда этот отпуск должен быть взят. В этой связи Комитет пожелал обратить внимание правительства на тот факт, что согласно Конвенции продолжительность обязательного отпуска после родов ни в коем случае не может быть менее шести недель, в течение которых женщине не разрешается работать. Поэтому Комитет попросил правительство сообщить о принятых или предусматриваемых мерах по приведению законодательства в соответствие с этими положениями Конвенции.

Кроме того, Комитет принял к сведению информацию о том, что женщины, которые могут не воспользоваться правом на пособия по беременности и родам, могут получить семейную надбавку на детей и молодых людей, предусмотренную Законодательным указом № 133 – В/97, без уменьшения льгот по линии социальной помощи, упомянутых в предыдущем докладе правительства. Комитет отметил, что льготы по линии социальной помощи предназначены для нуждающихся и, следовательно, не ограничиваются женщинами, которым требуется охрана материнства. Кроме того, нет юридической или финансовой гарантии того, что социальная помощь установленного размера и продолжительности будет предоставлена всем нуждающимся матерям или беременным женщинам, как того требует соответствующее положение Конвенции. Что касается новых льгот, установленных Указом № 133-В/97, то Комитет отметил, что речь идет о ежемесячном пособии, которое предоставляется по плану семейных пособий с даты рождения ребенка и до исполнения ему 16 лет, причем при определенных обстоятельствах действует более высокий возрастной предел (статья 19 Законодательного указа). Это пособие выделяется на содержание и образование ребенка и поэтому не заменяет денежных пособий по беременности и родам, цель которых – компенсировать потери в доходах в период пребывания женщины в отпуске. В этой связи Комитет вновь напомнил правительству о том, что согласно Конвенции женщины, которые не отвечают требованиям для предоставления права на пособия по беременности и родам, могут получать на период отпуска, предусмотренного статьей 3 Конвенции, надлежащие пособия из фондов социальной помощи, если они пройдут проверку нуждаемости, необходимую для такой социальной помощи.

Далее Комитет отметил, что в силу Закона № 17/95 в Закон № 4/84 была включена новая статья 18-А, согласно которой увольнение беременной женщины, женщины, которая только что родила ребенка или является кормящей матерью, признается неправомерным. Кроме того, для увольнения необходимо предварительно получить разрешительное заключение Комиссии по обеспечению равенства в области труда и занятий, которая является органом, ответственным за установление того факта, что увольнение основано не только факторах материнства. Если вышеупомянутая Комиссия не может представить заключение в течение 30 дней, то требование о представлении предварительного заключения считается выполненным (статья 30/3 Законодательного указа № 136/85). В этой связи правительство заявило, что работодатели могут увольнять работников только в общих рамках увольнения по уважительной причине; закон не запрещает прекращения работы по найму в период отпуска по беременности и родам, но его цель – обеспечить равное положение трудящихся мужчин и женщин в случае увольнения. В этом отношении Комитет с интересом отметил, что теперь новая статья 18-А Закона № 4/84 об охране материнства с внесенными в него поправками касается запрета на увольнение беременных женщин, женщин, которые только что родили ребенка или кормящих матерей. Он также отметил, что эта статья внесла с собой презумпцию несправедливости увольнения таких женщин. Вместе с тем это положение не запрещает прекращение контракта на работу женщин во всех случаях, а ставит увольнение в зависимость от ранее принятого заключения Комиссии в интересах исключения какой бы то ни было дискриминации в связи с материнством и ее последствий. Кроме того, Комитет отметил, что заключения Комиссии, по-видимому, не имеют обязательной силы, хотя правительство и заявляет, что в большинстве случаев, когда Комиссия выносила отрицательное заключение, увольнение не производилось. Кроме того, Комитет напомнил, что понятие уважительной при-

чины в португальских законоположениях, касающихся увольнения, включает в себя и дисциплинарные основания, которые в законодательстве прописаны весьма неясно.

В этом контексте Комитет напомнил, что цель статьи 6 Конвенции - запретить работодателю увольнять женщину, которая отсутствует на работе по причине отпуска по беременности и родам, или направлять ей уведомление об увольнении в тот момент, когда срок действия уведомления истекает в период ее отсутствия. Комитет просил правительство вновь рассмотреть этот вопрос и сообщить в его следующем докладе о принятых или предусматриваемых мерах по обеспечению полного юридического действия этой статьи Конвенции. Комитет также просил правительство уточнить положение женщин, уволенных несмотря на отрицательное заключение Комиссии или в отсутствие такового, сообщив при этом последствия такого увольнения для льгот по беременности и родам, гарантированных Конвенцией.

Конвенция № 122. В своем замечании 2000 года Комитет отметил улучшение общего экономического положения и позитивные тенденции в области роста занятости, повышения трудовой активности населения и снижения безработицы среди многих категорий рабочих. Всеобщая конфедерация португальских трудящихся (ВКПТ) заявила, что правительство достигло определенного прогресса, но что она не согласна с тем, что оно ставит во главу угла политику активной занятости. ВКПТ также полагала, что возросла нестабильность занятости. Правительство согласилось с ВКПТ в том, что увеличилась доля непостоянных контрактов, которая, в частности, затрагивает молодых рабочих, женщин и лиц, занятых неполный рабочий день. Однако оно указало, что имел место небольшой, но позитивный рост постоянных контрактов и что наибольшую выгоду от этого получили женщины.

Российская Федерация

Позиция в отношении конвенций Международной организации труда

Из соответствующих конвенций МОТ Российская Федерация ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 98, 100, 103, 105, 122, 138 и 142.

Комментарии надзорных органов

Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 111. В прямом запросе 2000 года Комитет отметил, что проект Закона о внесении поправок и дополнений в Трудовой кодекс был одобрен Государственной думой 27 октября 1999 года. Комитет отметил, что, как предусмотрено проектом Трудового кодекса, различия, изъятия, предпочтения и ограничения, основанные на требованиях той или иной работы или вытекающие из особой заботы государства о лицах, требующих большей социальной и правовой защиты, не представляют собой дискриминации. Отметив, что женщины, молодежь и инвалиды включены в эту категорию и что имеется специальный перечень работ, выполнять которые женщинам запрещено, Комитет попросил правительство предоставить более подробную информацию о том, был ли этот перечень рассмотрен в свете последних научно-технических достижений, а также в свете поощрения равенства возможностей и положения в целях проверки необходимости таких запретов.

Исходя из доклада Комитета Организации Объединенных Наций по ликвидации дискриминации в отношении женщин, Комитет также отметил, что женщины составляют 70 процентов армии безработных страны и что на их способность пользоваться равенством возможностей распространяются ограничения, обусловленные переходом к рыночной экономике¹. В этом контексте Комитет также принял к сведению информацию, содержащуюся в докладе Проекта защиты прав женщин Группы неправительственных орга-

низаций по защите прав человека, где сообщалось о широко распространенной дискриминации в области занятости по признаку пола, в том числе при найме, увольнении и переподготовке². Принимая к сведению правительственный план действий по улучшению положения женщин и повышению их роли в обществе к 2000 году (Закон № 1032 от 29 августа 1996 года), Комитет попросил правительство представить конкретную информацию о принятых или предусматриваемых мерах по реализации этого плана, включая статистическую информацию о рынке труда, рабочей силе, участии в программах профессиональной подготовки и переподготовки и о перспективах получения работы прошедшими подготовку лицами в разбивке по полу. В этом контексте Комитет напомнил о своем предыдущем замечании, в котором он запросил информацию о принятых мерах по поощрению равного доступа женщин и мужчин к старшим должностям административно-руководящего звена.

Конвенция № 103. В своем прямом запросе 2000 года Комитет отметил, что статье 170 Трудового кодекса запрещает увольнять с работы женщину в период ее беременности и до достижения ее ребенком трехлетнего возраста, кроме случаев полной ликвидации предприятия или учреждения. В этом случае для нее необходимо найти новую работу. В этой связи правительство заявило, что данные, полученные от трудовой инспекции, говорят о росте числа случаев нарушений прав трудящихся женщин, которые подверглись незаконному увольнению в период беременности, отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком, причем в основном это происходило в связи с реструктуризацией предприятия, сменой формы собственности или сокращением персонала. В этих условиях Комитет просил по-прежнему предоставлять информацию о случаях нарушения с указанием, если это возможно, числа трудящихся женщин, незаконно уволенных в период их отпуска по беременности и родам. Он выразил надежду, что в своем следующем докладе правительство сообщит о принятых или предусматриваемых мерах по борьбе с такими нарушениями и об обеспечении соблюдения прав трудящихся женщин в период их отпуска по беременности и родам согласно соответствующему положению Конвенции.

Шри-Ланка

Позиция в отношении конвенций Международной организации труда

Из соответствующих конвенций МОТ Шри-Ланка ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 98, 103, 138 и 182 (март 2001 года). Первый доклад по Конвенции № 111 должен быть представлен в этом году. Первый доклад по Конвенции № 182 еще не подлежит представлению.

Комментарии надзорных органов

Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. Напоминая о своем предыдущем комментарии относительно существования различных ставок оплаты труда мужчин и женщин в торговле табачными изделиями и о различных ставках повременной/сдельной оплаты труда мужчин и женщин в сфере сбыта корицы, Комитет в своем замечании 2000 года относительно Конвенции отметил, что правительство продолжает изучать возможность установления единообразных ставок оплаты труда, определяемых Уполномоченным по вопросам труда согласно статье 33 (1) постановления Комиссии по заработной плате. Он призвал правительство принять все необходимые меры для устранения различий в заработной плате между мужчинами и женщинами в сфере торговли табачными изделиями и изделиями из корицы, как того требует статья 2 Конвенции, и просил правительство по-прежнему предоставлять ему информацию обо всех принятых или предусматриваемых мерах.

Комитет отметил, что Национальный консультативный совет по вопросам труда в последние пять лет не рассматривал вопрос о равной заработной плате. Он также отметил, что Ланкийский профсоюз трудящихся плантаций Ятика повторил свои предыдущие комментарии о невыполнении правительством статьи 4 Конвенции. Поэтому Комитет напомнил о своих предыдущих высказываниях относительно важности сотрудничества с организациями работодателей и трудящихся для осуществления положений Конвенции, и просил правительство представить в его следующем докладе дополнительную информацию о конкретных шагах, предпринятых в этом отношении.

В прямом запросе 2000 года относительно Конвенции № 100 Комитет отметил, что процесс принятия законопроекта о равных возможностях был приостановлен в результате протестов различных слоев общества. Он просил правительство информировать его о любых предпринятых или предусматриваемых в будущем шагах по принятию законодательства, провозглашающего принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за равноценную работу.

Касаясь своих предыдущих комментариев относительно обеспечения равенства в оплате труда работников частного и государственного секторов, включая зоны оформления экспортных грузов, Комитет отметил, что заработная плата в этих зонах определяется советом по инвестициям, который отвечает за регулирование деятельности предприятий, расположенных в этих зонах, и что здесь заработная плата в целом выше ставок оплаты, определяемых советами по оплате труда для различных профессий. В этом отношении Комитет отметил, что на швейных фабриках в различных зонах оформления экспортных грузов есть различия в заработной плате между мужчинами и женщинами, выполняющими одинаковую работу, например, мужчины – упаковщики в зоне Коггала получают 1800 рупий в месяц, тогда как женщины – упаковщицы получают 1525 рупий. Комитет просил правительство предоставить информацию обо всех случаях таких расхождений, их причинах и мерах по исправлению положения. Он также запросил информацию обо всех принятых или предусматриваемых мерах по обеспечению равного вознаграждения за равноценную работу во всех секторах экономики – государственном и частном, – включая зоны оформления экспортных грузов.

В отношении классификации должностей и определения заработной платы, которые, хотя и не построены по признаку пола, тем не менее, могут приводить к возникновению половых стереотипов и гендерных предубеждений, Комитет принял к сведению содержащуюся в докладе правительства информацию о наличии пробелов в сборе подробных данных. Он напомнил свои предыдущие комментарии по этому вопросу и отметил, что правительство намерено запросить Бюро о предоставлении технических консультативных услуг в области статистики для облегчения сбора данных с разбивкой по полу.

Комитет принял к сведению содержащуюся в докладе информацию об окладах в государственном секторе и в таких полугосударственных учреждениях, как публичные корпорации. Опираясь на информацию о количестве мужчин и женщин в государственных корпорациях и органах управления (1997 год), он также отметил, что большое число женщин работает на должностях низкого уровня, например, в качестве канцелярского персонала и неквалифицированных рабочих, как уже указывалось в его предыдущих комментариях. В отсутствие информации о принятых или планирующихся мерах по расширению выбора профессии среди женщин и поощрению профессионального роста женщин в государственном секторе, Комитет попросил правительство представить дополнительную информацию на этот счет, а также сведения о шкалах окладов работников различных профессий в разбивке по полу.

В связи с объективной оценкой должностных функций Комитет принял к сведению содержащуюся в докладе правительства информацию о том, что частный сектор применяет свои собственные методы оценки сложности работы. Кроме того, он отметил, что Ланкийский профсоюз трудящихся плантаций Ятика в своих комментариях, представленных в 1998 году, вновь заявил об отсутствии объективной системы оценки сложности работы и о своей надежде на принятие эффективных мер по соблюдению статьи 3 Конвенции. Комитет обратил внимание правительства на свои предыдущие комментарии по этому вопросу и просил его представить в следующем докладе информацию о принятии конкретных мер в этой области.

Конвенция № 103. В своем замечании 1999 года Комитет принял к сведению представленную правительством в его последнем докладе подробную информацию, а также комментарии Ланкийского профсоюза трудящихся плантаций Ятика и Федерации работодателей Цейлона относительно применения Конвенции.

В своих предыдущих комментариях Комитет обратил внимание правительства на применение Конвенции в отношении работающих на плантациях женщин и, в частности, на систему альтернативных льгот по беременности и родам (статья 5 (3) Постановления № 32 о пособиях по материнству 1939 года), которая не обеспечивает полноценного применения Конвенции к трудящимся женщинам, подпадающим под действие этой системы. В этой связи правительство сообщило, что с рядом профсоюзов и 21 компанией, которые управляют 585 плантациями, был подписан коллективный договор о том, чтобы с 1 января 1997 года работницам полностью выплачивались пособия по беременности и родам, предусмотренные Постановлением о пособиях по материнству. Однако отдельные плантации, находящиеся под управлением двух государственных корпораций, не связаны положениями этого коллективного договора. Правительство далее сообщило, что в настоящее время министерство труда проводит исследование об альтернативных льготах по беременности и родам и что после его завершения должны быть приняты меры по изменению вышеупомянутого Постановления о пособиях по материнству.

Комитет с интересом принял эту информацию к сведению. Вместе с тем, он напомнил, что денежные пособия, предоставляемые женщинам по системе альтернативных льгот, которая все еще применяется к определенному числу работниц, составляет четыре седьмых или шесть седьмых их предыдущей зарплаты, что равняется менее чем 49 процентам их предыдущих заработков, тогда как согласно пункту 6 статьи 4 Конвенции они должны получать не менее двух третей заработков, если денежные пособия основаны на размере предыдущей зарплаты. Он также напомнил о высказанном Ланкийским профсоюзом трудящихся плантаций Ятика беспокойстве по поводу низкого качества медицинского обслуживания, предоставляемого медицинскими центрами плантаций. В этих обстоятельствах Комитет выразил надежду, что правительство в ближайшее время сможет внести поправки в соответствующие статьи упомянутого Постановления в целях обеспечения того, чтобы все работницы, на которых распространяется Конвенция, получали денежные пособия и медицинскую помощь согласно ее положениям.

В своих предыдущих комментариях Комитет также обратил внимание правительства на снижение общей продолжительности отпуска по беременности и родам до шести недель, если у работницы рождается третий ребенок (или если происходит мертворождение). Правительство сообщило, что это сокращение обусловлено соображениями национальной демографической политики, которая была принята в 1985 году и направлена на поощрение небольших семей. Необходимость предоставления отпуска по беременности и родам общей продолжительностью в 12 недель, из которых шесть должны обязательно приходиться на период после родов, была принята правительством к сведению, хотя в настоящее время не принято никаких мер в силу отсутствия соответствующего политического решения. Комитет высказал надежду, что правительство в ближайшее время сможет принять необходимые поправки к законодательству для обеспечения полного применения пунктов 2 и 3 статьи 3 Конвенции ко всем работницам, на которых этот документ распространяется, независимо от количества их детей.

Тринидад и Тобаго

Позиция в отношении конвенций Международной организации труда

Из соответствующих конвенций МОТ Тринидад и Тобаго ратифицировали конвенции № 100 и 111. Они также ратифицировали конвенции № 29, 87, 98 и 105.

Комментарии надзорных органов

Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. Тринидад и Тобаго ратифицировали эту Конвенцию в 1997 году, а Комитет экспертов рассмотрел первый доклад правительства на своей сессии 2000 года. В прямом запросе того же года он с интересом принял к сведению сообщение о принятии Закона 2000 года о равных возможностях, в котором недвусмысленно запрещалась дискриминация в сфере занятости и поощрялось равенство возможностей. Отметив, что этот запрет, видимо, носит достаточно широкий характер для охвата предусмотренных Конвенцией элементов вознаграждения, хотя в нем и нет конкретного положения о равной плате за равноценный труд, Комитет просил правительство сообщить о порядке практической реализации принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за работу равной ценности.

Комитет также принял к сведению, что новый Закон применяется ко всем рабочим государственно-го и частного секторов. Далее он отметил, что некоторые области деятельности и группы трудящихся исключены из под действия Закона, включая, в частности, спорт, клубы, добровольные объединения, некоммерческие организации и религиозные органы (Часть V, неприменение Закона), а также домашнюю прислугу (статья 13 (1)). В этом контексте Комитет обратил внимание правительства на сотрудников, занятых неполный рабочий день, которые, хотя на них и распространяется Закон, тем не менее, не подпадают под действие других законодательных положений. Комитет просил правительство представить информацию о формах защиты этих трудящихся согласно Конвенции.

Комитет принял к сведению копии трех коллективных договоров, включенные в доклад правительства в качестве примеров коллективных договоров, заключенных рабочими и предприятиями государственного сектора, на которых они работают, такими как Корпорация города Порт-оф-Спейн, Корпорация города Сан-Фернандо, региональные корпорации, а также включенные в договоры перечни профессий и соответствующие ставки зарплаты. Он с озабоченностью отметил, что в этих коллективных договорах есть различия в шкалах окладов мужчин и женщин без каких-либо иных указаний о причинах таких различий в оплате, кроме пола. Отметив, что такие расхождения в зарплате не соответствуют Конвенции, Комитет просил правительство предоставить в его следующем докладе сведения о принятых мерах по устранению этих различий между мужчинами и женщинами в коллективных договорах и обеспечить, чтобы в других таких договорах, которые будут заключаться в будущем, не было расхождений в оплате труда по признаку пола.

Конвенция № 111. В своем прямом запросе 1999 года Комитет экспертов с интересом принял к сведению Закон 1997 года об охране материнства, который, в частности, предусматривает защиту всех трудящихся женщин в части условий и безопасности их работы в период отпуска по беременности и родам.

В дополнение к своим предыдущим комментариям относительно дискриминационного характера положений некоторых государственных нормативных актов, которые предусматривают, что замужние женщины могут быть уволены, если семейные обязанности сказываются на эффективности выполнения ими своих служебных обязанностей (статья 57 Положений Комиссии по государственной службе; статья 52 Положений Полицейской комиссии; статья 58 Положений Комиссии по службе в органах власти), и что выходящая замуж женщина-сотрудница должна сообщать о факте замужества в Комиссию по государственной службе (статья 14 (2) Положений о гражданской службе), Комитет принял к сведению сообщение правительства о том, что в настоящее время эти положения полностью пересматриваются, причем одна из главных целей пересмотра состоит в устранении любых содержащихся в них дискриминационных элементов.

Последний доклад правительства о применении Конвенции был получен и рассмотрен Комитетом экспертов на его сессии, состоявшейся в ноябре-декабре 2001 года.

Уругвай

Позиция в отношении конвенций Международной организации труда

Из соответствующих конвенций МОТ Уругвай ратифицировал конвенции № 100, 111 и 156. Он также ратифицировал конвенции № 29, 87, 98, 105, 122 и 138.

Комментарии надзорных органов

Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 111. В своем замечании 2000 года Комитет напомнил замечания, представленные Ассоциацией работников Национального совета по электростанциям и распределению энергии Межпрофсоюзного пленума трудящихся – Национального конвента трудящихся (МПТ-НКТ) относительно дискриминации по признаку пола в Национальном совете по электростанциям и распределению энергии. Утверждалось, что из-за особых стандартов в области социального обеспечения, которые применялись к женщинам, трудящиеся женщины получали меньшие суммы, чем мужчины в виде пособий по сокращению штатов. Комитет напомнил о широкой сфере применения статьи 1 а) Конвенции и пункта 2 b)iv) Рекомендации № 111 и просил правительство сообщить ему об окончательных результатах разбирательства, возбужденного трудовой инспекцией по данному делу.

В этой связи Комитет принял к сведению решение трудовой инспекции от 15 августа 1997 года, приложенное к докладу правительства. Это решение содержит анализ заявлений сторон и заключения других органов, с которыми были проведены консультации. План поощрения выхода на пенсию, утвержденный решением дирекции от 10 сентября 1996 года, против которого выступили представители трудящихся женщин, различает две категории сотрудников, подпадающих под обычную систему выхода на пенсию: а) работники в возрасте от 55 до 59 лет, которые получают поощрительную выплату в размере 12-месячного оклада; и б) работники, которые по достижении 60 лет получают поощрительную выплату в размере 18-месячного оклада. Хотя в плане нет никаких упоминаний пола, возрастная планка от 55 до 59 лет, при которой поощрительная выплата на шесть месяцев меньше, касается женщин, так как в момент возникновения этой ситуации, только мужчины могли выходить на пенсию в 60 лет по обычной схеме. Как отметил Комитет, решение трудовой инспекции говорит о том, что всем было очевидно – по схеме выхода на пенсию, действовавшей в момент принятия плана, женщина 55 лет для целей этого плана юридически была приравнена к положению мужчины в 60 лет, и, следовательно, должна получать одинаковую поощрительную выплату.

Комитет с интересом отметил, что в упомянутом решении трудовая инспекция призвала дирекцию "насколько это возможно" разрешить выплату 18-месячного оклада женщинам, являющимся государственными служащими, которые поставлены в неравное положение данным планом. Вместе с тем, он отметил, что выражение "насколько это возможно" порождает сомнения в обязательности постановления и степени его выполнения. Комитет напомнил, что при одинаковых условиях обращение или критерии обращения должны одинаково применяться ко всем, но когда такие условия не имеют прямого отношения к рабочим требованиям, они приводят к косвенной дискриминации. Поэтому правительству было предложено сообщить, получили ли все женщины, поставленные в неравное положение косвенной дискриминацией, обусловленной планом, соответствующие 18-месячные поощрительные выплаты, и были ли приняты меры по

обеспечению того, чтобы предоставление таких выплат не приводило к непропорциональному ущемлению прав женщин по сравнению с мужчинами.

В прямом запросе 2000 года по Конвенции № 100 отмечалось, что пересмотр Национального плана действий в интересах женщин и семьи не был одобрен. Было также отмечено, что в докладе правительства указывались конкретные меры в отношении данного принципа, например, учреждение Комитета по предложениям и мероприятиям в осуществление решений Пекинской конференции по положению женщин, Почетного комитета по положению женщин в сельских районах и Трехстороннего комитета по равному обращению и равным возможностям 7 марта 1997 года вместо межведомственного комитета, предусмотренного Указом № 37/97, который так и не был создан. Комитет с интересом отметил, что согласно сообщению МПТ-НКТ Трехсторонний комитет проводит свои заседания раз в две недели, и в 1997 году организовал учебные курсы для трудовых инспекторов, а в 1999 году – курсы по проблемам дискриминации, ориентированные на государственную службу. Комитет выразил надежду, что он будет получать информацию о функционировании этих комитетов и о предпринимаемых ими действиях. Он также попросил сообщать ему о планах и деятельности Трехстороннего комитета по равному обращению и равным возможностям в целом в отношении дискриминации по другим признакам, помимо пола, которые охвачены Конвенцией. Кроме того, Комитет повторил свой запрос относительно информации о случаях, при которых мог бы применяться Указ № 37/97.

Конвенция № 156. В прямом запросе 2000 года Комитет отметил, что, хотя охват детей детскими учреждениями все еще ограничен и по продолжительности работы только некоторые государственные детские сады открыты в течение 8 часов (в бедных районах), за последние несколько лет доступ в государственные учреждения дошкольного образования начал распространяться на детей 3-4 лет благодаря реформе системы образования. Комитет также принял к сведению, что в некоторых государственных учреждениях предоставляются услуги по уходу за детьми и что количество и качество детских служб в частном секторе значительно возросло. Комитет поинтересовался, получают ли мужчины и женщины, отдающие своих детей в частные учреждения, какие-либо надбавки или компенсацию за оплату таких услуг.

Ссылаясь на свои предыдущие комментарии, Комитет принял к сведению решение № 89, вынесенное Судом по рассмотрению трудовых споров № 8 Монтевидео 18 ноября 1993 года³. Комитет с интересом отметил, что согласно постановлению суда предприятие, уволившее работавшую мать за несогласие с изменением рабочего расписания по причине выполнения семейных обязанностей, нарушило положения Конвенции. Комитет просил правительство в его следующих докладах продолжать представлять информацию о любых судебных или административных постановлениях, касающихся Конвенции.

Комитет не получил запрошенную им информацию о сфере практического применения Закона № 16045 (статьи 1, 2 и 2 Н) о запрещении дискриминации в отношении работников, имеющих семейные обязанности. Комитет вновь запросил эту информацию.

Конвенция № 103. В прямом запросе 2000 года Комитет с интересом отметил, что статья 28 Закона № 16104 от 23 января 1990 года дает право женщинам, работающим на государственной службе и являющимся кормящими матерями, запросить 50-процентное сокращение рабочего времени без потери в заработной плате. В своих предыдущих комментариях Комитет вновь обратил внимание на положения статьи 27 Указа № 457/988 от 12 июля 1988 года, согласно которым работающая женщина, являющаяся членом коллективного фонда по оказанию медицинской помощи, но не имеющая стажа членства в 300 дней до родов, не получает медицинских пособий по беременности и родам.

III. Дополнительная информация

Эстония

На январь 2002 года запланировано проведение практикума по реализации принципов равенства и равного вознаграждения за работу равной ценности (Конвенции № 100 и 111) при содействии и участии Международного бюро труда.

В Эстонии отмечается резкий пост безработицы, который особенно сильно отражается на женщинах. В этой связи правительство Эстонии обратилось к МОТ за помощью в разработке национального плана действий по расширению занятости и повышению качества рабочих мест для женщин. При финансовой поддержке правительства Финляндии в январе 1999 года началась его реализация. Был проведен ряд семинаров по углублению осведомленности общественности в области гендерной проблематики с целью расширения возможностей политических руководителей и органов планирования в эффективном осуществлении политики поощрения занятости среди женщин.

Экспериментальный проект в одном из беднейших сельских районов – Валга – позволил мобилизовать широкую поддержку на местах. Женские организации тесно сотрудничали с местными органами по вопросам развития, профсоюзами и группами предпринимателей в поощрении экономического восстановления сельских районов. Опираясь на подготовку, организованную международными экспертами, они определили такие реальные возможности для создания рабочих мест и развития предпринимательства, как сельский туризм и производство альтернативной сельскохозяйственной продукции. В целях претворения этого потенциала в практические возможности более 400 женщин приняли участие в программах повышения квалификации и развития предпринимательства. Кроме того, подготавливается к реализации микрокредитный компонент, который позволит женщинам перейти к следующему этапу и организовать свои собственные предприятия.

Активное участие местных женщин позволило им обрести чувство сопричастности к проекту и способствовало укреплению их уверенности в своих силах. Кроме того, это способствовало расширению их прав и возможностей. Постоянный диалог между сетью женских организаций и местными властями укрепил позиции женщин в решении вопросов общинного развития. В ходе реализации проекта адресные мероприятия охватывают и другие бедные районы страны, способствуя уделению особого внимания таким уязвимым группам, как трудящиеся женщины старшего возраста и русскоговорящее население. В скором времени МОТ издаст учебное пособие по трудоустройству трудящихся женщин старшего возраста в Эстонии.

Российская Федерация

Программа укрепления потенциала в решении проблем отношения полов, нищеты и занятости в Российской Федерации и шести странах Содружества независимых государств.

Коренные изменения, произошедшие за последние годы в динамике развития рынка труда в Российской Федерации и некоторых других странах Содружества независимых государств (СНГ), свидетельствуют о значительном ослаблении позиции женщин. Динамика социально-экономических показателей вскрыла ряд негативных тенденций, а именно: доля женщин в быстро развивающихся и высокооплачиваемых секторах экономики снижается, промышленная и профессиональная сегрегация усиливается и женщины чаще, чем мужчины надолго остаются без работы. Женщины чаще подвергаются увольнению с работы, и уровень безработицы среди женщин, впервые вступающих на рынок труда, также выше.

В ответ на обращенную к МОТ просьбу об оказании содействия, высказанную на международном семинаре по актуализации гендерной проблематики в проектах технического сотрудничества в социальной

и трудовой сферах, состоявшемся в Санкт-Петербурге в ноябре-декабре 2000 года, МОТ недавно разработала программу развития потенциала по гендерной проблематике, нищете и занятости с охватом всей территории Российской Федерации и шести стран СНГ. Эта программа включает в себя компоненты научных исследований и наращивания потенциала. Научные исследования направлены на изучение ситуации с трудоустройством женщин и анализ политики и программ по искоренению нищеты. Будут подготовлены национальные аналитические доклады, а соответствующие модульные пакеты Программы МОТ по гендерной проблематике, нищете и занятости будут адаптированы к естественным условиям заинтересованных стран. Предполагается, что результатом основных мероприятий будет:

- а) разработка информационной базы и сбор гендерной статистики применительно к занятости;
- б) повышение осведомленности трехстороннего состава участников о настоятельной необходимости борьбы с безработицей и нищетой в регионах;
- в) начало процесса адаптации модульных пакетов Программы по гендерной проблематике, нищете и занятости в тесном сотрудничестве с местными органами управления;
- г) активизация организационного строительства в различных структурах (подготовка инструкторов), разработка инструментария практической реализации модулей по гендерной проблематике, нищете и занятости и оказание нашим партнерам помощи в их применении;
- е) изучение возможности увязки Программы по гендерной проблематике, нищете и занятости с некоторыми другими направлениями деятельности МОТ в Москве и полевыми проектами.

Всеобъемлющая модель реабилитации уличных проституток в Санкт - Петербурге.

Международная программа по упразднению детского труда (ИПЕК) разработала программу действий по реабилитации уличных проституток в Санкт-Петербурге, осуществление которой, как ожидается, начнется в ближайшее время.

Последнее социологическое исследование по детской проституции, поддержанное Бюро Совета министров стран Северной Европы (май 2000 года), позволило вскрыть в целом тревожный рост наихудших форм детского труда в северо-западной части Российской Федерации, в частности, в Санкт-Петербурге. Доклад организации «Врачи мира» по Санкт-Петербургу 1999 года содержит аналогичные выводы. Детская проституция как одна из наихудших форм детского труда, становится общепризнанным фактом в городе. Согласно оценкам исследования ИПЕК, проведенного осенью 2000 года, число детей, подвергающихся сексуальному надругательству, достигает примерно 6000 человек. Дети, занимающиеся проституцией, являются наиболее незащищенной группой беспризорников. Они не пользуются защитой, поскольку в городе до сего времени нет конкретных программ по искоренению этих вопиющих случаев надругательства над детьми.

Законченный ИПЕК в октябре 2000 года углубленный анализ положения беспризорных детей Санкт-Петербурга также подтверждает результаты и выводы предыдущих исследований. Кроме того, он содержит подобную информацию о причинах, условиях и последствиях детского труда, выполняемого беспризорными девочками. По данным анализа почти все беспризорные девочки в той или иной степени занимаются проституцией, хотя у трех четвертей из них есть один или оба родителя и родной дом. Было установлено, что средний возраст проституток составлял 12 лет, а на 12- и 14-летних проституток из числа беспризорных приходилось 6 и 14 процентов выборки, соответственно.

Исследование ИПЕК показывает, что экономические факторы играют главную роль в привлечении детей к проституции. Около 80 процентов опрошенных сообщили, что для выживания им нужны деньги и/или еда. 15 процентов девочек работают в организованных структурах, которые «поставляют» несовершеннолетних для сексуальных услуг. Анализ подчеркнул тревожное состояние осведомленности общества

о детской проституции и причастность к ней взрослых. Так, 46,1 процента занимающихся проституцией детей были вовлечены в нее знакомыми взрослыми и 4,3 процента – членами семьи.

Анализ проблем, связанных с детской проституцией, позволяет выявить влияние следующих главных факторов:

- a) роль женщины или девушки в обществе значительно занижена;
- b) городские власти не имеют никакой политики в отношении уличных проституток;
- c) существующие реабилитационные механизмы необходимо скорректировать с учетом сегодняшнего положения беспризорных детей;
- d) затяжной экономический кризис, от которого пострадало большинство семей уличных проституток, является усугубляющим фактором, ведущим к наихудшим формам детского труда;
- e) местные и политические руководители не понимают серьезности проблемы детской проституции и других наихудших форм детского труда.

Программа действий предусматривает разработку модели реабилитации и ее применение на примере 100 девочек и девушек, рискующих подвергнуться сексуальной эксплуатации, которые находятся в неблагоприятном положении из-за отсутствия образования, постоянных семейных кризисов, социального отторжения и изолированности. В осуществлении программы действий будут участвовать различные учреждения и неправительственные организации Санкт-Петербурга.

Шри-Ланка

МОТ разместила заказ на проведение в Шри-Ланке тематического исследования по передовой практике предотвращения перехода трудящихся-мигранток на формы работы, связанные с эксплуатацией труда. Вскоре это независимое исследование будет опубликовано.

Тринидад и Тобаго

В настоящее время Карибское отделение МОТ проводит исследование по дискриминации в области труда и занятий, которое будет включать в себя дискриминацию по признаку пола и по ряду других признаков.

В сотрудничестве с Карибским отделением МОТ Целевая программа МОТ по повышению занятости за счет развития малых предприятий провела исследование по теме «Рабочие места, отношения полов и малые предприятия в Карибском бассейне: опыт Барбадоса, Суринама и Тринидада и Тобаго». Это исследование опубликовано в качестве рабочего документа № 19 из серии Солидарность в интересах равенства, экологии и развития.

¹ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, Пятидесятая сессия, дополнение № 38 (A/50/38), пункты 496-552.

² Human Rights Watch, Russia and Chechnya: Neither Jobs Nor Justice, March 1995, Vol.7, No.5.

³ Revista de Derecho Laboral, vol. XXXVII, No 176, 1994.