



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

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/1994/3/Add.2
18 October 1993

RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин (КЛДЖ)**

Тринадцатая сессия
Нью-Йорк, 17 января - 4 февраля 1994 года
Пункт 4 предварительной повестки дня*

**ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТАТЬИ 21 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ
ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

Представленные специализированными учреждениями Организации
Объединенных Наций доклады об осуществлении Конвенции
в областях, входящих в сферу их деятельности

Записка Генерального секретаря

Добавление

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

* CEDAW/C/1994/1.

Вводное замечание

Секретариат от имени Комитета предложил 22 июня 1993 года Международной организации труда представить Комитету к 1 сентября 1993 года доклад об информации, представленной государствами Международной организации труда об осуществлении статьи 11 и связанных с нею статей Конвенции в дополнение к информации, содержащейся в докладах этих государств-участников Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, которая будет рассмотрена на тринадцатой сессии. Это - последние доклады Барбадоса, Гайаны, Гватемалы, Замбии, Колумбии, Ливийской Арабской Джамахирии, Мадагаскара, Нидерландов, Новой Зеландии, Норвегии, Сенегала, Эквадора и Японии.

Другая информация, запрашивавшаяся Комитетом, относится к мероприятиям, программам и политическим решениям МОТ, направленным на содействие осуществлению статьи 11 и относящихся к ней статей Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

Прилагаемый к настоящему доклад представлен в ответ на просьбу Комитета.

В Части I доклада содержится информации о политике, программах и мероприятиях МОТ, содействующих выполнению положений Конвенции, входящих в круг ведения МОТ. Часть II доклада содержит информацию об осуществлении соответствующих частей Конвенции государствами-участниками, чьи доклады вынесены в повестку дня тринадцатой сессии Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ). Эта информация пополняет данные, содержащиеся в докладах государств-участников.

В том, что касается применения государствами-участниками соответствующих статей Конвенции, то доклад сообщает по каждой стране соответствующие Конвенции МОТ, которые страна ратифицировала. Кроме того, он, в меру уместного и возможного, дополняет доклад, отсылает читателя за информацией, представленной правительством в его докладе МОТ в соответствии со статьей 22 Устава МОТ о применении соответствующих ратифицированных конвенций и к своим докладам в соответствии со статьей 19 Устава МОТ о применении нератифицированных конвенций и рекомендаций. При необходимости делается также ссылка на замечания или запросы контрольных органов МОТ: Комитета экспертов по применению Конвенции и к рекомендациям Комитета по примечению стандартов Международной конференции труда.

Приложение

ДОКЛАД, ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА
КОМИТЕТУ ПО ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН
НА ЕГО ТРИНАДЦАТОЙ СЕССИИ*

[Оригинал: Английский/французский/испанский]

ЧАСТЬ I

Мероприятия, программы и директивные решения,
содействующие осуществлению Конвенции

* Настоящий доклад воспроизводится в той форме, в какой он был получен.

Мероприятия, программы и директивные решения МОТ, содействующие осуществлению Конвенции Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин

(Со времени двенадцатой сессии Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин)

1. В двухлетний период 1992-1993 годов проблемы, касающиеся равенства возможностей и подхода к работающим мужчинам и женщинам все шире выступали неотъемлемой частью политики и мер, поддерживавшихся Бюро во всех вопросах труда.

2. Ключевыми областями работы МОТ по улучшению положения работающих женщин являются следующие:

- (i) Помощь государствам-членам в принятии комплексной национальной стратегии содействия обеспечению полного равенства в смысле просьбы, заявленной в резолюции о мерах МОТ в отношении работающих женщин, которая была принята в 1991 году. Это предполагает помощь в: разработке национальной политики и средств ее осуществления; принятии, пересмотре и обеспечении выполнения соответствующего законодательства, основывающегося на международных стандартах в области труда; в осуществлении политических мер, включая позитивные действия и в содействии трехстороннего диалога и участия в плане равенства.
- (ii) Развитие организационно-правовых основ государств-членов для обеспечения равенства путем укрепления национальных структур, обеспечивающих равенство возможностей, путем помощи в обеспечении большего понимания правительствами и организациями работодателей и трудящихся в вопросах, связанных с равенством полов и путем содействия налаживанию национальных, региональных и международных связей и обмена опытом для развития сетей поддержки.
- (iii) Облегчение бедности и положение особо уязвимых групп женщин путем расширения доступа женщин к занятости, предпринимательству, профессиональной подготовке, организации и социальной защите.
- (iv) Содействие расширению участия женщин в принятии решений на всех уровнях, в особенности в правительствах и в организациях работодателей и трудящихся.

3. Крупной инициативой 1992-1993 годов было осуществление междепартаментского проекта по вопросу равенства женщин при трудоустройстве. Его основные цели

закljučаются в следующем: 1) повышение эффективности законодательства в содействии обеспечения равных прав и трудоустройстве путем обеспечения практического осуществления и путем выявления и пересмотра юридических положений, сохраняющих прямую или косвенную дискриминацию против женщин при трудоустройстве; 2) повышение понимания препятствий на пути обеспечения равенства на рынке труда, изучение причин существования и сохранения этих препятствий и предложения путем снижения и ликвидации их; и 3) анализ политических вариантов, стратегии и практических мер, которые учредители МОТ могли бы использовать для содействия обеспечению равенства.

4. Богатый опыт, накапливаемый этим междепартаментским проектом, позволяет по-новому посмотреть на важнейшие аспекты неравенства полов: совершенствование методики и статистических данных для измерения разниц в оплате труда между мужчинами и женщинами и определения сегрегации в области занятости; оценки численности женщин, занятых в гибких формах трудовой деятельности и исследование влияния перестройки предприятий на женщин в условиях структурного приспособления и перехода к рыночной экономике; исследований изменений в национальном законодательстве и практике, касающихся охраны материнства; разработки более эффективных методов и форм распространения информации о правах женщин; изучения национальных систем социального обеспечения с целью выявления положений и других его элементов, способствующих дискриминации между мужчинами и женщинами; поиска новых методов и форм распространения информации, способствующей диверсификации профессии и занятий для женщин; содействия защите от приставания на сексуальной почве в отношении женщин на рабочем месте; изучения участия женщин в профсоюзной деятельности; изучения того, как используются коллективные переговоры для содействия обеспечению равенства между мужчинами и женщинами и расширению опыта в области специальных и конструктивных мер и практических мероприятий, содействующих равенству в области занятости.

5. На сегодня успешными моментами осуществления проекта являются публикации, рабочие документы и другие доклады, организация рекламных семинаров и рассылка результатов осуществления проекта соответствующим органам и лицам в системе Организации Объединенных Наций и за ее пределами. Публикациями по проекту явились: A Conditions of Work Digest, Combating Sexual Harassment at Work в сентябре 1992 года, в которой анализируются проблемы в промышленно развитых странах и делается обзор юридических документов, политических заявлений, директив или принципов, принятых правительствами, организациями трудящихся и работодателей, групп женщин и других групп по вопросу приставания на сексуальной почве на рабочем месте. Кроме того, в ней дается анализ различных программ, разработанных для расширения понимания проблемы и содействия мерам борьбы против этого явления; однотомник по вопросу Compatible Work: An International Perspective (планируемая публикация); проект доклада по вопросу о роли профсоюзов в организации женщин в неорганизованных секторах (неофициальном и сельском) и статья по вопросу о "Законе о приставании на сексуальной почве на рабочем месте: международная перспектива" International Labour Review, том 131, 1992 год, No.6. Опубликовано также множество документов, которые

перечисляются в конце части I настоящего доклада. Подготовлены проекты докладов о женщинах и профсоюзах в Тринидаде и Тобаго, о профсоюзном охвате трудящихся женщин в различных отраслях экономики Южной Африки, о позитивных мерах в различных странах, включая тематические исследования и положения коллективных договоров, способствующие обеспечению равенства. В рамках проекта подготовлен информационный комплект (видео, карманное руководство, практическое руководство) и модульный учебный комплект по правам трудящихся женщин. В июне 1993 года в Турине был проведен межрегиональный семинар по стратегии эффективного распространения информации о правах трудящихся женщин, целью которого была предварительная обкатка информационного комплекта и модульного комплекта профессиональной подготовки по правам трудящихся женщин, а также, в частности, выявление важнейших элементов, которые можно использовать, адаптация этих материалов к конкретным региональным условиям и комплексное распространение этих материалов. Этот комплект вскоре поступит в наши региональные бюро.

6. Результаты междепартаментского проекта будут проанализированы на Международном форуме по вопросам женщин в области занятости: проблемы будущего, намеченном на апрель 1994 года. Форум, в частности, проанализирует тенденции, проблемы, ограничения и возможности в области трудящихся женщин в ответ на изменения в экономических и организационно-правовых структурах, изучит варианты и подходы, необходимые для решения этих задач, наметит элементы повестки дня для будущей работы МОТ и ее трехсторонних составляющих. Этот форум будет неотъемлемой частью помощи МОТ в проведении Всемирной конференции.

7. Мероприятия за пределами этого междепартаментского проекта по обеспечению равенства женщин при трудоустройстве охватывают проблемы трудящихся женщин в ряде областей: разработка и надзор за соблюдением международных стандартов труда, занятости и структурной корректировки в развивающихся странах и в странах периода перехода к рыночной экономике, помощь государствам-членам в облегчении бедности, улучшение рабочих условий и производственной безопасности и здравоохранения, профессиональная подготовка и передача технологий, предпринимательство и управление, кооперативы и группы самопомощи, просвещение трудящихся, деятельность предпринимателей, статистика и информация труда.

8. Особо важными для трудящихся женщин был ряд пунктов восьмидесятой сессии Международной конференции труда 1993 года. Первая из двух дискуссий была направлена на разработку международных трудовых договоров для работы на неполную ставку; была принята резолюция о функции МОТ в техническом сотрудничестве, подчеркивающая особую важность учета вопроса полов во все мероприятия технического сотрудничества (экземпляр резолюции прилагается в качестве приложения I), а Комитет по международным стандартам труда провел серьезное обсуждение общего обзора Комитета экспертов 1993 года Конвенции МОТ № 156 и рекомендации № 165, касающиеся трудящихся с семейными обязанностями. В этом обзоре анализируются законодательства и практика государств-членов в этой области и выявлены моменты, препятствующие

ратификации этой Конвенции, а также перспективы такой ратификации. В настоящее время Конвенцию № 156 ратифицировало 20 стран.

9. Участие женщин в директивном процессе считается ключевым средством для обеспечения эффективного и устойчивого равенства возможностей на основе полов. Через профессиональную подготовку мероприятий и расширение понимания роли полов МОТ сосредоточилась на содействии участию женщин в руководстве и в директивном процессе в правительствах и организациях работодателей и трудящихся. Особо подчеркнута была необходимость расширения участия женщин в совещаниях и мероприятиях МОТ. В ответ на запрос Комитета Руководящего органа по дискриминации на этот предмет и на основе своего решения, принятого на 256-й сессии в мае 1993 года, Бюро приступило к осуществлению ряда мероприятий, направленных на стимулирование МОТ к назначению в делегации на совещания МОТ большего числа женщин и на поддержку участия женщин во всех ее мероприятиях. (Экземпляр доклада Руководящего органа (GB.256/12/23) прилагается в качестве Приложения II).

10. Кроме того, на восьмидесятой сессии Международной конференции труда (июнь 1993 года) Бюро организовало неофициальную встречу в честь участниц. Совещание в составе делегатов и сотрудников сосредоточилось на необходимости расширения участия женщин во всех совещаниях и мероприятиях МОТ и на способах оказания влияния на правительства и социальных партнеров, с тем чтобы они назначали в качестве делегатов больше женщин. Это совещание под председательством заместителя генерального директора г-жи М. Чинери-Хессе было первым совещанием такого рода, и на Международной конференции труда 1994 года ожидаются мероприятия в его развитие.

11. Ниже приводятся отдельные публикации МОТ и/или документы, связанные с вышеупомянутыми мероприятиями или иными мероприятиями, относящимися к этому вопросу.

**ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ МОТ ПО ВОПРОСУ
О РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИНАХ
1992-993 ГОДЫ**

- ILO. Conditions of Work Digest. "Combating Sexual Harassment at Work".
Vol. 11, No. 1. Geneva, 1992.
- Hastings, S.; Coleman, M. "Women Workers and Unions in Europe:
An Analysis by Industrial Sector". ILO, IDP Women/Working Paper No. 4. Geneva, 1992.
- Siltanen, J.; Jarman, J.; Blackburn, R.M. "Gender Inequality
in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation; A Manual on
Methodology". ILO, IDP Women/Working Paper No.2. Geneva, 1992.
- Lazo, L. "Homeworkers of Southeast Asia: The Struggle for Social Protection
in the Philippines." Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok, 1992.
- ILO. Technical Cooperation Promotion Branch. "Women in Development Policies of Multi-Bilateral
Donors". Geneva, 1992.
- Eaton, S.C. "Women Workers, Unions and Industrial Sectors in North America".
ILO, IDP Women/Working Paper No. 1. Geneva, 1992.
- Torrealba, R. "Trabajadoras Migrantes en el Servicio Domestico en Venezuela".
ILO, MIG/Working Paper No. 71.S. Ginebra, 1992.
- ILO. CINTERFOR. "Participacion de la Mujer en la Formacion Tecnica y Profesioinal en
America Latina: Sintesis Regional". Montevideo, 1992.
- Standing G. "Cumulative Disadvantage? Women Industrial Workers in Malaysia
and Philippines". ILO, WEP/Working Paper No. 60. Geneva, 1992.
- ILO. Asian Regional Team for Employment Promotion; UNDP; Centre for Women's Development
Studies, New Delhi. "Gender Dimensions of Employment and Wages in Selected Asian
Countries: An Annotated Bibliography." New Delhi, 1992.
- Ravaozanany, N. "Etude du Milieu pour Orienter les Activites Educatives du Bien-Etre Familial:
Le Case de Madagascar." Labour and Population Working Paper No. 183. Geneve, 1992.

- Evans, A.R, "Women's Work and Family Welfare: Informal Women's Groups and Family Planning Information and Services. Labour and Population Working Paper No. 182. Geneva, 1992.
- Shah, V. "Room for Improvement: A Study of Women Building Workers in Bombay." Construction Information Paper, No. 5. Geneva, 1992.
- ILO. Standing Technical Committee for Health and Medical Services, 1st Session. : "Equality of Opportunity and Treatment between Men and Women in Health and Medical Services". (ILO-STC/HMS/1/1992). Geneva, 1992.
- ILO. "Ouverture sur l'Egalite des Chances: Strategie Destinee a Renforcer la Participation des Femmes dans les Projets de Cooperation Technique." Femmes et Developpement, Document, No. 3. Geneve, 1992.
- Nagaraj, S.; Yahya, S.R. "National Machinery for the Integration of Women, Population and Development in Malaysia." LAPTAP Working Paper No. 11. Bangkok, 1992.
- ILO. "Mongolia: Advancement of Mongolian Women: Findings and Recommendations of the Assignment on Co-operative Training". (ILO-MON/91/WO1). Geneva, 1992.
- Rahman, R.I. "Review of Women and Employment in Bangladesh." (ILORAS/86/071). New Delhi, 1992.
- Leigh-Doyle, S. "Increasing Women's Participation in Technical Fields." (Training Discussion Paper, No. 90). Geneva, 1992.
- Medel-Anonuevo, G. "National Machinery for the Integration of Women, Population and Development in the Philippines." (LAPTAP Working Paper No. 8). Bangkok, 1992.
- Wainerman, Ch. "Improving the Accounting of Women Workers in Population Censuses: Lessons from Latin America." (Population and Labour Policies Programme, Working Paper No. 178). Geneva, 1992.
- Zegers, M. "Strategies for Women and Development in the Republic of Congo." (Labour and Population Series for Sub-Saharan Africa, Working Paper No. 14). Geneva, 1992.
- Oberai, A.S, ILO-UNFPA. "Assessing the Demographic Impact of Development Projects: Conceptual, Methodological and Policy Issues." London, Routledge, 1992.
- ILO. "Workers with Family Responsibilities." International Labour Conference, Report III. Geneva 1993.
- Folbre, N. "Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa." (ILO-IDP WOMEN/Working Paper No. 5). Geneva, 1993.

Opping, C. "ILO Standard Settingm Policy Studies and Technical Cooperation Relating to Population Issues and Women." (ILO-POP/Working Paper No. 185). Geneva, 1993.

MacPherson, C. "Women in Scientific Research in Australia: A Case Study." (ILO-SAP 4.13/Working Paper No. 50). Geneva, 1993.

Rassou, R. "Statistical Measurement of Gender Wage Differentials." (ILO-IDP WOMEN/Working Paper No. 3). Geneva, 1993.

Eyraud, F. "Equal Pay Protection in Industrialised Market Economies: In Search of Greater Effectiveness." Geneva, 1993.

РАВЕНСТВО ЖЕНЩИН ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

МЕЖДЕПАРТАМЕНТСКИЙ ПРОЕКТ

Рабочие документы

IDP Women/WP-1	Women Workers, Unions and Industrial Sectors in North America	Susan C. Eaton
IDP Women/WP-2	Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation, A Manual on Metodology	Janet Siltanen, Jennifer Jarman and Robert M. Blackburn
IDP Women/WP-3	Statistical Measurement of Gender Wage Differentials	ILO Bureau of Statistics
IDP Women/WP-4	Women Workers and Unions in Europe: An Analysis by Industrial Sector	Sie Hastings and Martha Coleman
IDP Women/WP-5	Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and Sub-Saharan Africa	Nancy Folbre
IDP Women/WP-6	Les syndicats et les travailleuses dans le secteur non structur: le cas des travailleuses domestiques a Recife, Bresil et des vendeuses sur les marches a Ouagadougou, Burkina Faso.	Marie Anderfuhren et Mamounata Cisse
IDP Women/WP-7	Organizing Homeworkers in the Informal Sector in Australia, the Netherlands and Canada.	Jane Tate
IDP Women/WP-8	Collective Bargaining and the Promotion of Equality: The Case of South Africa	Catherine O'Regan Clive Thompson
IDP Women/WP-9	El Hostigamiento Sexual en el Empleo Que se ha hecho hasta ahora en Costa Rica?	Maria Eugenia Solano Ana Elena Badilla
IDP Women/WP-10	The Unionisation of Women Workers in Different Industrial Sectors in South Africa	Catherine O'Regan Bee Thompson
IDP Women/WP-11	Participation de la Mujer en los Sindicatos de Venezuela	Dilcia Balliarche Carlos Eduardo Febres

РЕЗОЛЮЦИЯ, КАСАЮЩАЯСЯ РОЛИ МОТ В ТЕХНИЧЕСКОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ

Генеральная конференция Международной организации труда на своей 80-й сессии (1993 года),

Проведя тщательный обзор оперативных мероприятий МОТ на основе доклада VI, озаглавленного "Роль МОТ в техническом сотрудничестве",

Учитывая резолюцию, касающуюся роли МОТ в техническом сотрудничестве, принятую на ее 73-й сессии (1987 года); резолюцию, касающуюся роли предприятий в расширении занятости и создании полной, производительной и свободной занятости, принятую на ее 79-й сессии (1992 года); резолюцию, касающуюся содействия развитию сельской занятости, принятую на ее 75-й сессии (1988 года); резолюцию, касающуюся окружающей среды развития занятости и роли МОТ, принятую на ее 77-й сессии (1990 года), и резолюцию, касающуюся корректировки и развития людских ресурсов, принятую на ее 79-й сессии (1992 года),

Принимая во внимание резолюцию, касающуюся содействия самозанятости, принятую на ее 77-й сессии (1990 года); резолюцию, касающуюся структурной корректировки, промышленных отношений и экономического и социального развития, принятую на ее 78-й сессии (1991 года), и резолюцию, касающуюся мероприятий МОТ для трудящихся женщин, принятую на ее 78-й сессии (1991 года),

Напоминая о резолюциях 44/211 и 47/199 Генеральной ассамблеи Организации Объединенных Наций, касающихся оперативных мероприятий, направленных на развитие системы Организации Объединенных Наций, принятых, соответственно в 1989 и 1992 годах, о ее резолюции 45/199, провозглашающей четвертое десятилетие развития Организации Объединенных Наций, а также о последних решениях Совета управляющих ПРООН о программном подходе, национальном исполнении и новых договоренностях о расходах на поддержку,

Напоминая о плане действий, принятом на Второй конференции Организации Объединенных Наций по наименее развитым странам в 1990 году,

Напоминая о Повестке дня на XXI век, принятой на Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию в 1992 году,

Напоминая о рекомендации Консультации (промышленный и национальный уровни) (№ 113), принятой на ее 44-й сессии (1960 года) и о Конвенции о политике занятости (№ 122), принятой на ее 48-й сессии (1964 года),

Подтверждает, что сильнейшая сторона МОТ заключается в ее трехсторонней структуре, которая позволяет ей объединять организации трудящихся и работодателей с правительствами в поистине активном процессе партнерства, которое в свою очередь расширяет и обогащает оперативные мероприятия, выполняемые Организацией,

Подтверждая уместность документа, отмеченного 252-й сессией Руководящего органа МОТ (март 1992 года) по вопросу о международных стандартах труда и техническом сотрудничестве;

Принимает нижеследующие заключения и предлагает Руководящему органу Международного бюро труда просить генерального директора должным образом учесть их при подготовке, осуществлении и оценке программы технического сотрудничества.

**ЗАКЛЮЧЕНИЯ, КАСАЮЩИЕСЯ РОЛИ МОТ
В ТЕХНИЧЕСКОМ СОТРУДНИЧЕСТВЕ**

Введение

1. Техническое сотрудничество должно оставаться основным средством достижения целей МОТ, дополняющим другие средства в соответствии с ее мандатом, определенным в Уставе и в Филадельфийской декларации.
2. Техническое сотрудничество следует осуществлять в соответствии с целями МОТ и потребностями и приоритетами стран-получателей и должно сосредоточиться на областях, являющихся основой компетенции МОТ с полным использованием ее сравнительного преимущества и трехсторонней структуры. Кроме того, программа должна сосредоточиться на укреплении национальных возможностей развивающихся стран в областях компетенции МОТ, с тем чтобы помочь достичь цели самообеспеченности.
3. Приоритеты для мероприятий МОТ в области технического сотрудничества, характерные для стран, соответствующим правительственным учреждениям следует определять на уровне стран при тесной консультации с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся и Бюро и, соответственно, других доноров, ответственных за основные программы технического сотрудничества в каждой стране.
4. Ввиду роста конкуренции в атмосфере развития, в которой приходится работать Организации, необходимо принимать любые возможные меры для укрепления ее уникального опыта, накопленного в результате действия ее трехсторонней структуры. Это следует достичь через размещение ресурсов по согласованным приоритетам через процесс программы и бюджета и путем принятия соответствующей кадровой политики при поддержке через программы профессиональной подготовки, основанной на потребностях, которая включает расширение понимания проблем социальных партнеров.
5. Техническое сотрудничество МОТ должно быть неотъемлемой частью оперативных мероприятий в целях развития и как таковое его следует осуществлять при полной координации с различными программами и

учреждениями системы Организации Объединенных Наций во избежание излишнего дублирования и с учетом собственных ясных целей и трехсторонней структуры МОТ. Особое внимание следует уделить вышеупомянутым резолюциям 44/211 и 47/199 Генеральной Ассамблеи.

6. Руководящему органу следует активизировать свои усилия в контроле, обзоре и оценке программы технического сотрудничества, что, в особенности, касается и ее нового Комитета по техническому сотрудничеству. Этот процесс должен включать оценку всей программы и конкретные заключения по ключевым областям программы. Программа оценки должна основываться на тщательной методике, утвержденной Руководящим органом через его соответствующий комитет. Желательно, чтобы Международная конференция труда регулярно, по меньшей мере раз в пять лет, проводила комплексный обзор программы.

Цели и приоритеты

a) Основные приоритеты

7. В 90-е годы основное внимание в рамках программы МОТ в области технического сотрудничества следует уделить трем широким направлениям деятельности, а именно поддержке процесса демократизации, сокращению масштабов нищеты, что, в частности, включает создание занятости, и защите трудящихся. Их можно вкратце изложить следующим образом:

- a) Главнейшей задачей МОТ должно быть содействие развитию демократических и представительных институтов, основывающихся на здоровой и равноправной юридической структуре, отвечающей соответствующим международным стандартам.
- b) Наиболее эффективным средством борьбы с бедностью является полная, производительная и свободно выбираемая занятость. В будущем техническое сотрудничество должно быть направлено в первую очередь на то, чтобы помочь составляющим частям МОТ в их участии в разработке экономической политики, направленной на расширение занятости, обеспечение устойчивого развития и содействие экономическому росту.

- c) Одной из первоочередных задач остается развитие людских ресурсов и профессиональная подготовка для занятости. Помощь МОТ должна все больше сосредотачиваться на укреплении национальных возможностей, на разработке политики профессиональной подготовки, тесно увязанной с анализом рынка труда, а также на стимулировании профессиональной подготовки частным сектором, включая подготовку в предпринимательстве и развитии предприятий и обеспечение большей гибкости систем государственной профессиональной подготовки. В этом смысле необходимо учесть заключения, прилагающиеся к резолюции о корректировке и развитии людских ресурсов, принятой Конференцией на ее 79-й (1992 года) сессии.

- d) В области социальной защиты особое внимание следует уделить развитию, реформированию и, по возможности, расширению схем социального обеспечения, здравоохранения и сетей обеспечения социальной безопасности. Большой упор необходимо сделать на улучшении рабочих условий, в особенности рабочих опасных профессий.

- e) Особое внимание следует уделить наиболее уязвимым группам, с упором на развитие организации работодателей и трудящихся, с тем чтобы позволить им эффективно участвовать в процессе развития.

- f) Ликвидация детского труда должна осуществляться на основе комплексного подхода, основанного на соответствующих стандартах МОТ, трехсторонности, многопрофильности и специфичности полов. Необходимо активно работать в направлении ликвидации принудительного труда и защиты мигрирующих трудящихся и групп, находящихся в невыгодном положении.

g) Необходимо по-прежнему оставлять возможность пользоваться помощью МОТ в целях развития всех основных компонентов национальных систем руководства трудом и, в частности, на основе трехсторонних оценочных миссий проверки рабочих условий.

8. Основной задачей программы технического сотрудничества МОТ должно быть содействие обеспечению равенства полов во всех мероприятиях развития. На основе программы технического сотрудничества МОТ необходимо внедрять применение показателей производительности с учетом специфичности полов. Представляется необходимым, с учетом предшествующего опыта, обеспечить полное участие женщин в планировании, разработке, осуществлении и оценке программ и проектов развития МОТ и внедрять критерии специфичности полов на всех этапах программы и проектных циклов. При осуществлении программ особое внимание следует уделить планам действий МОТ по обеспечению равенства возможностей и подхода к мужчинам и женщинам при трудоустройстве и резолюции, касающейся работы МОТ в вопросе о работающих женщинах, принятой на 78-й сессии Международной конференции труда (1991 год) и ряду конвенций и рекомендаций МОТ, направленных на борьбу с дискриминацией, основывающейся на полах.

(b) Основные средства

9. Для обеспечения наибольшей отдачи от ограниченных ресурсов МОТ следует сосредоточить свою программы технического сотрудничества на отобранном ряде приоритетов, важных для ее мандата, в соответствии с конкретными потребностями ее составляющих в странах-получателях, и, тем самым, обеспечить, чтобы Организация сделала меньше, но лучше.

10. Техническое сотрудничество МОТ должно помочь государствам-членам достичь прогресса в направлении ратификации Конвенции МОТ и лучшего применения международных стандартов труда.

11. Необходимо предпринять новые усилия для содействия развитию трехсторонности. Первостепенное внимание следует уделить оказанию помощи в укреплении министерств труда и организаций работодателей и трудящихся.

12. МОТ следует предпринять все, зависящее от ее мандата, для объединения усилий, направленных на содействие жизнеспособному и устойчивому экономическому и социальному развитию наименее развитых стран с учетом программы действий, принятой на Второй Конференции Организации Объединенных Наций по наименее развитым странам в 1990 году.

13. МОТ, в соответствии со своим мандатом, должна сделать активный вклад в осуществление Повестки дня на XXI век, принятой в 1992 году на Конференции Организации Объединенных Наций по окружающей среде и развитию. Особое внимание следует уделить соответствующим рекомендациям Трехстороннего консультативного

совещания МОТ по окружающей среде и миру труда, проведенному в ноябре 1992 года. Забота об окружающей среде и влияние на нее должны учитываться во всем техническом сотрудничестве. Для обеспечения включения экологических аспектов во все этапы программных и проектных циклов необходимо подготовить оперативные руководящие принципы.

Синергичность международных стандартов труда и
технического сотрудничества

14. Техническое сотрудничество не следует рассматривать в отрыве от других средств действия, особенно в том, что касается определения стандартов и исследований. Они должны дополнять и укреплять друг друга в достижении целей МОТ, содействуя саморазвитию. Таким образом, стандарты МОТ следует использовать в качестве руководящих принципов мероприятий технического сотрудничества МОТ.

15. Мероприятия активизации широкой взаимодополняемости стандартов МОТ и технического сотрудничества следует все шире ориентировать за пределы МОТ, и они должны быть нацелены на финансовые средства, программы и учреждения системы Организации Объединенных Наций как на центральном уровне, так и на уровне стран, на двусторонних допоров, на международные и региональные финансовые учреждения, в особенности на Международный валютный фонд и Всемирный банк, составляющие компоненты МОТ, на правительственных должностных лиц и парламентариев.

16. В рамках МОТ взаимодополняемость между определением стандартов МОТ и технической помощью необходимо осуществлять с тем, чтобы содействовать экономическому и социальному прогрессу путем ратификации и эффективного применения международных стандартов труда и в духе положительной и конструктивной реакции на мнение составляющих МОТ в соответствии с принципами, отмеченными ее Руководящим органом на его 252 сессии (март 1992 года).

17. Необходимо шире использовать регулярный бюджет МОТ и другие средства, доступные для технического сотрудничества с целью развития таких связей между стандартами и техническим сотрудничеством.

Содействие развитию трехсторонности и социального диалога

18. Для расширения и укрепления процесса демократизации во все большем числе стран необходимы тесные консультации с организациями работодателей и трудящихся по вариантам экономической и социальной политики. С учетом такой тенденции МОТ следует быть способной предоставлять при необходимости консультативные услуги и обеспечивать профессиональную подготовку, что позволит этим организациям укреплять

свои возможности по сбору и анализу информации, эффективно участвовать в социальном диалоге и брать на себя новые обязанности в рамках национального исполнения.

19. Необходимо принять любые меры для обеспечения того, чтобы социальные партнеры участвовали в планировании, в выполнении и оценке всевозможных мероприятий в рамках программы технического сотрудничества МОТ. При необходимости следует предпринять особые усилия для разъяснения составляющим концепции и использование трехстороннего подхода.

20. Для того, чтобы серьезно подчеркнуть трехстороннее участие в мероприятиях технического сотрудничества, финансирующихся ПРООН, в областях компетенции МОТ, необходимо продолжить консультации с ПРООН.

21. Многосторонних и много- и двусторонних доноров необходимо поощрять к расширению их участия в программах, приносящих прямую пользу организациям трудящихся и работодателей в странах-получателях.

22. Бюро следует предпринять особые усилия с целью поощрения государств-членов к ратификации и выполнению Конвенции о трехсторонних консультациях (международные стандарты труда) 1976 года (№ 144) и к применению Рекомендации о трехсторонних консультациях (Деятельность Международной организации труда) 1976 года (№ 152).

Ключевые вопросы управления

23. С учетом, с одной стороны, тех многих приоритетов, которые намечены в этих заключениях, а, с другой стороны, предполагающегося сокращения финансирования и определенно заявленной необходимости МОТ оставаться в рамках своего мандата, использовать свое сравнительное преимущество и сделать меньше, но лучше, представляется важным и впредь развивать последовательную стратегию технического сотрудничества МОТ. Такая стратегия должна определять четкие приоритеты, соответствующие средства и достижения и реалистически сроки. Это позволит дать четкие критерии процесса контроля со стороны Руководящего органа и Конференции и обеспечит оптимальное использование ограниченных средств технического сотрудничества с максимальной отдачей. Поэтому такой документ о стратегии необходимо в срочном порядке представить Комитету Руководящего органа по техническому сотрудничеству с учетом нижеследующих ключевых проблем управления.

а) Финансирование

24. МОТ следует и впредь предпринимать все усилия для обеспечения постоянного и достаточного притока средств для ее программы с учетом изменяющихся приоритетов и подходов. Необходимо изучить вопрос наилучшего использования служб технической поддержки ПРООН на программном уровне, которые бы выступали и катализатором и

дополнением в исследованиях и консультациях по вопросам политики в рамках регулярного бюджета МОТ. Соответствующие средства следует выделить для РБТС, которые и впредь должны играть ключевую роль в плане технической помощи МОТ. Первостепенное внимание следует уделить тем мероприятиям МОТ, играющим важнейшую роль в ее основном мандате, которые привлекают достаточные внебюджетные средства.

25. По мере развития применения средств национального исполнения ожидается, что уровень средств, предоставляющихся ПРООН для выполнения программы МОТ, будет снижаться. Руководящему органу в форме своих регулярных докладов, представляемых ему для рассмотрения и принятия соответствующих решений, следует постоянно следить за воздействием этого сокращения ресурса на программы технического сотрудничества.

26. Необходимо принять меры для налаживания и активизации сотрудничества с новыми много- и двусторонними донорами и с Европейскими сообществами и в целом обеспечить лучшее понимание и более высокую оценку программы технического сотрудничества МОТ и странами-донорами и странами-получателями. Особое внимание следует уделить расширению сравнительного преимущества как проводника многосторонних программ, особенно в плане возможностей обеспечивать последовательность, взаимодополняемость, эффективный контроль и оценку.

27. В противовес застою и возможному сокращению потоков официальной помощи в целях развития развивающимся странам в настоящее время из международных и региональных финансовых учреждений, в последнее время поступает все больше средств из частного сектора. Эти тенденции все шире влияют на вопросы экономического и социального развития в развивающихся странах. С учетом этих моментов Бюро следует расширять свой диалог с финансовыми учреждениями развития в тесном сотрудничестве с трехсторонними составляющими Организации и стремиться к участию во всех аспектах и на соответствующих уровнях своих операций с целью обеспечения полного внедрения социальных целей в политику и деятельность этих учреждений и для обеспечения финансирования из этих учреждений для участия МОТ в тех элементах их программ технического сотрудничества, где у МОТ сравнительное преимущество.

28. Концепцию партнерства следует распространить на доноров, финансирующих мероприятия технического сотрудничества МОТ путем а) продолжения и расширения командирования специалистов государств-членов без финансовых последствий для мероприятий технического сотрудничества МОТ; б) предоставления программам МОТ организациями трудящихся и работодателей в развитых странах экспертной помощи и средств для своих коллег в развивающихся странах и с) обеспечения более широких обязательств в отношении предоставления услуг экспертов и средств для технического сотрудничества между развивающимися странами и странами переходного этапа.

b) Координация

29. МОТ как часть системы Организации Объединенных Наций - при ее широком опыте в профессиональной подготовке кадров - следует полностью поддерживать и помогать новым усилиям в рамках системы по укреплению национальных возможностей стран-получателей и для обеспечения последовательности и воздействия оперативных мероприятий системы в целом на уровне стран с учетом национальных целей и развития.

30. При осуществлении новых направлений типа национального исполнения, программного подхода и расширения консультативных услуг по политике и программам представляется важным полностью учитывать возможности и потребности стран-получателей. На уровне стран необходимо разработать и осуществить эффективную программу технического сотрудничества МОТ, сочетающую в себе политически ориентированные исследования, консультативные услуги в области политики и проекты выполнения.

31. Необходимо стремиться к обеспечению того, чтобы принципы и проблемы МОТ полностью нашли свое отражение в комплексной реакции ООН на уровне стран в соответствии с целями стран, которые должны наметить трехсторонние составляющие МОТ. Необходимо тщательно координировать программы с другими программами, осуществляющимися системой Организации Объединенных Наций. Необходима также тщательная координация с другими многосторонними и двусторонними донорскими организациями, участвующими в аналогичных мероприятиях технической помощи в каждой стране-получателе.

32. МОТ следует активно участвовать в плановой оценке новых положений ПРООН в отношении стоимостной поддержки и держать в полном курсе дел Руководящий орган.

c) Выполнение и оценка программы

33. Существует постоянная необходимость в обеспечении уместности, рентабельности и воздействия технического сотрудничества в соответствии с резолюциями 44/211 и 47/199 Генеральной ассамблеи. В этом отношении необходимо предпринять новые усилия по укреплению функций планирования, контроля и оценки всех мероприятий технического сотрудничества МОТ и на уровне центральных учреждений и на местах вне зависимости от источника их финансирования в рамках политики активного партнерства.

34. МОТ следует постепенно переносить исполнение проектов и их осуществление в сами страны-получатели по мере того, как они будут готовы взять на себя такие обязанности с переносом центра тяжести на консультативные услуги в области политики и на программном уровне. В процессе этого необходимо тщательно оценивать национальные возможности самих стран-получателей - при необходимости в консультации с их социальными партнерами и с финансирующим учреждением.

35. Особое внимание следует уделить контролю той степени, в какой женщины выступают в качестве бенефициариев в ходе технического сотрудничества МОТ, и по программам, специально ориентированным на них, и через их участие в общих программах. Этот вопрос должен быть предметом постоянного внимания Комитета по техническому сотрудничеству Руководящего органа для обеспечения максимального широкого участия женщин во всех аспектах технического сотрудничества. Техническое сотрудничество МОТ следует осуществлять таким образом, чтобы оно содействовало ликвидации отрицательной дискриминации.

36. Предметом серьезного внимания должен быть контроль качества разработки и подготовки программ и проектов технического сотрудничества. Однако хороший замысел еще не является достаточным условием для успешности мероприятий технического сотрудничества. Поэтому МОТ в сотрудничестве со своими партнерами следует уделять больше внимания разработке должных механизмов выявления и планирования программ и проектов на уровне стран и эффективного контроля их выполнения.

37. Серьезный опыт накоплен по прошлым мероприятиям технического сотрудничества, и поэтому существует необходимость широкого распространения - и внутри организации и за ее пределами - почерпнутых уроков и обеспечения того, чтобы они были учтены при планировании и выполнении будущих мероприятий. Необходимо подчеркнуть уникальную позицию МОТ как сосредоточие трехсторонних перспектив и опыта.

38. Уместным подходом считается сочетание самооценки и независимых оценок. Сама оценка черпает из технических знаний и опыта тех, кто прямым образом отвечает за выполнение, она позволяет обеспечить большую отчетность и облегчает обратную связь. Независимые оценки с использованием внешних специалистов и из соответствующих составляющих МОТ расширяют объективность и достоверность общей оценки и обеспечивают большую транспарентность и сравнимость мероприятий технического сотрудничества.

39. Долгосрочное воздействие и постоянство мероприятий технического сотрудничества следует обеспечивать более систематически путем комплексных независимых оценок. Результаты таких оценок могли бы способствовать обеспечению более эффективного использования будущих средств помощи.

40. Для эффективной реакции на постоянно ширящиеся потребности стран-получателей необходимо сделать тщательную оценку с тем, чтобы выбрать и назначить наиболее подходящих специалистов с учетом того, что растет потребность в широком использовании национальных и региональных экспертов для решения краткосрочных задач как средства расширения местного участия, направленного на обеспечение рентабельности и оправданности.

41. В поддержку основных операций технического сотрудничества МОТ необходимо осуществлять мероприятия по закупке оборудования и подрядных услуг с целью

обеспечения более приемлемого вида и качества оборудования и услуг по минимальным ценам в соответствии со сложившейся конкурентной практикой, включая также рекомендации составляющим системы в отношении рыночной тенденции и технологии и стремиться расширять закупки в развивающихся странах и в донорских странах, к которым редко обращаются за подобным, а также помощь в профессиональной подготовке.

42. Международный центр профессиональной подготовки МОТ в Турине должен по-прежнему выступать в качестве ключевого средства подготовки, охватывая, в частности, профессиональную подготовку для проектов в дополнение к техническим услугам, предоставляющимся по другим программам МОТ. Он должен также участвовать в разработке и осуществлении различных мероприятий подготовки кадров в системе Организации Объединенных Наций с особым упором на основной мандат МОТ и с укреплением управленческих возможностей правительств-получателей и социальных партнеров для технического сотрудничества и развития эффективной координации и коллегиального сотрудничества в самой системе Организации Объединенных Наций. Центр необходимо также полностью использовать на различных этапах проведения активной политики партнерства.

43. В своих усилиях по содействию технического сотрудничества между развивающимися странами МОТ следует сосредоточиться на предоставлении технических консультативных услуг путем региональных, субрегиональных, межрегиональных и глобальных обменов. Ей следует также поощрять их к более активной мобилизации необходимых средств для достижения самообеспеченности и равенства.

Политика активного партнерства

44. Для разработки программ технического сотрудничества как части комплексной программы, охватывающей все области деятельности МОТ для государств-членов, необходимо налаживать активное и глубокое партнерство между составными частями МОТ - на трехсторонней основе - и Бюро, в особенности на местном уровне.

45. Необходимо активно выполнять и тщательно контролировать различные элементы политики активного партнерства, включая разработку целей стран и учреждение многоотраслевых групп.

46. Предлагаемые цели стран послужат основой для операций МОТ в каждой конкретной стране. При разработке целей необходимо полностью консультироваться с трехсторонними составляющими МОТ для обеспечения полного внедрения в таком образом намеченные цели их приоритетов и задач. Это не пойдет в ущерб политике МОТ в том, что касается прямого сотрудничества с социальным партнером. Цели стран должны вносить свой вклад в национальные планы развития и приоритеты и учитывать их, и их следует координировать со стратегией страны при поддержке партнеров по

международному сотрудничеству. При разработке целей стран особое внимание следует обратить на обеспечение того, чтобы органы власти заинтересованной стороны полностью поддерживали поступательное движение и при необходимости выполняли заключение любых проектов, направленных на предложение рекомендаций по политике или планированию:

47. МОТ следует все шире сосредоточиться на предоставлении политических рекомендаций и помощи в создании местных возможностей планирования, контроля и оценки мероприятий технического сотрудничества. В этой связи МОТ необходимо больше сосредоточиться на политически ориентированных и оценочных исследованиях и на результатах технического сотрудничества, в дополнение к методическим и концептуальным исследованиям. Исследования и анализы МОТ следует все шире оценивать в категориях их соответствия требованиям проводимой политики. Необходимо сделать упор и на исследования по конкретным странам на региональном уровне, и на сравнительных исследованиях и анализах, выходящих за географические пределы МОГ, выполняющиеся центральными учреждениями.

48. Рост сложности социальных и экономических проблем требует многоотраслевого подхода к предоставлению политических рекомендаций и иных технических услуг и интеграции специфических отраслей в практический подход к потребностям развития. МОТ уже приняла различные меры содействия и использования многоотраслевого подхода, включая выполнение межведомственных проектов, создание межведомственных групп и осуществляющуюся концептуальную работу. Эти мероприятия следует продолжить и активизировать. МОТ следует разработать свою концептуальную основу и специфические средства анализа для обеспечения эффективного применения многоотраслевого подхода.

49. Под руководством регионального директора Бюро МОТ следует взять на себя обязанности по выявлению потребностей - при тесной консультации с трехсторонней системой - и по руководству мероприятиями МОТ в странах или субрегионах, в которых они осуществляются при технической поддержке многоотраслевых групп и при соответствующей поддержке и общем руководстве со стороны центральных учреждений.

50. Многоотраслевым группам следует тщательно определить и структурно обобщить цели и рабочие планы, которые позволят оценивать успешность мероприятия за конкретный срок. Для обеспечения их наиболее эффективного функционирования особое внимание необходимо уделить их составу, координации и руководству, а также профессиональной подготовке. Руководящему органу необходимо постоянно следить за местопребыванием и составом многоотраслевых групп, с тем чтобы они могли эффективно реагировать на меняющиеся потребности стран и регионов. Особое внимание Руководящему органу следует уделить тому, чтобы МОГ определенно располагали специалистами, требующимися для решения таких конкретных вопросов, как детский труд, проблемы социального обеспечения и переход к рынку.

51. МОГ должны получать активную поддержку технических департаментов, они должны взаимодействовать с персоналом центральных учреждений, с другими МОГ и другими организациями системы Организации Объединенных Наций. В силу трехсторонности МОТ специалисты, работодатели и трудящиеся в каждой МОГ должны, тесно сотрудничая с другими членами группы, быть подотчетными своим соответствующим бюро центральных учреждений. Комитет по техническому сотрудничеству Руководящего органа должен содействовать максимальному сотрудничеству с местными экспертами и институтами и использовать их и периодически их контролировать.

52. Международная конференция труда по меньшей мере раз в пять лет должна сообщать Руководящему органу о ходе осуществления политики активного партнерства и включать эти отчеты в общую оценку достижений и результатов.

Пункт двенадцать повестки дня

ДОКЛАД КОМИТЕТА ПО ДИСКРИМИНАЦИИ

1. Комитет по дискриминации провел свое совещание под председательством г-на Й. Педерсена (правительство, Дания) 26 мая 1993 года. Заместителем председателя от работодателей была г-жа Хак, заместителем Председателя от трудящихся - г-н Тапиола. От имени должностных лиц Комитета председатель выразил соболезнование по поводу смерти в феврале 1993 года г-на Чанайвы и отдал должное его личности и тому ценному вкладу, который он сделал в работу Комитета и МОТ.

Мероприятия МОТ, направленные на обеспечение равенства возможностей и подхода к мужчинам и женщинам при трудоустройстве

2. Комитет обсудил документ¹ с изложением вопросов равенства в программе и в бюджетных предложениях на 1994 - 1995 год о ходе осуществления междепартаментского проекта по равенству женщин при трудоустройстве и о мерах, направленных на расширение участия женщин в совещаниях МОТ.

3. Заместитель Председателя от работодателей приветствовал этот документ: работодатели были удовлетворены его первой частью, которая была подготовлена в ответ на просьбу работодателей и послужила хорошим показателем работы, предлагаемой в программе и бюджете на 1994-1995 годы. Работодатели уже выразили свое мнение по предложениям, содержащимся в Программном, финансовом и административном комитете Руководящего органа. Точка зрения работодателей в том, что касается положительных действий известна, но это было мнением меньшинства, и его группа выразила надежду на то, что до принятия решения пройдет более конкретная дискуссия.

4. Заместитель председателя от трудящихся выразил надежду на то, что настоящее совещание не будет последним совещанием Комитета: в любом случае существует необходимость активизировать работу МОТ в вопросах дискриминации. Он положительно отозвался о документе, подготовленном Бюро, который полезно прояснил вопросы, касающиеся последующих мероприятий в плане равенства, и подчеркнул необходимость в бдительности, контроле и надзоре. Одной из крупных проблем является выделение средств для обеспечения эффективного выполнения полезной работы. Он поддержал идею учета вопросов равенства в осуществлении политики активного

¹ GB.256/CD/1/3.

партнерства и работе многоотраслевых групп. Он выразил убеждение, что многоотраслевая группа, созданная в Будапеште, будет располагать достаточными средствами для решения вопросов о положении женщин с учетом отрицательного воздействия, которое на работающих женщин оказывает экономический переход в странах Центральной и Восточной Европы. Все в более трудное положение ставит женщин и высокая безработица в промышленно-развитых странах. Он с сожалением отозвался по поводу того, что Трехстороннее совещание по социальному обеспечению и социальной защите: равенство возможностей для мужчин и женщин отложено на 1994 год, но приветствовал работу по вопросу приставания на сексуальной почве. Он полностью согласился с тем, что внедрение проблем полов в основные мероприятия может утратить свою актуальность, если за этим не будет должного контроля, и счел, что через какое-то время необходимо провести оценку того, насколько дело улучшилось. Говоря о междепартаментском проекте по равенству женщин при трудоустройстве, он запросил дальнейшую информацию о работе, проводящейся по вопросу о роли профессиональных союзов в организации неорганизованных трудящихся.

5. Говоря об участии женщин в совещаниях МОТ, он предложил нижеследующий краткий перечень мер, которые можно бы принять: i) профессиональная подготовка, направленная на подходящих и потенциальных делегатов, которые выдвинулись в результате позитивных действий; ii) активно призвать к назначению женщин в качестве делегатов, и в данном случае он напомнил о предложении, внесенном правительством Соединенных Штатов Америки о включении информации о доле женщин в рабочей силе по соответствующим отраслям в приглашениях на совещания промышленного комитета; iii) предложить делегаткам участвовать до совещаний в подготовительных мероприятиях, которые были бы недорогостоящими и положительно повлияли бы на выбор женщин в качестве делегатов: можно также поощрять участие в таких совещаниях и мужчин; iv) неофициальные совещания для участниц с заблаговременным уведомлением с тем, чтобы оказать влияние на выбор делегатов; v) приглашать женщин в качестве лекторов и ораторов на совещаниях; vi) обеспечить уход за детьми - для тщательного анализа этого вопроса необходимо технико-экономическое обоснование. В отношении квот согласия не было: необходимо избежать принуждения, но обсуждение мер, касающихся состава совещаний и делегаций следует продолжить.

6. Представитель правительства Канады с удовлетворением отметила, что вопрос о равенстве женщин был вынесен в повестку дня в качестве первого вопроса, и выразила надежду на то, что это совещание Комитета будет не последним. Документ доброкачествен и содержателен, и она с удовлетворением восприняла мероприятия, предложенные на следующее двухлетие. Особо полезной является работа по вопросу о приставании на сексуальной почве. Важность этой проблемы только начинает признаваться и ее страна накопила опыт в плане законодательства и у нее есть руководящие принципы, которые полезные не только для государственного сектора, но также и служат примером для частного сектора. Важным моментом является также воздействие программ структурной корректировки на женщин. Важен контроль и оценка, и Комитету следует быть в курсе последствий и воздействия всех мероприятий с тем, чтобы он мог оценивать ход работы по обеспечению равенства. Что касается

междепартаментского проекта, то очень важной областью является оценка труда, поскольку она лежит в корне скрытой дискриминации и расхождений в оплате труда. Для оказания помощи в ликвидации препятствий на пути достижения равенства на определенном этапе необходимы положительные действия. Это вопрос не только социальной справедливости, но и правильного распоряжения людскими ресурсами. В том что касается участия женщин в совещаниях МОТ, то она поддержала предложение участников от трудящихся за исключением, пожалуй, вопроса о приглашении женщин на подготовительные мероприятия, поскольку это может показаться снисходительным. По сути дела, все новые делегаты и мужчины, и женщины могут получить пользу от подготовительных мероприятий.

7. Представитель правительства Дании поблагодарил Бюро за документ и подтвердил поддержку своего правительства мерам МОТ по обеспечению равенства женщин. Он подчеркнул необходимость в любых возможных мерах для обеспечения того, чтобы вопросы равенства эффективно включались в работу многоотраслевых групп. Он также поддержал включение вопросов равенства в три новых междепартаментских проекта, которые предстоит осуществить в ближайшее двухлетие. Важная роль междепартаментских проектов заключается в обеспечении нового мышления в Бюро, и поэтому они должны осуществляться и после этих двух лет. Позиция его стороны в отношении позитивного действия известна и, хотя он и может согласиться со всеми предложениями, содержащимися в пункте 29 документа по расширению участия женщин в совещаниях МОТ, которые соответствуют резолюции, принятой в 1991 году, все сделать сразу невозможно. Поэтому он поддержал предложение участников от трудящихся за исключением предложения, выдвинутого представителем правительства Канады. Финансовые расходы по таким мероприятиям можно покрыть из части сэкономленных средств в результате решения о ликвидации пролета первым классом. Хотя идея о квотах и вызывает определенные затруднения, это не служит уважительной причиной для отказа от ее дальнейшего обсуждения. Если не будет существенных успехов, то необходимо будет вновь обсудить меры, касающиеся изменений в организационной структуре и функционировании.

8. Представитель правительства Германии приветствовал документ Бюро, который он счел кратким и точным и содержащим ценную информацию и важные заявления. Обращаясь к мерам по расширению участия женщин в совещаниях МОТ, он заявил, что некоторые предложения осуществить можно, а другие для международных организаций не приемлемы. Меры должны ограничиваться обращениями к правительствам и к организациям работодателей и трудящихся, которые направляют делегации. Обязательные меры в данном случае неприемлемы, а квоты создадут трудности распознавания делегаций в тех случаях, когда квоты не соблюдены. Меры, названные в пункте 29 b), интересны, но недостаточны. Даже включение вопросов о равенстве в повестки дня совещаний не дали существенного прироста численности участниц, как это было заметно на последней сессии Постоянного технического комитета по вопросам здравоохранения и медицинских услуг, на которой не присутствовала ни одна женщина, несмотря на широкое участие женщин в областях медицины и здравоохранения. Он разделил сомнения в отношении необходимости приглашения на подготовительные

мероприятия только женщин, а эти мероприятия могут быть полезными и для мужчин и для женщин, участвующих впервые. Среди делегатов, приезжающих из-за границы, необходимо провести опрос для оценки спроса на уход за детьми.

9. Представитель правительства Соединенных Штатов Америки подтвердил поддержку его правительства мероприятиям содействия достижению равенства для женщин и дал высокую оценку усилиям Бюро. Междепартаментский проект поможет сломать барьеры между департаментами, и это мероприятие должно быть постоянным.

10. Представитель правительства Китая выразила решительную поддержку усилиям Бюро, направленным на обеспечение равенства женщин. Документ служит хорошей основой для дискуссии. Она поддержала многоотраслевой подход и просила, чтобы страны постоянно информировались о результатах работы многоотраслевых групп. В том что касается мер по расширению участия женщин, то существует необходимость определить четкую систему контроля и отчетности и обеспечить отчетность. Можно уже сейчас подыскивать мужчин и женщин для принятия решений, и это можно эффективно продолжить на Международной конференции труда. Можно собрать статистику по делегатам и делегаткам, а на совещаниях Руководящего органа и Международной конференции труда для обмена мнениями между женщинами можно организовать дискуссии. Более конкретные предложения проще выполнять.

11. Представитель правительства Аргентины присоединился к другим ораторам в поддержку работы, проведенной Бюро. Вопросы равенства крайне важны, и в состав многоотраслевых групп могут входить эксперты по вопросам трудящихся женщин. МОТ должна сделать активный вклад в четвертую Всемирную конференцию по вопросам женщин, которую намечено провести в Пекине в 1995 году, а также в подготовительные мероприятия этой конференции. Необходимо позитивные действия, поскольку женщины находятся в положении, требующем особого внимания. Он перечислил меры, недавно принятые в его стране для обеспечения того, чтобы в списках кандидатов на выборы 30% было женщин. Он поддержал все конкретные меры, предложенные в пункте 29 документа Бюро.

12. Участник от трудящихся (г-н Лондель) подчеркнул важность работы Комитета по дискриминации в этом вопросе, которую следует рассмотреть в Рабочей группе по совершенствованию функционирования Руководящего органа. Он напомнил о важной роли, которую в защите женщин в неорганизованных отраслях могут играть профессиональные союзы. В том что касается участия женщин в совещаниях МОТ, то в отношении некоторых правительств квоты, конечно, могут срабатывать, но для других они могут быть проблематичны, как и для группы трудящихся. Необходимо определить степень заинтересованности в уходе за детьми и не только со стороны участвующих делегатов, но также и со стороны сотрудников Бюро. Поскольку делегаты приезжают лишь время от времени, то уход за детьми придется обеспечивать постоянно и лишь временно расширять на время совещаний.

13. Представитель правительства Объединенных Арабских Эмиратов сообщил о поддержке его правительства всем усилиям, направленным на обеспечение равенства между мужчинами и женщинами и, в особенности, предложениям, содержащимся в докладе. Для обеспечения его эффективности необходимо внимательно рассмотреть некоторые предложения. Международный форум по равенству для женщин в меняющемся мире: проблемы будущего проведет важную работу, которую следует поддержать для сохранения успешности работы Бюро в этой области.

14. Заместитель председателя от трудящихся подчеркнул заинтересованность его группы в составе многоотраслевых групп: он предположил, чтобы некоторые из них возглавляли женщины. В том что касается предконференционных мероприятий для женщин, то у профессиональных союзов есть международный опыт, который говорит о положительном воздействии на участие женщин. Такие подготовительные мероприятия полезны для обсуждения аспектов равенства, проходящих по проблемам, решаемых Всемирной конференцией труда и другими совещаниями МОТ, как например, вопрос о работе неполную рабочую неделю на предстоящей конференции. Он напомнил, что уход за детьми организован не только для женщин, но и для всех делегаций, и предложил ознакомиться с конкретными мнениями, включая вопрос о таком уходе для самих сотрудников.

15. Заместитель председателя от работодателей отметила, что, в том что касается подготовительных совещаний, сделано уже многое. Так например, в случае отраслевых совещаний один день до совещания был посвящен совещаниям по представлениям МОТ. Делегаты-работодатели получили информацию от своих международных организаций и в своих собственных странах об отраслевых и иных совещаниях и о работе Конференции. В задачу трехсторонних национальных делегаций входит разъяснение принципов функционирования МОТ. Она не возражала против информационных сессий, но они должны быть открыты для всех делегатов и советников. В том что касается ухода за детьми, то она отметила, что за пределами самого здания МОТ у организации есть некоторые услуги. Ничто МОТ не мешает предусмотреть такую возможность и в самом здании. По вопросу о финансовом решении она заявила, что в Условиях работы, опубликованных МОТ, приводится несколько примеров того, каким образом осуществляется доленое финансирование. Бюро следует изучить эти вопросы и дать некоторые конкретные предложения.

16. Участница от трудящихся (г-жа Карр) выразила озабоченность по поводу состава многоотраслевых групп и их способности эффективно решать вопросы обеспечения равенства. Женщины должны занимать посты не только советников по вопросам трудящихся женщин, поскольку это будет дискриминационным само по себе. Женщин следует также назначать в качестве специалистов в других областях, они должны возглавлять некоторые многоотраслевые группы.

17. Представитель Генерального директора (специальный советник по вопросам работающих женщин г-жа Дуччи), отвечая на поднятые вопросы, пояснила, что в настоящее время предусматривается комплексная стратегия решения вопросов равенства

по основным направлениям работы многоотраслевых групп. За эту работу отвечают региональные директора и руководители групп, и в четырех межотраслевых группах по одной в каждом развивающемся регионе были назначены специалисты по вопросам работающих женщин. В соответствии с политикой МОТ все сотрудники обязаны учитывать вопросы равенства в своей соответствующей работе. В каждой межотраслевой группе специалисты конкретных областей будут также играть важную роль в обеспечении равенства: в Будапеште в настоящее время не предусматривается специалиста по вопросам работающих женщин. Но одна женщина назначена специалистом по вопросам занятости, и она сможет вести также вопросы равенства. Одна женщина назначена директором Карибской многоотраслевой группы и в настоящее время предпринимаются особые усилия для назначения больше женщин в качестве специалистов в различных областях работы многоотраслевых групп. Общее признание снискали меры расширения участия женщин в совещаниях МОТ, и их выполнение потребует действий не только со стороны Бюро, но в основном со стороны самих составляющих. Она предложила руководителю междепартаментского проекта по равенству женщин при трудоустройстве г-же Дате-Бах представить подробные сведения о работе, проведенной в вопросе роли профсоюзов в организации неорганизованных трудящихся.

18. Председатель поблагодарил членов Комитета за их полезные выступления. Подводя итоги дискуссии Председатель сделал вывод, что по ряду предложений, содержащихся в пункте 29 документа, представленного Бюро, наблюдается согласие.

19. Комитет рекомендует Руководящему органу:

a) обратиться к составляющим МОТ с просьбой:

- (i) назначать больше женщин в качестве участников в совещаниях МОТ;
- (ii) провести работу среди мужчин и женщин, принимающих решения по вопросам равенства;
- (iii) информировать, готовить и предоставлять профессиональную подготовку большему числу женщин для участия и руководства;

b) просить Генерального директора:

- (i) приглашать на совещания МОТ женщин в качестве ораторов и лекторов;
- (ii) приглашать участников и участниц на совещаниях МОТ на подготовительные мероприятия непосредственно перед совещаниями;
- (iii) организовать в ходе совещания неофициальные встречи для участниц;
- (iv) провести дальнейшие исследования на предмет обеспечения ухода за детьми в ходе совещаний МОТ.

ЧАСТЬ II

Дополнительная информация о нижеследующих странах,
чьи доклады стоят на повестке дня тринадцатой сессии .

- Барбадос
- Гайана
- Гватемала
- Замбия
- Колумбия
- Ливийская Арабская Джамахирия
- Нидерланды
- Новая Зеландия
- Норвегия
- Сенегал
- Эквадор
- Япония

**ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА В СООТВЕТСТВИИ
СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ
РАСОВОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия КЛДЖ)

БАРБАДОС

(См. также доклад МОТ для одиннадцатой сессии КЛДЖ.)

Соответствующие Конвенции МОТ, ратифицированные Барбадосом

Барбадос ратифицировал следующие Конвенции МОТ, имеющие своей темой конкретно женщин или содержащие положения, имеющие своей темой конкретно женщин:

- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100)
(ратифицирована в 1974 году);
- Конвенция о дискриминации (по занятости и профессии), 1958 года (№ 111)
(ратифицирована в 1974 году);
- Конвенция о политике занятости, 1964 года (№ 122) (ратифицирована в 1976 году).

Дополнительная информация, предоставленная МОТ

1. Равенство вознаграждения

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенции и рекомендаций выступил, в частности, со следующим замечанием по поводу применения Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (№ 100), ратифицированной в 1974 году:

Комитет просил правительства представить полную информацию о числе мужчин и женщин, занятых по различным категориям оплаты и дать описание должностных обязанностей, принятых для тех категорий оплаты, которые не указали конкретно выполняемую работу. Он просил также Комитет представить информацию о мерах, принятых либо самостоятельно, либо в сотрудничестве с социальными партнерами, направленных на применение принципа равной оплаты за равный труд для мужчин и женщин, занятых в сахарной промышленности, и о методах оценки и классификации должностей в промышленности.

В своем последнем докладе правительство заявляет, что в стране отсутствует практика использования различий по полу в качестве определения ставок

награждения; рабочие места анализируются и тарифы вознаграждения определяются на основе таких критериев как время, затраченное на конкретную работу, профессиональные навыки или качества, необходимые для ее выполнения и оценка рабочего места на основе стандартной профессиональной классификации МОТ и стандартной профессиональной классификации Барбадоса. Правительство добавляет, что разница в оплате труда мужчин и женщин в сахарной промышленности основывается только на номенклатуре и что по просьбе правительства участники коллективного договора 1983 года изменили соответствующие названия должностей и отразили это изменение, заявив следующее: "В тех случаях, когда мужчины и женщины выполняют аналогичные обязанности, они получают равную оплату". Правительство также заявляет, что в ближайшее время с приходом нового руководства в сахарную промышленность будет решаться вопрос о нечетком описании должностных обязанностей разнорабочих.

Комитет учитывает эти сообщения. Однако, как Комитет заявлял и раньше, должностные категории, дифференцированные по полу, и тарифы вознаграждения за труд, установленные приказом 1982 года, определенно сохранились в коллективных договорах, заключавшихся с того времени, несмотря на то, что в классификации постов пол не упоминается. Информация, позволяющей предполагать иное, не поступило. Повторные запросы Комитета не дали никакой информации ни по соответствующей численности мужчин и женщин, занимающих соответствующие посты, ни о каких-либо мерах оценки и переклассификации этих постов на основе недискриминационных критериев. Кроме того, принцип равной оплаты, провозглашенной в договоре 1984-1985 годов по сахарной промышленности, распространяется лишь на равную оплату лиц, выполняющих "равную работу" (что определенно равноценно аналогичным обязанностям), но не полностью выполняет принцип Конвенции, в соответствии с которым мужчины и женщины должны получать равное вознаграждение за работу равной стоимости, что предполагает сравнительную оценку работы иного характера.

Комитет также отметил, что не представлено информации по другим вопросам, поднятым Комитетом в его предшествующих замечаниях, т.е. по состоянию закона о занятости и соответствующим положениям, который должен был воплотить принцип равной оплаты в категориях, аналогичных категориям Конвенции, и по мерам, принятым для применения Конвенции на практике, в частности, в том что касается надзора за ее осуществлением.

В этих обстоятельствах Комитет вновь выражает надежду, что правительство в сотрудничестве с социальными партнерами примет меры для обеспечения полного применения Конвенции. В этом смысле он призывает правительство изучить возможность закрепления принципа равной оплаты за работу равного качества в законодательстве, распространяющимся на всех трудящихся. Он также надеется, что в ответ на запросы Комитета в отношении применения этого

принципа в сахарной промышленности будут проявлены активные усилия. Комитет вновь просит правительства представить в своем следующем докладе полную и подробную информацию по любым описаниям должностных обязанностей, принятым для тех категорий окладов, по которым не указывается конкретно выполненная работа, и по методам оценки и классификации постов в этой отрасли промышленности. С учетом явных затруднений в применении Конвенции Комитет напоминает о своем общем замечании 1990 года, в котором он предложил правительствам изучить возможность запроса рекомендаций и технического сотрудничества у Международного бюро труда.

2. Равенство при трудоустройстве

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенции и рекомендаций сделал следующие замечания о применении Конвенции о дискриминации (занятости профессии) 1958 года (№ 111):

Комитет напоминает, что с учетом прежнего замечания правительства о невероятности перспективы принятия закона о занятости и соответствующих положений, подготовленных в 1978 году для обеспечения вступления в силу Конвенции, Комитет запросил информацию о принятых мерах, включая любые принятые законодательные положения для проведения политики, заявленной правительством в отношении недискриминации женщин и запрещения дискриминации при трудоустройстве и профессий в соответствии с Конвенцией. Комитет полагает, что правительство сможет в следующем докладе сообщить об успехах в этой области.

Комитет надеется, что правительство предложит все силы для принятия решений в ближайшем же будущем.

**ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА, ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ
ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатое совещание КЛДЖ)

КОЛУМБИЯ

Соответствующие конвенции МОТ, ратифицированные Колумбией

Из конвенций МОТ, которые непосредственно касаются женщин или в которых содержатся положения, непосредственно касающиеся женщин, Колумбия ратифицировала следующие конвенции :

- Конвенция об охране материнства, 1919 год (№ 3)
(ратифицированная в 1933 году);
- Конвенция о свинцовых белилах в малярном деле, 1921 год (№ 13)
(ратифицированная в 1933 году);
- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100)
(ратифицированная в 1963 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год
(№ 111) (ратифицированная в 1969 году).

Информация, полученная МОТ со времени представления
правительством первоначального доклада

1. Равное вознаграждение

В 1992 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций сделал, в частности, следующий прямой запрос относительно применения Конвенции о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100):

Комитет отмечает, что приговор Верховного суда, о котором упоминало правительство в своем докладе и из которого следует, что статью 143 Основного кодекса о труде, как представляется, нельзя толковать так, будто она подразумевает равное вознаграждение за равный труд, как предусматривается в Конвенции. Поэтому Комитет надеется, что правительство сможет принять меры, необходимые для изменения статьи 143 Основного кодекса о труде так, чтобы она предусматривала равное вознаграждение за равный труд.

2. Равенство при трудоустройстве

В своем докладе 1992 года о применении Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111) правительство сообщает, что в 1991 году была принята новая политическая конституция, которая гласит:

"Статья 13. Все рождаются свободными и равными перед законом, получают одинаковую защиту и обращение со стороны властей и пользуются одинаковыми правами, свободами и возможностями без всякой дискриминации по признаку пола, расы, национального или семейного происхождения, языка, религии, политических и философских убеждений. Государство создает условия для того, чтобы равенство было реальным и действительным, и принимает меры в интересах подвергаемых дискриминации или отчужденных групп населения.

Государство особо защищает тех, кто по своему экономическому положению, физическому или умственному состоянию находится в весьма неблагоприятном положении, и карает за совершаемое против них беззаконие и плохое обращение с ними".

"Статья 25. Труд является правом и социальной обязанностью и находится во всех своих формах под специальной защитой государства. Каждый имеет право на труд в достойных и справедливых условиях".

Вместе с тем в статье 53 говорится, что при разработке трудового устава среди прочих вопросов необходимо учитывать, в соответствии с минимальными основными принципами, равенство возможностей для трудящихся и специальную защиту женщин, материнства и трудящихся подростков.

Кроме того, правительство сообщает, что в отношении женщин на некоторых предприятиях имеются случаи дискриминации, особенно женщин детородного возраста, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком, несмотря на проверки и наблюдение, проводимые Министерством труда и социального обеспечения в целях избежания такой дискриминации. Однако правительство еще отмечает, что доля экономически активного женского населения возрастает; в 1964 году эта доля составляла 10 процентов, в 1973 году - 16 процентов, а в 1985 году - 33 процента. Предполагается, что в 1995 году она увеличится до 42 процентов.

В 1993 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций сделал, в частности, следующее замечание:

"Дискриминация по признаку пола. В связи с комментариями, сделанными Объединенным профцентром трудящихся (ОПТ) в 1989 году, о практике дискриминации по признаку пола, например, проверка женщины на беременность перед тем, как взять ее на работу, более низкие оклады, выплачиваемые

женщинам, и отсутствие защиты против сексуальных посягательств, Комитет с интересом отмечает заявление правительства, согласно которому Министерство труда и социального обеспечения собирается обнародовать постановление, четко запрещающее проведение проверки на беременность при принятии на работу, и, кроме того, инспекторам по трудовым вопросам будет направлен циркуляр, с тем чтобы они тщательно следили за тем, чтобы не было дискриминации по признаку пола и сексуальных посягательств. Комитет надеется, что в ближайшем будущем постановление будет обнародовано, а циркуляр направлен, и просит правительство направить ему копии того и другого.

Комитет вновь выражает надежду на то, что правительство направит информацию о практическом осуществлении указа № 1398 1990 года, который, в частности, преследует цель ликвидации дискриминации в отношении женщин при трудоустройстве и в котором будут указаны меры по проведению проверок и наблюдения в области образования и профессиональной подготовки".

3. Охрана материнства

В своем докладе 1992 года о применении Конвенции об охране материнства 1919 года (№ 3) правительство сообщает следующую информацию:

Таким образом, в нашей трудовой системе работающая женщина "имеет право на отпуск в течение двенадцати (12) недель, с учетом того, что этот отпуск должен начинаться, по меньшей мере, за две недели до родов, что означает, что в том случае, когда отпуск начинается за две недели до родов, остальные десять (10) недель приходятся на период после родов, и это наиболее широко охватывает положение пункта д статьи 3 Конвенции, который гласит: "что женщине не разрешается работать в течение шести недель после родов" (подчеркнуто вне текста). Таким образом ей предоставляется, по меньшей мере, еще четыре (4) недели.

Итак, мы не можем не знать, что в практическом плане существующее общее правило как на государственном, так и на частном уровне заключается в том, что отпуск или, вернее, неспособность работать, что отмечается врачом, в связи с уходом за ребенком начинается только со дня родов. Иногда в силу особых обстоятельств, которые при этом указываются (осложнения при родах), до предполагаемой даты родов, обычная практика заключается в том, что лечащий врач отмечает просто неспособность работать в течение дней, которые он считает необходимыми. И таким образом работающая женщина имеет полных 12 недель, начиная с момента родов, для ухода за своим ребенком.

Во-вторых, что касается ссылки на уступку одной недели супругу или постоянному партнеру по нормам Основного кодекса о труде, в соответствии с положениями статьи 34 закона 50 1990 года "работающая женщина, которая

использует оплачиваемый отпуск во время родов, может сократить свой декретный отпуск до одиннадцати (11) недель, уступая оставшуюся неделю супругу или постоянному партнеру, для того чтобы он мог уделять ей внимание во время родов или на начальном этапе послеродового периода".

В 1993 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций сделал следующее замечание:

"В связи со своими предыдущими комментариями, которые касались территориальной сферы системы социального обеспечения, Комитет с интересом отметил, что проект закона, который вносит существенные изменения в действующую систему социального обеспечения, будет представлен конгрессу республики на нынешней сессии. Комитет надеется, что данный проект в ближайшем будущем будет утвержден и позволит распространить систему социального обеспечения, особенно охрану материнства, на всю территорию страны и на всех работающих женщин, подпадающих под Конвенцию. Правительству высказывается просьба отмечать все зарегистрированные успехи в этом направлении".

**Доклад Международного бюро труда, представленный
в соответствии со статьей 22 Конвенции о ликвидации
всех форм дискриминации в отношении женщин**

(Тринадцатое совещание КЛДЖ)

ЭКВАДОР

(Кроме того, см. доклад МОТ, представленный на
восьмом совещании КЛДЖ)

Соответствующие конвенции МОТ, ратифицированные Эквадором

Из конвенций МОТ, которые непосредственно касаются женщин или в которых содержатся положения, непосредственно касающиеся женщин, Эквадор ратифицировал следующие конвенции:

- Конвенция о применении труда женщин на подземных работах, 1935 год (№ 45) (ратифицированная в 1954 году);
- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (ратифицированная в 1957 году);
- Конвенция об охране материнства (пересмотренная), 1952 год (№ 103) (ратифицированная в 1962 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111) (ратифицированная в 1962 году);
- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122) (ратифицированная в 1972 году);
- Конвенция о максимальном весе, 1967 год (№ 127) (ратифицированная в 1969 году);
- Конвенция о развитии людских ресурсов, 1975 год (№ 142) (ратифицированная в 1977 году).

Информация, поступившая в МОТ со времени представления правительством первоначального доклада

1. Равное вознаграждение

В своем докладе 1991 года о применении Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (№ 100) правительство сообщает следующую информацию.

"Из положения, содержащегося в статье 78 Кодекса о труде, который действует в нашей стране и в соответствии с которым "равный труд соответствует равному вознаграждению без различия по признаку пола", явствует, что в нем гарантируется, что в системе установления окладов пол не учитывается. Таким образом, национальное законодательство согласуется с положениями пункта b статьи 1 соответствующей международной конвенции и поэтому, по толкованию Комитета экспертов, это не противоречит принципу различий в установленных ставках вознаграждения, что следует из проведенной оценки, независимо от пола.

Вместе с тем и в связи со статьей 2 Конвенции критерий оценки задач не обязывает работающих женщин подтверждать свое вознаграждение, поскольку это явилось бы нарушением конституционной нормы, о которой говорилось ранее и которая четко запрещает всякую дискриминацию.

На практике как в государственном управлении, так и на предприятиях частного сектора широкое распространение получает система оценки задач. При этом предполагается, что такая система постепенно будет становиться более профессиональной и более объективной.

Что касается выражения "за равный труд равное вознаграждение", то его не следует считать ограничительным, то есть оно применимо к "идентичным работам", по мнению Комитета экспертов, которые рассматриваются как имеющие одинаковую ценность и являются в сущности "аналогичными".

В 1992 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций сделал, в частности, следующий прямой запрос:

"В таких условиях Комитет надеется, что правительство сможет принять все необходимые меры к тому, чтобы изменить содержание статьи 78 Кодекса о труде, чтобы она четко определяла, что равное вознаграждение должно даваться и тогда, когда труд имеет различный характер, но одинаковую ценность, в соответствии с Конвенцией. Комитет просит правительство указать в своем следующем докладе меры, принятые в этом отношении".

2. Равенство при трудоустройстве

В своем докладе 1991 года о применении Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111), правительство сообщает следующее:

"Органы государственной власти начали решительные преобразования, направленные на восстановление прав женщин в духе Политической хартии. Этому посвящены такие важные акты, как недавнее принятие закона об изменении Гражданского кодекса или проект реформы Кодекса о торговле, что позволит женщинам Эквадора получить доступ в новые сферы трудовой деятельности, которые для них были запрещены. В этом духе была задумана статья 11 Закона о кооперативах, пункт с, который позволяет замужним женщинам быть членами любого кооператива без всяких ограничений. Однако изменение данной статьи 11 Закона о кооперативах, внесенное верховным указом № 3688-А, опубликованным в официальном реестре № 892 от 9 августа 1979 года, снова означает отступление от прогрессивного направления, о котором мы только что говорили. В нем отсутствует ссылка на замужних женщин; оно гласит, что членами кооператива могут быть "а) те, кто обладает правоспособностью заключать договор о найме и действовать в соответствии с ним"; б) молодежь в возрасте 18 лет и те, кто находятся на попечении, действуя через своего законного представителя". И это позволяет требовать сейчас, чтобы живущие отдельно замужние женщины или женщины, лишенные благ, получали разрешение своего мужа участвовать в жилищных кооперативах, в сельскохозяйственных кооперативах или семейных садоводческих кооперативах и в целом те, кто приобретает недвижимость.

Такое ограничение является нарушением положений пункта 5 статьи 19 Конституции республики, и поэтому его необходимо устранить, с тем чтобы Закон о кооперативах вновь соответствовал Основному закону государства, который предписывает равенство перед законом и запрещает всякую дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических убеждений или какого-либо другого свойства, социального происхождения или экономического положения и по рождению и четко и конкретно предусматривает, что женщина, независимо от своего гражданского положения, имеет равные права с мужчиной во всех сферах общественной жизни, частной и семейной, особенно в гражданской, социально-политической и культурной. Поэтому мы разработали и просим утвердить законодательные проекты, меняющие закон о кооперативах и Кодекс о торговле".

В своем докладе 1993 года правительство сообщает, что соответствующие законодательные положения еще не приняты.

Что касается женских организаций и организаций народного содействия, то правительство сообщает следующую информацию:

"Министерство социального обеспечения через Национальное управление по делам женщин (ДИНАМУ), кроме профессиональной подготовки и разработки производственных проектов стремится к укреплению женских организаций и организаций народного содействия. Для этого оно способствует созданию новых организаций, с тем чтобы они сотрудничали с правовым департаментом в целях их дотации с предоставлением юридических должностей. Был найден механизм установлению прямых контактов с заинтересованными сторонами в целях обсуждения поставленных целей и их осуществления. При таком стремлении к организационному укреплению поддержка оказывается также уже созданным женским организациям путем разработки или осуществления конкретных проектов как в городском, так и в сельском секторах.

В связи с прямым запросом 1991 года Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций относительно действий, предпринятых Министерством социального обеспечения в целях поощрения коренного населения и осуществления принципа равенства возможностей и обращения, правительство Эквадора, выполняя свое обязательство, сообщает Комитету о том, что канцелярия заместителя министра по развитию сельских районов в рамках указанного портфеля в 1988 году предприняла решительные действия, которые воплотилась в национальном плане развития сельских районов, ПРОНАДЕР, который предусматривал увеличение сельскохозяйственного производства и производительности сельского труда; повышение уровня занятости и доходов, а также улучшение условий жизни; улучшение инфраструктуры дорог, ирригации и коммерциализации; содействие эффективному участию крестьянства и укреплению его организаций; содействие более рациональному использованию и сохранению природных ресурсов и укреплению институциональных возможностей плановых и исполнительных органов. (...) Капиталовложения, сделанные с 1988 года по 1992 год, в развитие сельских районов увеличились до 5 373 000 000 долл. США".

3. Политика в области занятости

В своем докладе 1993 года о применении Конвенции о политике в области занятости 1964 года (№ 122) правительство предоставляет, в частности, следующую информацию:

"Что касается программ в области занятости, правительство сообщает, что "с учетом масштабов и остроты проблем, касающихся женщин Эквадора, министерство социального обеспечения через ДИНАМУ стремится укреплять продуктивные проекты, отдавая предпочтение работе с женщинами в отсталых городских районах и в сельских районах. Из действий в отношении женщин, проживающих в наиболее бедных районах, возможностей относительно соответствующих технологий, кредитов, административных навыков, доступа к земле и других производственных ресурсов необходимо упомянуть:

- 1) в пригородном секторе: производственные проекты, а также создание мастерских по производству игрушек и керамики в женской тюрьме (провинция Манаби); создание пошивочной мастерской в Гуясе; создание пекарного дела, кондитерского дела и производства домашнего шоколада (кантон Гуякиль);
- 2) в сельском секторе: проект комплексного развития (ДРИ-МУХЕР) позволил сельским женщинам обеспечить себя питанием с помощью разведения улучшенных пород морской свинки, выращивания картофеля, получения пчелиного меда, бройлеров и т.д."

4. Развитие людских ресурсов

В своем докладе 1993 года о применении Конвенции о развитии людских ресурсов 1975 года (№ 142), правительство указывает, что Министерство социального обеспечения через ДИНАМУ активизировало деятельность, направленную на стимулирование более широкого участия женщин в решении социальных, экономических, политических и культурных вопросов в период с 1978 года по 1992 год. Кроме различных "круглых столов" и крупных форумов по вопросам, связанным с женщинами (неграмотность крестьянок и женщин из числа коренного населения, здоровье, политика, насилие) было проведено 26 мероприятий и курсов профессиональной подготовки для латиноамериканских женщин, для лидеров и руководителей женских организаций, для представителей общин, для представителей местных учреждений и народных организаций; кроме того, была проведена первая встреча негритянских женщин.

Таким образом Эквадорская служба профессиональной подготовки, СЕКАП, провела и обеспечила подготовку в 1991 году 18 491 женщины и в том же году в рамках народной программы профессиональной подготовки - 36 065 женщин, главным образом, в небольших семейных производственных единицах, которые в своем большинстве объединялись с женщинами, стоящими во главе семейного очага.

5. Охрана материнства

В своем докладе 1992 года о применении Конвенции об охране материнства (пересмотренный) 1952 года (№ 103) правительство сообщает, что "с целью согласования национального законодательства с положениями пункта 1 статьи 4 соглашения № 103 и исходя из того, что законом № 133 от 21 ноября 1991 года, срок декретного отпуска продлен с восьми до 12 недель Высший совет эквадорского института социального обеспечения выпустил постановление № 783 от 14 апреля 1992 года, изменяющее пункты В) и D) статьи 97 устава института, повышая, таким образом, денежные субсидии на материнство в течение 12 недель, что равно 75 процентам от последнего вознаграждения сотрудника (пункт В); а также комплексный медицинский уход за ребенком сотрудницы в течение первого года жизни, который до упомянутой реформы не

включал в себя предоставление фармакологических услуг и который с этой даты стал предоставляться (пункт D).

Кроме того, следует отметить, что в данном постановлении предусматривается, что за счет Эквадорского института социального обеспечения производится возмещение денежных субсидий за материнство в течение четырех дополнительных недель для сотрудниц, которые приобрели это право, начиная с даты вступления в силу изменений Кодекса о труде.

Эти изменения очевидно выгодны всем работающим женщинам, то есть тем, которые пользуются обязательным социальным обеспечением, включая тех, кто трудится на дому, а также тех, кто защищен крестьянским социальным обеспечением".

Кроме того, "к уважаемому Национальному конгрессу обращаются с просьбой ознакомить с различными проектами трудовых реформ, включающих в себя совершенно четко положения о том, что отпуск, взятый до этого, будет просто продлен до действительной даты родов и продолжительность обязательного послеродового отпуска не должна сокращаться, что соответствовало законодательству, национальной практике и пункту 4 статьи 3 Конвенции. К сожалению, несмотря на наши многочисленные усилия это изменение не было включено в пересмотренный Кодекс о труде в соответствии с законом № 133 от 21 ноября 1991 года".

6. Максимальный вес

В своем докладе 1974 года о применении Конвенции о максимальном весе 1967 года (№ 127) правительство сообщает следующую информацию:

"Трудовое законодательство устанавливает точные пределы груза, который могут переносить женщины и несовершеннолетние, и определяет максимальный вес значительно ниже того, который допускается для взрослых работающих мужчин; таким образом оно сокращает занятость женщин и трудящейся молодежи на ручных работах".

**ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА, ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О
ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В
ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатое совещание КЛДЖ)

ГВАТЕМАЛА

(Кроме того, см. Доклад МБТ, представленный на
двенадцатом совещании КЛДЖ)

Соответствующие конвенции МОТ, ратифицированные Гватемалой

Из конвенций МОТ, которые непосредственно касаются женщин или в которых содержатся положения, непосредственно касающиеся женщин, Гватемала ратифицировала следующие конвенции:

- Конвенция о свинцовых белилах в малярном деле, 1921 год, (№ 13) (ратифицированная в 1990 году);
- Конвенция о применении труда женщин на подземных работах, 1935 год (№ 45) (ратифицированная в 1960 году);
- Конвенция о труде женщин в ночное время (пересмотренная), 1948 год (№ 89) (ратифицированная в 1952 году);
- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (ратифицированная в 1961 году);
- Конвенция об охране материнства (пересмотренная), 1952 год (№ 103) (ратифицированная в 1989 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111) (ратифицированная в 1960 году);
- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122) (ратифицированная в 1988 году);
- Конвенция о максимальном весе, 1967 год (№ 127) (ратифицированная в 1983 году).

Дополнительная информация, поступившая в МОТ после доклада
МБТ, представленного на двенадцатом совещании

1. Равное вознаграждение

Что касается применения Конвенции о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100), то в соответствии с указом № 64-92 от 3 декабря 1992 года в Кодекс о труде (указ № 1441) внесены, в частности, следующие изменения:

"Статья 3. Статья 89 изменяется следующим образом:

"Статья 89. Для установления размера заработной платы в каждом виде работ необходимо учитывать интенсивность и качество этой работы, климатические условия и условия жизни.

За равный труд, выполненный на одинаковых рабочих местах при одинаковой эффективности и одинаковом стаже работы на одном и том же предприятии устанавливается равная заработная плата, которая должна включать в себя все выплаты, положенные работнику за его обычную работу.

В случае требований, выдвигаемых работающими женщинами в отношении дискриминации в окладах по признаку пола, работодатель обязан доказать, что работа, выполняемая истцом, хуже по качеству и ниже по стоимости".

2. Равенство при трудоустройстве

Что касается осуществления Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111), то в соответствии с указом № 1441, упомянутом в предыдущем пункте, в Кодекс о труде внесены, в частности, следующие изменения:

СТАТЬЯ 11. Статья 151 изменяется следующим образом:

"Статья 151. Работодателям запрещается:

- a) Объявлять каким-либо образом свои предложения о работе, указывая в качестве требования для заполнения вакансий пол, расу, этническое происхождение и гражданское состояние лица за исключением тех случаев, когда сам характер работы требует от работника определенных характеристик. В этом случае работодатель должен испросить разрешение у генеральной инспекции труда и национального управления по делам женщин.
- b) Проводить различия в связи с работой между незамужними и замужними женщинами и/или женщинами, несущими семейными обязанностями".

3. Охрана материнства

Что касается применения Конвенции об охране материнства (пересмотренной) 1952 года (№ 103), то в соответствии с указом № 1441, цитируемым в первом пункте настоящего доклада, в Кодекс о труде внесены, в частности, следующие изменения:

СТАТЬЯ 11. Статья 151 изменяется следующим образом:

"Статья 151. Работодателям запрещается:

- с) Увольнять работающих женщин, находящихся в состоянии беременности, или в период кормления грудью, имеющих право на сохранение рабочего места. За исключением тех случаев, когда это обосновано серьезными недостатками в выполнении своих обязанностей по контракту, в соответствии с положениями статьи 177 настоящего Кодекса. В этом случае работодатель должен направить дело увольняемой в трудовой трибунал, где он должен доказать эти недостатки, и он не может произвести увольнение, не получив четкого разрешения трибунала в письменной форме. В тех случаях, когда работодатель не выполняет это положение, работница может обратиться в трибунал в осуществление своего права на восстановление на работе, которую она выполняла, и она имеет право на получение заработной платы, не выплаченной в течение ее отсутствия на работе.
- d) Для того чтобы пользоваться защитой, о которой говорилось в предыдущем пункте, работница должна уведомить работодателя о своем состоянии, и с этого момента она будет предварительно защищена, а в течение последующих двух месяцев она должна представить медицинское свидетельство о состоянии беременности для своей окончательной защиты.
- e) Заставлять беременных женщин выполнять работы, требующие значительных физических усилий, в течение трех месяцев до родов".

СТАТЬЯ 12. Статья 152 изменяется следующим образом:

"Статья 152. Работающая мать пользуется отпуском, возмещаемым в размере ста (100) процентов своей заработной платы в течении тридцати (30) дней, предшествующих родам, и 54 дней после родов; дни, которые она не может использовать до родов, накапливаются, с тем чтобы они могли быть использованы после родов и чтобы работающая мать имела фактически восемьдесят четыре (84) дня отпуска в течение этого периода: ... а) - f)".

СТАТЬЯ 13. Статья 153 изменяется следующим образом:

"Статья 153. Каждая работница в период кормления грудью имеет право на два перерыва в день продолжительностью полчаса для кормления своего ребенка.

Работница в период кормления грудью может объединить эти два перерыва по 30 минут, на которые она имеет право, и приходить на работу через час, после ее начала, или уходить с работы за час до окончания для кормления своего ребенка, сына или дочери. Этот час оплачивается, а в случае не соблюдения этого положения на работодателя налагаются санкции.

Период кормления грудью необходимо рассчитывать с того дня, когда мать возвращается на работу, и до десяти (10) месяцев после этого, за исключением тех случаев, когда по медицинскому свидетельству этот период может быть продлен".

В 1993 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций сделал, в частности, следующий прямой запрос:

"Статья 1 Конвенции. Штатное расписание Гватемальского института социального обеспечения (ГИСО), статья 27, и положение о защите в связи с болезнью и материнством (соглашение № 410 ГИСО, статья 3) предусматривают постепенное распространение системы социального обеспечения на другие географические зоны и на другие категории работников и работодателей. В статье 80 этого положения предусматривается расширение этой системы, и ГИСО посредством отдельных соглашений будет определять географические районы и округа, а также формы применения. Комитет просит правительство сообщить подробную информацию, включая тексты соответствующих решений ГИСО, касающихся увеличения эффективного денежного обеспечения, системы социального обеспечения как с географической точки зрения в отношении различных департаментов и различных регионов страны, так и с точки зрения различных категорий заинтересованных работниц (особенно работниц государственного сектора, сельскохозяйственного сектора, транспорта и надомниц). Просьба указать меры, принятые или предусмотренные для того, чтобы охватить всех работниц, защищаемых данным соглашением на всей территории страны.

Статья 4, пункт 1. В статье 34 Положения о денежных пособиях (указ № 468 ГИСО) предусматривается, что продолжительность выплаты пособий в дородовой период сокращается в случае преждевременных родов. Комитет хотел бы обратить внимание правительства на то, что в определенных случаях после данного сокращения общая продолжительность оплаты за материнство может быть меньше 12 недель, предусмотренных в Конвенции.

Статья 4, пункты 4, 5 и 8. Комитет отмечает, что при осуществлении положений статьи 10 главы X штатного расписания ГИСО и в преддверии полного распространения системы социального обеспечения не охваченные работницы должны получать минимальную оплату натурой или деньгами со стороны своих работодателей, которые обязаны платить им заработную плату во время отпуска по уходу за ребенком в соответствии со статьей 152b Кодекса о труде. Кроме того, в соответствии со статьей 23 Положения об охране в связи с болезнью и

материнством и статьей 24 Положения о денежных пособиях работницам, которые пользуются социальным обеспечением и которые не выполняют условие по предыдущим взносам, работодатель платит соответствующую зарплату". В связи с этим Комитет напоминает, что в соответствии с пунктами 5 и 8 статьи 4 Конвенции женщины, которые не соблюдают необходимые условия для получения пособий, имеют право на получение соответствующих пособий из фондов государственной помощи и что ни в коем случае работодатель не обязан лично оплачивать пособия женщинам, которых он нанимает.

**ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ
ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия КЛДЖ)

ЛИВИЙСКАЯ АРАБСКАЯ ДЖАМАХИРИЯ

Соответствующие конвенции МОТ, ратифицированные
Ливийской Арабской Джамахирией

Ливийская Арабская Джамахирия ратифицировала следующие конвенции МОТ, касающиеся непосредственно женщин или содержащие положения, касающиеся непосредственно женщин:

- Конвенция об охране материнства 1919 года (N 3) (ратифицирована в 1971 году);
- Конвенция о труде женщин в ночное время (пересмотренная) 1948 года (N 89) (ратифицирована в 1962 году);
- Конвенция о равном вознаграждении 1951 года (N 100) (ратифицирована в 1962 году);
- Конвенция об охране материнства (пересмотренная) 1952 года (N 103) (ратифицирована в 1975 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (N 111) (ратифицирована в 1961 году);
- Конвенция о политике в области занятости 1964 года (N 122) (ратифицирована в 1971 году).

Информация, представленная МБТ после представления
первоначального доклада правительства

1. Равное вознаграждение

В своем первом докладе от 1965 года относительно применения Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (N 100) правительство заявило, что принцип равного вознаграждения за труд равной ценности предусмотрен в законе о труде и что не делается никакого различия между заработной платой мужчин и женщин.

В своем докладе от 1984 года правительство заявило, что положения в отношении нанимаемых по трудовому договору служащих, утверждённые решением Генеральной народной комиссии 27 января 1991 года (14 декабря 1971 года), распространяются как на мужчин, так и на женщин.

Правительство отмечает также, что в секторах, где работает большое число женщин, выплачиваемое вознаграждение устанавливается скорее личными договорами, нежели коллективными договорами.

В своем докладе от 1986 года правительство заявило, что законом N 15 от 1981 года установлен единый режим заработной платы, применяемый к ливийским работникам, занятым на государственной службе и на предприятиях, в учреждениях и органах, принадлежащих государству. В соответствии со статьей 1 этого закона "принцип равного вознаграждения применяется при равном труде и обязанностях с учетом основных потребностей заинтересованных лиц; размеры заработной платы определяются на основе норм выработки, устанавливаемых в соответствии с общими нормативами, фиксируемыми положениями применяемого закона".

В своем докладе от 1992 года правительство уточняет, что ввиду наличия в стране большого числа трудящихся-иностранцев были приняты соответствующие законодательные положения с целью недискриминационной оплаты труда женщин. В то же время, добавляет правительство, заработная плата трудящихся-иностранцев остается более высокой, чем трудящихся-ливийцев.

2. Равенство при трудоустройстве

В своем первом докладе от 1962 года о применении Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (N 111) правительство отмечает, что положения Конвенции "уже применяются и на деле уважаются".

В своем докладе от 1973 года правительство отмечает, что в "соответствии со статьей 4 Конституции труд является правом и обязанностью всех граждан независимо от религии, пола, знаний арабского языка, социальной принадлежности и политических взглядов".

В своем докладе от 1989 года правительство отмечает, что оно придает особое значение созданию учреждений образования и профессиональной подготовки и организации совещаний по этому вопросу с целью привлечения лиц женского пола к профессиональной подготовке и обучению по различным отраслям на той же основе, что и лиц мужского пола. Оно добавляет, что в 1987 году 455 студенток прошли обучение на курсах Национального института управления и что значительно возросло участие женщин в рынке труда в период с 1970 по 1988 годы. С другой стороны, было принято несколько законов, позволяющих женщинам занимать высокие должности в органах государственного управления и судебных ведомствах, а в ходе Генерального народного

конгресса в 1989 году женщина была впервые назначена на должность генерального секретаря в секретариат Генерального комитета по вопросам образования".

В своем докладе от 1992 года правительство уточняет, что в статье 1 закона № 20 о содействии свободе говорится, что "граждане Джамахирии, как мужчины, так и женщины, свободны и равны в области права. Запрещается нанесение ущерба их правам". А в статье 28 говорится, что "женщины имеют право выполнять подходящую для них работу и не привлекаться к выполнению работы, неподходящей для них по их природе".

В 1993 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций обратился, в частности, со следующим прямым запросом:

"В отношении положения женщин в области занятости комитет отмечает, что число женщин, играющих активную роль на рынке труда, возросло с 5,7 процента в 1970 году до 16,2 процента в 1988 году и до 19 процентов в 1991 году, что женщины преобладают в сферах образования и здравоохранения и что они, по данным правительства, заняли большое число должностей в органах государственного управления. Отмечая также предпринятые усилия по созданию, финансированию и оснащению (в частности, швейными и вышивальными машинами) центров профессиональной подготовки во всех муниципалитетах страны в рамках программы семейного производственного центра Генерального народного комитета по легкой промышленности, цель которой заключается в содействии привлечению женщин к занятости и производству, Комитет просит правительство продолжать представлять подробную информацию такого рода. В то же время он обращает внимание правительства на пункт 38 Совместного исследования 1988 года о равенстве в области труда и занятий в отношении опасностей профессиональной сегрегации на основе пола, которая ведет к концентрации мужчин и женщин по различным профессиям и секторам деятельности, и Комитету хотелось бы надеяться, что центры профессиональной подготовки предлагают женщинам доступ ко всем видам работы и производства, а не только к тем, которые соответствуют традиционным стереотипам о "женской работе".

Что касается приводимой в части III "Зеленой книги" дополнительной информации, где говорится, что женщинам предлагаются отличные от мужчин занятость и возможности в области образования, то Комитет отмечает, что правительство поясняет этот текст, говоря, что женщины пользуются равными правами на всех уровнях начального, среднего и высшего образования и в создаваемых секретариатом по профессиональной подготовке центрах профтехобразования, адаптированных с учетом потребностей женщин, например, для тех из них, кто заинтересован профессиями в области управления и финансов, технического черчения и гостиничного обслуживания. Правительство упоминает также о своей заинтересованности - не приводя деталей о конкретных проявлениях этой заинтересованности - в участии женщин в других сферах деятельности, например, здравоохранении (как врачи, так и средний медперсонал), образовании и социальном обеспечении. Комитет вновь обращает внимание правительства на пункт 58 совместного исследования 1988 года и просит правительство представлять экземпляры докладов Генеральному народному комитету по планированию и экономике,

о котором говорится в его докладе, информируя таким образом о новых фактах, имевших место в сфере образования, и занятости женщин в секторах помимо сферы образования, например, в услугах в области здравоохранения и в мелкой промышленности, как швейная. Например, какие меры принимались во исполнение решения N 164 Генерального народного комитета от 1988 года в отношении системы занятости ливийских женщин и закона N 8 от 1989 года в отношении права женщин на доступ в судебные ведомства?

Что касается представленных законодательных текстов (в частности, в решении N 416 Генерального народного комитета от 1989 года), то, по-видимому, ответственность за государственную службу, которая была возложена на Генеральный народный комитет, была перераспределена вследствие реорганизации последнего, в связи с чем Комитет просит правительство информировать его о точных структурах, которые регулируют отдельные государственную службу, и описать, в частности, функции и деятельность компетентных органов, которым поручено наблюдать за недопущением какой-либо дискриминации в отношении доступа на должность в государственной службе, возможностей и условий приема на работу на основании любой из перечисленных в конвенции причин. Комитету хотелось бы также получить экземпляры докладов Генерального народного комитета о государственной службе или докладов любого другого органа, который мог быть создан для выполнения этих обязанностей, в которых освещалось бы применение принципа равенства в области занятости и шагов мужчин и женщин на государственной службе."

3. Политика в области занятости

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенции о политике в области занятости 1964 года (N 122) обратился со следующим прямым запросом:

"Комитет с интересом отмечает упор, сделанный на мерах по профессиональной подготовке рабочей силы и принятию планов профессиональной подготовки, охватывающих более 20 секторов. В докладе упоминаются меры по профессиональной подготовке в процессе занятости, развитию возможностей профессиональной подготовки и созданию центров профессиональной подготовки для молодежи. Комитет будет признателен правительству за представление дополнительной информации о принимаемых мерах в сфере профессиональной подготовки и об их влиянии на занятость заинтересованных лиц. Просьба, в частности, охарактеризовать достигнутые результаты в этой области в отношении повышения доли участия женщин. Просьба уточнить также, каким образом политика в сфере образования и профессиональной подготовки координируется с перспективами трудоустройства, в частности, молодежи."

4. Защита материнства

В своем первом докладе от 1981 года о применении Конвенции об охране материнства (пересмотренной) 1952 года (N 103) правительство заявляет, что в

соответствии со статьей 1 кодекса законов о труде сфера ее применения и вследствие этого, положения о защите материнства не распространяется на домработниц и приравненных к ним лиц, занятых в скотоводстве и сельском хозяйстве (не считая работающих в сфере переработки сельскохозяйственной продукции или обслуживания сельскохозяйственной техники), штатных и внештатных государственных служащих и работников государственных органов. По информации правительства, некоторые из этих категорий будут предметом регулирования специальными положениями.

Кроме того, в статье 97 кодекса законов о труде от 1970 года предусмотрено, что в течение 18 месяцев после родов кормящая своего ребенка грудью мать имеет право на два ежедневных перерыва в работе по пол-часа помимо других регулярных перерывов.

В 1990 году Комиссия экспертов по применению конвенций и рекомендаций обратилась, в частности, со следующим прямым запросом:

Статья 3, пункты 2,3 и 4 (Продолжительность отпуска по беременности и родам). Комитет напоминает, что статьей 43 Кодекса законов о труде предусмотрено предоставление отпуска по беременности и родам до и после рождения ребенка общей продолжительностью в 50 дней, в то время как в соответствии с пунктами 2 и 3 статьи 3 конвенции отпуск по беременности и родам не должен быть менее 12 недель, не менее шести недель которого должны предоставляться в обязательном порядке после родов. Кроме того, в указанной статье 43 предоставление отпуска по беременности и родам обусловлено наличием шестимесячного непрерывного стажа работы у данного нанимателя, в то время как в конвенции никак не обусловлено предоставление права на такой отпуск. И наконец, в вышеупомянутой статье 43 не содержится каких-либо положений, которые предусматривали бы, в соответствии с пунктом 4 статьи 3 конвенции, продление послеродового отпуска, если роды произошли позднее, чем предусматривалось, причем продолжительность послеродового отпуска с момента фактических родов не должна сокращаться. Комитет надеется, что в будущем статья 43 Кодекса законов о труде сможет быть изменена с учетом вышесказанного, о чем и заверило правительство в своем докладе.

Статья 4, пункты 1, 4 и 8 (Денежные пособия). В соответствии с последним пунктом статьи 25 закона N 13 о социальном обеспечении и статьей 43 Кодекса законов о труде выплата денежных пособий по беременности и родам, не считая независимых работниц, производится за счет нанимателя. Кроме того, правительство указывает в своем докладе, что нормативные положения, регулирующие условия, правила и гарантии в отношении выделения пособий по беременности, в частности, те, что должны быть приняты, будут включать положение о гарантии выплаты этих пособий из кассы социального обеспечения тем, кому они полагаются, когда наниматель не в состоянии сделать этого, причем за кассой будет оставаться право требовать от нанимателя возмещения выплаченных ею сумм по мере возможности. Комитет в этой связи напоминает, что в пунктах 4 и 8 статьи 4 предусмотрено, с одной стороны, что пособия по беременности будут выплачиваться либо в рамках системы обязательного страхования, либо за счет отчислений из государственных фондов, а с другой стороны, что ни в коем случае наниматель не должен нести личной ответственности за размеры причитающихся

работающим у него женщинам пособий. Поэтому он надеется, что правительство сможет пересмотреть этот вопрос в свете этих положений конвенции и сможет сообщить о принятых или планируемых к принятию мерах с целью обеспечения полного применения конвенции в этой связи.

Статья 1 Конвенции (Сфера применения). В своих предыдущих комментариях правительство отметило, что в соответствии со статьей 1 Кодекса законов о труде не входят в сферу ее применения и, вследствие этого, применения положений указанного Кодекса о защите материнства, работницы, упомянутые во втором абзаце пункта 4 настоящего доклада, хотя они и охвачены конвенцией. "Кроме того, Комитет отметил, что некоторые из этих категорий работниц будут предметом регулирования специальными положениями. Поскольку в докладе правительства не содержится информации по этому вопросу, Комитет просит правительство при случае представить текст этих положений и указать, каким образом эти работницы пользуются предусмотренной конвенцией защитой в отношении ее статьи 5 (Отпуск по беременности и родам), статьи 5 (Перерывы в связи с кормлением грудью) и статьи 6 (Запрет на увольнение)".

5. Ночной труд

В своем докладе от 1970 года о применении Конвенции о ночном труде женщин (пересмотренной) 1948 года (№ 89) правительство, отвечая на прямой запрос Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций от 1969 года, объявило о принятии в 1970 году нового закона о труде. В статье 96 этого закона предусмотрено, что ночной труд женщины должен быть запрещен с 20 часов до 7 часов, либо, в соответствии со статьей 2 конвенции, в течение 11 часов подряд. Правительство уточняет, что определенные категории занятости являются исключением из этого правила.

В своем докладе от 1976 года правительство излагает условия, виды занятости и обстоятельства, позволяющие нанимать женщин на работу с 20 часов до 7 часов:

- "1. В сфере гостиничных и ресторанных услуг, а также на зрелищных мероприятиях и в других аналогичных местах;
2. В сфере пассажирских и грузовых авиаперевозок, а также в туристических агентствах;
3. В периоды религиозных и национальных праздников;
4. На руководящих должностях;
5. В больницах, клиниках и аналогичных заведениях, а также в детских садах;
6. В торговых точках;

7. Если не выполненная работа влечет за собой очевидные убытки, то необходимо за 48 часов сообщить об этом рабочей инспекции и получить ее письменное согласие. Необходимо также уведомить ее о продолжительности предстоящей работы;
8. При заключении временных договоров о ежедневной работе, если женщины не будут работать до 5 утра и после 21 часа."

**ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫЙ
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ
ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия Комитета по ликвидации дискриминации
в отношении женщин)

ЯПОНИЯ

(См. также доклад МОТ о седьмой сессии Комитета по ликвидации
дискриминации в отношении женщин)

**СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ,
РАТИФИЦИРОВАННЫЕ ЯПОНИЕЙ:**

Япония ратифицировала следующие конвенции МОТ, касающиеся
непосредственно женщин или содержащие положения, касающиеся непосредственно
женщин:

- Конвенция о применении труда женщин на подземных работах, 1935 год
(№ 45) (ратифицирована в 1956 году);
- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (ратифицирована
в 1967 году);
- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122)
(ратифицирована в 1986 году);
- Конвенция о развитии людских ресурсов, 1975 год (№ 142) (ратифицирована
в 1986 году);

Дополнительная информация, полученная МОТ после представления
доклада МОТ седьмой сессии

1. Равенство вознаграждения

В своем докладе за 1989 год о применении Конвенции о равном вознаграждении,
1951 (№ 100) правительство сообщило, что различие в начальных окладах между
мужчинами и женщинами, окончившими старшую ступень средней школы, не обязательно
означают нарушение принципа равного вознаграждения, поскольку их можно объяснить
разницей в структурах занятости между двумя группами населения. Правительство также
сообщило:

"В соответствии с законом о равных возможностях в области занятости, работодатели должны предъявлять одинаковые требования к мужчинам и женщинам в области занятости, и при этом бюро по вопросам женщин при министерстве труда, а также бюро префектур по вопросам женщин и молодых трудящихся, принимают меры для обеспечения полного понимания и выполнения этого Закона.

По этой и другим причинам принимаются меры по обеспечению равных возможностей и условий для мужчин и женщин в области занятости в том, что касается набора, найма, назначения на работу, продвижения по службе, образования и профессиональной подготовки и т.д., и уже имеются случаи, когда женщины выполняют виды работ, на которых ранее они заняты не были.

Кроме того, согласно основополагающей политике в отношении мер по обеспечению благосостояния трудящихся женщин (провозглашенной в июле 1989 года) одна из основных задач заключается во всестороннем выполнении принципа равной заработной платы для мужчин и женщин, предусматриваемого законом о нормах трудовых отношений. Предполагалось, что упомянутая основополагающая политика будет реализована в течение пятилетнего периода с 1987 по 1991 финансовый год. Таким образом, прилагаются последовательные усилия для того, чтобы обеспечить полное понимание и реализацию принципа равной оплаты за труд для мужчин и женщин в рамках пропагандистских программ и мероприятий по коллективной ориентации работодателей.

Правительство также сообщило:

- классификация видов трудовой деятельности, согласно которой проводится различие между "основными или ключевыми", а также "вспомогательными видами работ" (о введении которых сообщалось в предварительных наблюдениях Комитета), главным образом основано на таких факторах, как содержание работы, что не имеет никакого отношения к полу, и что поэтому различия в шкале окладов, определяемой упомянутой классификацией видов работ, не противоречит принципу равной оплаты за труд мужчин и женщин. С тех пор как вступил в силу закон о равных возможностях в области занятости, в случаях когда женщины не имеют доступа к получению какой-либо из этих классификаций видов трудовой деятельности без достаточных на то оснований, бюро префектур по делам женщин и молодых трудящихся оказывают активную административную поддержку, настоятельно предлагая работодателям выполнять свое обязательство по принятию соответствующих мер, предусмотренных законом;
- дискриминация в отношении предоставления пособий семьям, пособий на оплату жилища и т.д. в силу того, что трудящиеся являются женщинами, считается нарушением раздела 4 закона о нормах трудовых отношений

(к докладу прилагается статистическая информация о предоставлении льгот трудящимся мужчинам и женщинам);

- инспекторами по соблюдению норм трудовых отношений было зарегистрировано следующее количество нарушений статьи 4 (принцип равной оплаты за труд мужчин и женщин) закона о нормах трудовых отношений в рамках периодических инспекций (включая инспекции по расследованию происшествий): 170 686 случаев - в 1987 году и 162 659 - в 1988 году; 14 случаев - в 1987 году и 7 случаев - в 1988 году. Во всех случаях соответствующим работодателям были сделаны надлежащие рекомендации, которые устранили нарушения. В 1991 году было выявлено пять случаев нарушений.

В 1992 году Комитет экспертов по применению Конвенций и рекомендаций сделал следующее замечание:

В замечаниях, сделанных в течение ряда лет, Комитет выявлял информацию, которая позволила бы ему установить масштабы сокращения различий между заработной платой мужчин и женщин в результате применения Конвенции. На основе последней полученной от правительства информации, Комитет отмечает, что начальная заработная плата женщин, закончивших старшую ступень средней школы, составила 94,7 процента заработной платы мужчин, выполнявших ту же работу в 1990 году. Сопоставление между "стандартными" трудящимися мужчинами и женщинами (т.е. трудящимися, которые были заняты на одном и том же предприятии после окончания школы) одного и того же возраста и имеющими одинаковый стаж работы, которые являются выпускниками старшей ступени средней школы, свидетельствует о том, что заработная плата женщин составляет приблизительно 90 процентов от заработной платы мужчин в возрастной группе 20 лет и 70 процентов - в возрастной группе 50 лет. "Общий обзор структуры заработной платы", проведенный министерством труда в июне 1988 года (который является источником вышеприведенных данных), свидетельствует о том, что различия в заработной плате, по крайней мере в том, что касается начальных окладов, выравниваются среди лиц, окончивших начальную ступень средней школы, и выпускников средней школы, и уменьшается между выпускниками университетов. Вместе с тем, в этом же обзоре указывается, что среднемесячная заработная плата женщин, выдаваемая на руки, составляет примерно 60,5 процентов от заработной платы мужчин.

На основе информации, представленной в докладах правительства, Комитет приходит к выводу о том, что сохранение существенного различия в средней заработной плате и дальнейшее расширение разницы в заработной плате в зависимости от возраста трудящихся женщин объясняется двумя основными причинами; первое, - система установления окладов по стажу работы, в соответствии с которой заработная плата служащего повышается в зависимости от продолжительности работы на одном и том же предприятии; и второе - тем

фактом, что женщины в основном заняты на низкооплачиваемых работах и не могут пользоваться равными возможностями в области занятости.

Относительно системы оплаты труда в зависимости от стажа работы правительство ранее сообщило, что переход к системе окладов на основе содержания труда будет способствовать выполнению принципа равного вознаграждения для мужчин и женщин путем сокращения различий в заработной плате за счет установления более короткого среднего стажа для женщин. Вместе с тем было отмечено, что как работодатели, так и трудящиеся признают преимущества системы оплаты в зависимости от стажа работы, и что ее необходимо реформировать постепенно, с тем чтобы не поставить под сомнения эти преимущества. Комитет просит правительство сообщить о том, достигнуты ли какие-либо результаты по пути введения системы заработной платы, основанной на содержании труда. В целях содействия развитию тенденций к сокращению различий в заработной плате между начальными окладами трудящихся по мере их старения, Комитет также просит правительство сообщить о том, рассматривался ли, либо может быть рассмотрен вопрос о введении системы, в соответствии с которой льготы за стаж работы будут предоставляться женщинам, которые прерывают свою трудовую деятельность для рождения или воспитания детей, или для исполнения других семейных обязанностей.

По вопросу ликвидации различий в заработной плате на основе мер по обеспечению равных возможностей для занятости трудящихся женщин, Комитет принял к сведению информацию, содержащуюся в докладе правительства о мерах по выполнению закона о равных возможностях в области занятости за 1985 года. Комитет напоминает, что, хотя этим законом запрещается дискриминация по признаку пола в вопросах профессиональной ориентации, выплаты пособий, обязательного возраста выхода на пенсию, а также выхода на пенсию и увольнения в связи со вступлением в брак, беременностью и рождением ребенка, в нем предусматривается, что "работодатели должны стремиться" обеспечивать равные возможности для женщин и мужчин в области набора, найма, назначения на работу или продвижении сотрудников по службе. Комитет отметил, что в соответствии с системой добровольной проверки порядка регулирования вопросов занятости трудящихся женщин, введенной министром труда в 1988 году (согласно которой на 20 000 предприятий были назначены сотрудники для обеспечения равных возможностей в области занятости), предприятия не обязаны анализировать достигнутые результаты и представлять об этом доклады. Однако в рамках общего обзора положения в области регулирования проблем занятости женщин, в частности, было установлено, что на 87,3 процента предприятий, представивших ответы в рамках данного обзора, за три года не произошло каких-либо изменений в количестве женщин, занимающих должности директора, 74,8 процента предприятий сообщили, что они планируют принять меры по улучшению положения женщин в области занятости. В контексте этого обзора анализ основных тенденций в отношении назначения на должности трудящихся женщин показал, что 45,7 процента предприятий сообщили о том, что они

"назначают трудящихся женщин на работы, на которых они могут проявить свои качества и достоинства как женщины", 23 процента предприятий уведомили о том, что они назначают женщин на все виды работ, на которых они могут оптимальным образом проявить свои "особые способности", и 7,9 процента назначают женщин только на вспомогательные работы.

В свете этой информации Комитет просит правительство в консультации с сотрудничающими с ним общественными организациями рассмотреть вопрос о принятии дополнительных мер по ликвидации встречающихся расхождений в условиях набора, найма, назначения на работу и продвижения по службе, которыми, как представляется, объясняется сохранение различий в оплате труда.

Принимая во внимание, что Конвенция, основывающаяся на сопоставлении видов работ по принципу стоимости труда, предполагает обязательное использование критериев для сравнения различных видов работ, производимых женщинами и мужчинами, Комитет просит правительство сообщить о принятых или планируемых мерах для обеспечения того, чтобы виды работ, выполняемые главным образом женщинами, не оплачивались ниже, чем работы, в основном выполняемые мужчинами, за счет субъективной стоимостной оценки, основывающейся на традиционных представлениях о способностях мужчин и женщин.

В 1992 году организация "Женщины против дискриминации в отношении членов национального профсоюза железнодорожников и женщин" представила Бюро "Ответный доклад по поводу международных замечаний в отношении гражданских и политических прав, периодический доклад Японии (представляемый в рамках "Пакта о гражданских и политических правах") от 2 ноября 1992 год, в котором отмечается несоответствие между принципами, закрепленными в законодательстве относительно обеспечения равных возможностей для занятости мужчин и женщин, и реальным положением на рынке труда.

В 1993 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций сделал, в частности, следующее замечание:

"В своем последнем докладе правительство сообщает о том, что в своей основе его политика сводится к строгому соблюдению положений Конвенций МОТ, которые оно ратифицировало; и что при этом оно прилагает максимальные усилия для обеспечения соблюдения требований Конвенции № 100. По мнению правительства, в заключениях Комитета от 1992 года не содержится четкого признания систем и фактического положения в стране, а проводится общий обзор вопроса о различиях в средней заработной плате между мужчинами и женщинами, что выходит за рамки проблем, трактуемых в Конвенции. В том что касается Конвенции, правительство считает, что Комитет должен ограничить сферу своих суждений вопросом равного вознаграждения за труд равной стоимости и оставить другие вопросы, в частности, вопрос об обеспечении равных возможностей в области занятости, для рассмотрения в другом случае".

Комитет принимает к сведению данное заявление. Комитет с удовлетворением отмечает приверженность правительства делу выполнения Конвенции, свидетельством чего являются его усилия по поддержанию диалога в этом вопросе. В связи с этим Комитет напоминает свои общие замечания 1990 года, когда он отметил, что большинство ратифицировавших Конвенцию государств испытывают серьезные трудности в выполнении ее основных требований.

При определении процедуры применения Конвенции, Комитет стремился собрать информацию о заработной плате мужчин и женщин, а также о различиях в их заработной плате, поскольку такая информация может указывать на наличие проблем, создавая тем самым основания для проведения дальнейших исследований и принятия мер по более четкому соблюдению принципа Конвенции.

Комитет также принимал меры для получения информации относительно мероприятий, проводимых для реализации принципа равного вознаграждения за труд равной стоимости. В своих предыдущих замечаниях Комитет не предлагал отменить систему выплаты заработной платы в зависимости от стажа работы. Комитет высказал свои соображения по поводу заявления правительства относительно того, что переход с системы заработной платы по стажу работы к системе оплаты труда по его содержанию должен содействовать реализации принципа равного вознаграждения для мужчин и женщин. Впоследствии Комитет запросил информацию о том, в какой степени может быть введена объективная оценка видов работы - по смыслу Статьи 3 Конвенции - в контексте системы заработной платы в зависимости от стажа работы с тем, чтобы стоимость различных видов работ, выполняемых мужчинами и женщинами, можно было сравнивать с точки зрения их фактического содержания или потребностей. В этой связи Комитет отметил, что в основе таких сопоставлений должны использоваться недискриминационные критерии для обеспечения того, чтобы виды работ, выполняемых в основном женщинами, не рассматривались как имеющие более низкую стоимость по отношению к работам, выполняемым мужчинами.

Комитет принимает к сведению заявление правительства об отсутствии национального консенсуса в отношении того, что виды работ, выполняемые главным образом женщинами (как например, уход за детьми) имеют необоснованную низкую стоимость с точки зрения их содержания по сравнению с работами, выполняемыми в основном мужчинами, в результате субъективных ценностных оценок, основанных на традиционных представлениях о соответствующих способностях мужчин и женщин. Соответственно, исходя из этой точки зрения, не принимается и не планируется каких-либо мер. Однако Комитет с интересом отметил тот факт, что правительство оказывает консультативные услуги и помощь предприятиям, которые планируют усовершенствовать системы оплаты труда в зависимости от стажа работы и ввести оплату труда по его содержанию, хотя он не располагает информацией о

достигнутых результатах в этой области в силу изменений в методах проведения статистических обзоров.

Комитет просит правительство представить в своем следующем докладе подробную информацию о минимальных или основных ставках окладов и средних фактических доходах мужчин и женщин, занятых в различных секторах экономики или на различных видах деятельности (включая традиционно мужские или женские) в разбивке по стажу и уровню квалификации, а также информацию о процентном соотношении женщин и мужчин, занятых в таких различных секторах экономики, либо в таких видах деятельности. Комитет будет также признателен правительству, если оно и впредь будет представлять информацию о принимаемых им мерах по оказанию консультативной помощи предприятиям относительно введения системы заработной платы на основе содержания труда, включая сведения о критериях, применяемых для сопоставления и классификации видов работ, выполняемых мужчинами и женщинами.

По вопросу о соответствии Конвенции мер по созданию возможностей для занятости женщин Комитет последовательно отмечал тот факт, что комплексный подход к обеспечению равенства возможностей и обращения в области занятости и профессиональной деятельности имеет особое значение в плане применения настоящей Конвенции. Как он отметил в пункте 252 своего общего обзора по вопросу равного вознаграждения за 1986 год, равная оценка работы и равные права на получение всех компонентов вознаграждения не могут быть обеспечены в общем контексте неравенства. В этой связи Комитет отмечает заявление правительства о необходимости принятия дальнейших мер по изучению возможностей содействия обеспечению целей закона о равных возможностях в области занятости 1985 года. Комитет просит правительство представить сведения о мерах, которые приняты или запланированы для поощрения работодателей к предоставлению женщинам равных условий в области набора, найма, назначения и продвижения по службе, поскольку работодатели не обязаны делать это согласно закону о равных возможностях в области занятости 1985 года.

Комитет отмечает, что в ответ на его предложение о предоставлении льгот в рамках системы оплаты труда по стажу работы женщинам, прерывавшим свою трудовую деятельность для исполнения семейных обязанностей, правительство сослалось на положения закона 1992 года об отпусках по уходу за ребенком, согласно которому трудящиеся могут брать отпуск без увольнения с работы. Комитет просит правительство сообщить о том, будет ли женщина, взявшая отпуск по семейным обстоятельствам в соответствии с упомянутым законом, вновь принята на работу без потери стажа на том же его уровне оклада, на который бы она имело право, если бы не прерывала работу.

2. Политика в области занятости

В своем докладе за 1988 год о применении Конвенции о политике в области занятости 1964 года (№ 122) правительство представило сведения относительно выполнения шестого основного плана мероприятий в области занятости, разработанного в июне 1988 года, а также об исполнении различных нормативных положений, касающихся политики в области занятости.

В своем докладе за 1992 год правительство сообщило:

"Со времени вступления в силу закона об обеспечении равных возможностей в области занятости прошло шесть лет, и цель этого закона последовательно реализуется в обществе. Мы отмечаем, что большое количество предприятий усовершенствовали свои методы регулирования вопросов занятости в соответствии с требованиями этого закона. Например, в том что касается набора персонала, то отмечается резкое увеличение количества вакансий, прием на которые не был оговорен какими-либо конкретными требованиями в отношении пола, после вступления в силу упомянутого закона, а в области найма созданы широкие возможности для поступления на работу женщин, закончивших четырехлетний курс обучения в университетах, которые сталкивались с серьезными трудностями в получении работы до введения в действие этого закона. В отношении образования и профессиональной подготовки также достигнуто определенное улучшение положения довольно значительным количеством предприятий, поскольку они отказались от традиционной практики в пользу предоставления равных условий для мужчин и женщин по линии профессиональной подготовки новых служащих после введения в силу закона, в результате чего почти все предприятия предъявляют равные требования к мужчинам и женщинам. Такие сдвиги являются результатом не только самостоятельных усилий предприятий по улучшению применяемой ими системы набора кадров, но и консультативной помощи со стороны бюро по вопросам женщин и молодых трудящихся, которую они оказывают с целью обеспечения соблюдения закона о равных возможностях в области занятости и основанных на нем руководящих принципах, о чем мы уже сообщали МОТ в нашем предыдущем докладе. В частности, в области набора персонала за шесть лет эти бюро оказали консультативную помощь более чем в 6000 случаях, включая контакты с рекламными агентствами, газетами, журналами и т.д., в которых помещаются объявления о найме на работу. Поэтому мы считаем, что практическая реализация закона обеспечена этими усилиями административных органов, несмотря на то, что законом не предусмотрены положения об уголовной ответственности за его нарушение.

Кроме того, система добровольной проверки порядка продвижения по службе, о которой мы сообщили МОТ в нашем предыдущем докладе как об одной из мер содействия практической реализации закона об обеспечении равных возможностей в области занятости, за четыре года получила дальнейшее развитие, и в течение 1991 финансового года в рамках этой системы на 46 000 предприятий

были назначены сотрудники на должности, связанные с обеспечением равных возможностей.

Кроме того, согласно закону о равных возможностях в области занятости, основные принципы, призванные составить основу мер по реализации основополагающей идеи закона, должны быть сформулированы в качестве "основной политики в отношении мероприятий по обеспечению благосостояния трудящихся женщин". В мае 1992 года был разработан второй вариант этой политики с указанием основного направления мероприятий, которые должны быть проведены в ближайшие пять лет.

По вопросу работы в течение неполного рабочего дня министерство труда провело обзор, который показал, что основными причинами, по которым трудящиеся женщины выбирают эту форму трудовой деятельности, являются 1) желание работать в удобное время (58,9 процента), 2) стремление иметь более короткий рабочий день и меньшее количество рабочих дней (31,7 процента) и 3) необходимость выполнения семейных обязанностей и обязанностей по уходу за детьми (23,1 процента). Поэтому представляется несоответствующим реальному состоянию дел в Японии заявление Комитета о том, что в подавляющем большинстве случаев, когда женщины заняты неполный рабочий день, они избрали эту форму трудовой деятельности недобровольно.

3. Развитие людских ресурсов

В своем первом докладе за 1988 год о применении Конвенции о развитии людских ресурсов 1975 года (№ 142) правительство сообщило о том, что в плане профессиональной подготовки, проводимой на предприятиях, дискриминация по признаку гражданства, вероисповедания или общественного положения запрещена статьей 3 закона о нормах трудовых отношений и что дискриминация по признаку пола запрещена статьей 9 закона, касающегося обеспечения равных возможностей и обращения для мужчин и женщин в области занятости, а также другими положениями об обеспечении благосостояния трудящихся женщин. Правительство также информировало о том, что статья 2 "закона о безопасности в области занятости" касается свободы выбора профессий.

В своем докладе за 1992 год правительство представило следующую информацию:

"В целях оказания помощи женщинам, которые остаются без работы в связи с уходом за детьми, исполнением семейных обязанностей и т.д. в деле возвращения к трудовой деятельности и использования своих способностей, начиная с 1991 финансового года, создавались государственные бюро по обеспечению безопасности в области занятости, занимающиеся наймом на работу женщин и именуемые "Ladies' Hello Work". Эти бюро регистрируют желающих получить работу женщин, предоставляют им информацию о возможностях трудоустройства, когда последние не имеют работы, проводят

лекционные курсы по вопросам профессиональной подготовки и оказывают конкретные консультативные услуги и помощь по вопросам трудоустройства и т.д.

Многие трудящиеся женщины вынуждены увольняться с работы в связи с необходимостью ухода за детьми, поскольку здесь основная ответственность ложится на женщин. В этой связи в мае 1991 года был разработан закон о декретных отпусках, введенный в действие в апреле 1992 года в качестве одной из мер по обеспечению непрерывной занятости трудящихся на основе оказания им содействия в согласовании потребностей трудовой деятельности и ухода за детьми. Основная цель закона состоит в обеспечении того, чтобы трудящиеся, воспитывающие детей в возрасте до одного года, могли брать отпуск с целью ухода за детьми".

4. Подземные работы

В своем докладе за 1958 год о применении Конвенции о применении труда женщин на подземных работах 1935 года (№ 45) правительство уведомило о том, что статьей 64 закона о нормах трудовых отношений предусматривается что: "работодатель не использует на подземных работах труд несовершеннолетних до достижения ими полных 18 лет или женщин".

В докладе за 1985 года правительство сообщило:

"В том что касается обзора положений, регулирующих вопросы защиты женщин в рамках закона о нормах трудовых отношений, Совет по проблемам женщин и несовершеннолетних в составе представителей общественности, работодателей и трудящихся в марте 1984 года внес предложение, прилагаемое к настоящему докладу. На основе этого предложения правительство Японии приняло решение о смягчении или отмене нормативных положений, регулирующих вопросы защиты женщин, с целью обеспечения равных возможностей для мужчин и женщин в области занятости и частично изменило закон о нормах трудовых отношений 1985 года".

Закон, с внесенными в него изменениями, вступил в силу 1 апреля 1986 года. Из-под действия этого закона освобождаются:

лица, исполняющие обязанности врачей и медицинских сестер, а также функции репортеров для средств массовой информации, изданий и программ радиовещания, которые обусловлены временными потребностями, за исключением лиц, которые являются беременными или у которых еще не прошел один год после рождения ребенка, и которые уведомили своих работодателей о том, что они не будут выполнять вышеупомянутые подземные работы.

**ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА В СООТВЕТСТВИИ
СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ
ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия КЛДЖ)

МАДАГАСКАР

(См. также доклад МБТ на двенадцатой сессии КЛДЖ)

**СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ,
РАТИФИЦИРОВАННЫЕ МАДАГАСКАРОМ**

Мадагаскар ратифицировал следующие Конвенции МОТ, касающиеся непосредственно женщин или содержащие положения, касающиеся непосредственно женщин:

- Конвенция о свинцовых белилах в малярном деле 1921 года (№ 13) (ратифицирована в 1960 году);
- Конвенция о равном вознаграждении 1951 года (№ 100) (ратифицирована в 1962 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111) (ратифицирована в 1961 году);
- Конвенция о политике в области занятости 1964 года (№ 122) (ратифицирована в 1966 году);
- Конвенция о максимальном грузе 1967 года (№ 127) (ратифицирована в 1971 году).

Дополнительная информация, полученная после представления
доклада МБТ на двенадцатой сессии

1. Равное вознаграждение

В своем докладе от 1992 года о применении Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (№ 100) правительство вновь утверждает, что в области заработной платы не проводится никаких различий на основе пола, и она определяется лишь работой и профессиональной квалификацией. При этом, однако, подчеркивается, что "в настоящее время очень трудно объективно подходить к оценке на основе понятия рабочего места, чтобы позволить применять принцип равного вознаграждения за работу равной ценности.

Департамент труда не смог бы в одиночку провести столь широкое исследование, располагая столь скромными средствами."

Кроме того, правительство в сотрудничестве с Национальным советом труда планирует пересмотр Кодекса законов о труде 1975 года, для чего был создан специальный комитет для изучения прежде всего условий труда, и, в частности, заработной платы.

Что касается применения принципа равного вознаграждения за труд равной ценности, то работник или его профсоюзная организация могут обращаться в трудовую инспекцию или трудовой трибунал при возникновении споров, в частности, в отношении профессиональной квалификации.

2. Равенство при трудоустройстве

В своем докладе от 1993 года о применении Конвенции в области труда и занятости 1958 года (№ 111) правительство заявляет, что страна получила новую Конституцию, учреждающую по итогам референдума 19 августа 1992 года Ш-ю Республику:

"КОНСТИТУЦИЯ

Статья 8: "Граждане равны в правах и пользуются одинаковыми основными свободами, защищенными законом."

"Государство объявляет вне закона любую дискриминацию на основе пола, степени образованности, состояния, происхождения, расы, религиозных верований или взглядов."

Статья 27: "Никому не может быть отказано в работе или в занятости по причине пола, возраста, религии, взглядов, происхождения и политических убеждений."

Кроме того, правительство отмечает, что в области дискриминации на основе пола "был достигнут заметный прогресс: женщины занимают ответственные должности как в государственном, так и в частном секторах, как на правительственном, так и административном уровне: министра, генерального секретаря, генерального директора и директора.

Женщины занимают также руководящие должности в частных компаниях, как должности руководителей предприятий, так и директоров компаний. По данным министерства по народонаселению женщины составляют 64 процента служащих категорий I и II в государственной службе и 43 процента от общей численности административного персонала университета; 73 процента женского персонала в министерстве здравоохранения и министерстве национального образования.

Необходимо, однако, отметить, что большинство такого персонала работает в городах, в то время как в сельской местности женщины обычно занимаются традиционными для мальгашского общества занятиями.

По данным опроса по секторам занятости в 1990 году число постоянных рабочих мест в современном секторе Мадагаскара оценивалось в 172 000. Они расположены на 751 предприятии, из которых 83 процента - это частные предприятия, 5 процентов - предприятия со смешанной экономикой и 12 процентов - государственные предприятия.

Из этого опроса следует, что доля женщин в разных сферах деятельности различна:

1. В целом по отраслям женщины составляют 17 процентов рабочей силы.
2. Эта доля превышает 50 процентов в обувной и швейной промышленности.
3. В строительстве и общественных работах доля женщин составляет 25 процентов."
4. Из 17 процентов от общей рабочей силы, которые составляют женщины, 9 процентов приходится на сельское хозяйство, 32 процента на сферу услуг и 52 процента на сектор промышленности.
5. Из 172 632 постоянных зарегистрированных рабочих мест 28 910 заняты женщинами, из которых:
 - 627 должностей высшего руководящего звена на 4690 должностей, занятых мужчинами;
 - 1576 должностей среднего руководящего звена на 7478 должностей, занятых мужчинами;
 - 11 499 должностей квалифицированных сотрудников на 31 252 должности, занятых мужчинами;
 - 713 должностей квалифицированных рабочих на 22 670 должностей, занятых мужчинами.

Из общей численности занятых на свободных предприятиях в количестве 2351 человека женщины составляют 1081, из которых:

- 4 на должностях высшего руководящего звена по сравнению с 21 должностью, занятыми мужчинами;
- 7 на должностях среднего руководящего звена по сравнению с 29 должностями, занятыми мужчинами."

Равный доступ к трудоустройству и профессиональной подготовке официально гарантируется Конституцией и действующими законами и положениями.

Эти положения подтверждены в Кодексе законов о труде и в генеральном уставе о государственной службе.

3. Политика в области занятости

В 1993 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций обратился, в частности, со следующим прямым запросом в отношении применения Конвенции о политике в области занятости 1964 года (№ 122):

"Комитет подчеркивает, что среди "главнейших целей" нынешнего этапа правительственной программы, предусмотрено достичь темпов экономического роста, превышающих рост народонаселения, перестроить промышленный сектор и содействовать развитию малых и средних предприятий, улучшить качество образования и развивать социальную политику в отношении групп населения, находящихся в наименее благоприятном положении. В этой связи в рамках регулирования социальной политики оно разработало в 1989 году "проект действий в социальной сфере и поддержки экономической деятельности" (PASAGE). Комитет ссылается на пункт 1 статьи 1 Конвенции, где предусмотрено, что все участники после ратификации Конвенции должны разработать и применять "в качестве важной цели" активную политику с целью содействия полной и эффективной занятости и свободному выбору. Ему хотелось бы надеяться, что направленность программы структурной перестройки не войдет в противоречие с достижением цели содействия полной занятости в определении по Конвенции, и что правительство сможет представить информацию о результатах принятых в рамках программы структурной перестройки мер как в отношении положения, уровня и тенденций в глобальном плане, так и в отношении конкретных категорий трудящихся, таких как женщины, молодежь, пожилые трудящиеся и инвалиды."

**ДОКЛАД, ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ МЕЖДУНАРОДНЫМ БЮРО ТРУДА
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ
ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия Комитета по ликвидации дискриминации
в отношении женщин)

НИДЕРЛАНДЫ

**СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ,
РАТИФИЦИРОВАННЫЕ НИДЕРЛАНДАМИ**

Нидерланды ратифицировали следующие Конвенции МОТ, касающиеся непосредственно женщин или содержащие положения, касающиеся непосредственно женщин:

- Конвенция о свинцовых белилах в малярном деле, 1921 год (№ 13) (ратифицирована в 1939 году);
- Конвенция о применении труда женщин на подземных работах, 1935 год (№ 45) (ратифицирована в 1937 году);
- Конвенция о труде женщин в ночное время (пересмотренная), 1948 год (№ 89);*
- Конвенция об охране материнства (пересмотренная), 1952 год (№ 103) (ратифицирована в 1981 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год, (№ 111) (ратифицирована в 1973 году);
- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122) (ратифицирована в 1967 году);
- Конвенция о развитии людских ресурсов, 1975 год (№ 142) (ратифицирована в 1979 году);
- Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156) (ратифицирована в 1988 году).

* Нидерланды денонсировали эту Конвенцию.

Информация, полученная МОТ с даты
первоначального доклада правительства

1. Равное вознаграждение

В 1992 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций направил прямой запрос в отношении применения Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (№ 100):

Комитет принимает к сведению информацию, представленную правительством в ответ на предыдущие замечания комитета в отношении обзоров, предпринятых департаментом инспекций по вопросам заработной платы (ДИВЗП), в которых были вскрыты некоторые случаи несоответствия с законодательством о равной оплате 1975 года. Комитет просит правительство представить информацию о мерах, принятых для решения проблем, выявленных LTD, в результате мер, предпринятых министром по социальным вопросам и занятости в соответствии с новым законодательством.

Комитет принимает к сведению с интересом исследование 1988 года, предпринятое LTD, в отношении равной оплаты в секторе розничной продажи, в котором отмечалось, что "надбавки кормильцу", (которые, по-видимому, выплачиваются только лицу, признаваемому единственным кормильцем в семье), являются формой косвенной дискриминации, противоречащей закону о равенстве в области занятости 1989 года. Комитет был бы признателен, если бы правительство представило дополнительную информацию, касающуюся установления таких надбавок в целом, и указало в свете этого исследования, учитывались ли в рассмотрении принципы, на основе которых они устанавливаются.

Комитет также принимает к сведению с интересом информацию, касающуюся деятельности Комиссии по равным правам, включая случаи рассмотрения Комиссией вопросов о равной оплате. Комитет просит правительство продолжать представлять такую информацию в своих будущих докладах, которая указывает, как Конвенция осуществляется на практике.

В замечании 1992 года

Комитет принимает к сведению, что в комментарии о применении Конвенции Федерация профсоюзов Нидерландов (ФНП) отметила, что различные формы гибких форм занятости (а именно: надомная работа, работа с помощью средств телекоммуникаций, внештатная работа и работа по вызову), которые используются в основном женщинами, являются основным источником неравной оплаты. Женщины, которые занимаются такими видами деятельности, не имеют возможности пользоваться какими-либо или большинством законодательных положений, запрещающих дискриминацию, в связи с видом контракта, по

которому они работают. Согласно данным Федерации профсоюзов Нидерландов, выбор контракта в основном, если не полностью, определяется работодателем (даже если работник не возражает или персонально выбирает различные элементы гибкой формы занятости). ФПН призывает правительство проводить более энергичную политику, включая принятие законодательных мер, для обеспечения того, чтобы большинство работников, занимающихся такого рода деятельностью, не оставались за рамками юридической защиты. ФПН считает, что такие меры будут способствовать ликвидации широкомасштабного неравенства при вознаграждении.

Комитет принимает к сведению, что в ответе на вышеупомянутое замечание правительство констатировало, что проблема так называемой гибкой формы рабочих отношений рассматривается как важный вопрос политики в этой стране. Правительство также констатирует, что Конвенция № 100 непосредственно не обязывает правительство принимать меры, требуемые ФПН.

В своем предыдущем прямом запросе Комитет принял к сведению, что в соответствии с положениями о равной оплате Закона о равенстве мужчин и женщин 1989 года, база для сравнения вознаграждения ограничена заработной платой, обычно получаемой работником другого пола, занимающегося работой равной ценности, или, если этого нет, за работу практически равной ценности (раздел 7(1)), тогда как раздел 3(2) законодательства 1975 года о равной оплате также предоставляет возможность в случаях, когда не выполняется работа равной или приблизительно равной ценности работником другого пола на предприятии, где работает соответствующий работник, распространение сравнения на заработную плату, обычно получаемую работником другого пола, на предприятии как можно более подходящего рода в том же секторе за работу равной ценности или при отсутствии таковой работы за работу приблизительно равной ценности. Комитет просил правительство указать средства, с помощью которых женщины-работницы, которые в основном сконцентрированы в определенных секторах деятельности, в которых возможности для сравнения могут быть недостаточными на уровне предприятия, могут добиваться удовлетворения их требований о равной оплате. Комитет принимает к сведению из доклада правительства, что возможность распространения масштаба сравнения на другое предприятие, как это предусмотрено законом 1975 года, никогда не использовалось на практике в силу того, что очень трудно доказать, что различия в заработной плате между работниками в различных компаниях основаны на дискриминации по признаку пола, поскольку это легко можно объяснить тем, что одна компания просто платит лучше за работу одинаковой ценности, чем другая. Поскольку положение, о котором идет речь, никогда не использовалось, правительство не включило его в новое законодательство.

Комитет признает, что вопрос определения, в какой степени должно быть разрешено сравнение между работами, выполняемыми мужчинами и женщинами, является особенно трудным аспектом применения Конвенции. Тем не менее

очевидно, что достаточные возможности для сравнения должны иметься, если принцип равной оплаты должен каким-либо образом применяться на сегрегированном по признаку пола рынке труда. Как отмечал Комитет в своем общем обзоре за 1986 год, для того чтобы обеспечить равное вознаграждение в отраслях промышленности, где в основном работают женщины, важно, чтобы была основа для сравнения за пределами соответствующего заведения или предприятия. Но это не говорит о том, что факторы, влияющие на уровень заработной платы, которые выходят за рамки конвенции (такие как географическое местонахождение, избыток или нехватка отдельных профессий или политика оплаты отдельных предприятий) не должны учитываться. Справедливо, что разница в вознаграждении для женщин, работающих на различных предприятиях, но занимающихся работой равной ценности, может объясняться тем фактом, что одна компания платит своим рабочим более высокие ставки. Однако могут быть основания для того, чтобы говорить о дискриминации по признаку пола, если при изучении общей структуры заработной платы соответствующего предприятия, становится очевидным, что в одной компании существует значительно больше различий между работниками мужского и женского пола, чем в другой аналогичной компании. В этой связи Комитет напоминает, что законодательство 1975 года о равной оплате также предусматривает, что в случаях, когда сравнения делались вне предприятия (в соответствии с разделом 3(2)), необходимо было учитывать "общие различия в структуре заработной платы соответствующих предприятий" (раздел 5(3)). Признавая трудности, связанные с расширением охвата для сравнения, Комитет просит правительство вновь рассмотреть вопрос о том, как на практике работники-женщины, которые считают, что их возможности для сравнения являются недостаточными, на уровне предприятия могут укрепить свое право на равную оплату за работу равной ценности.

2. Равенство в области занятости

В своем докладе за 1992 год о применении Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111) правительство заявило о том, что информация от 120 организаций должна будет обрабатываться в его предстоящем исследовании системы субсидий, созданной для того, чтобы оказать помощь организациям для оплаты определенных расходов при разработке положительной программы действий для женщин, находящихся в неблагоприятном положении.

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций обратился, в частности, со следующим прямым запросом:

Принимая к сведению данные правительства, показывающие, что 72 процента женщин, обучавшихся в профессиональных женских школах в период с 1990–1991 годов получили после этого работу, Комитет просит правительство предоставить дополнительную информацию, касающуюся возможностей

подготовки девушек и женщин в профессиональных центрах и о любых других усилиях, предпринимаемых для того, чтобы предоставить женщинам больше возможностей при выборе профессии.

3. Развитие людских ресурсов

В своем докладе 1990 года об осуществлении Конвенции о развитии людских ресурсов 1975 года (№ 142) правительство представило следующую информацию:

Главное управление трудовых ресурсов решило ввести так называемые 5-процентные задания для технических центров профессиональной подготовки (ТЦПП) в 1985 году. Это означает, что минимум 5 процентов мест в технических ЦПП должно предоставляться женщинам. На 1989 год это задание составило 10 процентов.

В своем докладе 1992 года правительство отметило, что:

Перед женскими школами профессиональной подготовки ставится цель подготовить женщин, которые обладают недостаточной квалификацией, которые старше 25 лет и которые пока еще не имеют работу или хотят возобновить работу после долгого перерыва. Подготовка охватывает профессии, где традиционно доминировали мужчины, например, компьютерные науки и курсы бизнеса. Подготовка помогает женщинам найти работу и создает условия, при которых женщины могут начать свое собственное дело. Стоимость одного места (на годовой основе) составляет 14 400 нидерландских гульденов. В 1990 и в 1991 годах новую работу получили 970 женщин. Успеха добились 90 процентов и в среднем 72 процента женщин получили работу.

4. Защита материнства

В своем докладе 1992 года по применению Конвенции об охране материнства (пересмотренная) 1952 года (№ 103) правительство представило следующую информацию:

2 марта 1990 года был изменен закон о пособиях по болезни: в случае беременности или родов пособие по болезни выдается в размере 100 процентов дневной заработной платы в течение 16 недель.

5. Трудящиеся с семейными обязанностями

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенций и рекомендаций обратился, в частности, со следующим прямым запросом в отношении применения Конвенции о трудящихся с семейными обязанностями 1981 года (№ 156):

Статья 1 Конвенции. Комитет был бы признателен, если бы правительство представило в своем следующем докладе информацию в отношении того, каким образом термин "другие близкие члены их семей, которые явно нуждаются в уходе или поддержке", определяется в целях применения терминов Конвенции.

Статья 2. Комитет принял к сведению, что трудящиеся, работающие менее 20 часов в неделю, и государственные служащие, работающие менее 16 часов в неделю, не включаются в категорию лиц, получающих пособие во время отпуска родителей по уходу за детьми ни по закону об отпуске родителей по уходу за детьми 1990 года, ни по постановлениям о государственной службе. Он также принимает к сведению временное исключение служащих учебных больниц из положений закона об отпуске родителей 1990 года. Комитет был бы признателен, если бы правительство представило информацию в будущих докладах о любых принятых или предполагаемых мерах, направленных на распространение такого охвата на трудящихся, исключенных из вышеупомянутых положений. Он также просит правительство любезно указать, охватывает ли закон об отпусках родителей 1990 года служащих, независимо от формы их занятости, или он охватывает лишь служащих, которые работают в чисто юридическом смысле в соответствии с разделами 1637(d) и далее трудового кодекса.

Статья 4. Комитет был бы признателен, если бы правительство продолжало предоставлять в будущих докладах информацию о принятых или предполагаемых мерах в дополнение к декретному отпуску и отпуску родителей по уходу за детьми, с тем чтобы дать возможность работающим родителям лучше сочетать свои рабочие и семейные обязанности, например, сокращение рабочего времени, отпуск по уходу за больными детьми, гибкий график работы или возможность работы на дому. Он также просит правительство представить информацию о любых пособиях в рамках социальной защиты, которые имеются или которые планируется ввести, с тем чтобы дать возможность трудящимся с семейными обязанностями лучше сочетать свою работу и семейные обязанности, касающиеся детей-иждивенцев, а также их других ближайших членов семьи, которые явно нуждаются в уходе или поддержке. В этой связи он был бы признателен за информацию, если таковая имеется о видах "надбавок единственному кормильцу", которые существуют в налоговом законодательстве или законодательстве о социальной защите и требованиях, которые необходимы для получения этих надбавок. Далее Комитет просит правительство предоставлять информацию о требованиях, дающих право получать пособие на дневной уход и о запросе на получение такого пособия.

Статья 5. Комитет принимает к сведению информацию в докладе правительства, касающуюся положений об уходе за детьми, и просит правительство указать в своем следующем докладе, отвечают ли условия ухода за детьми существующим требованиям о создании таких условий, и если нет, принимаются ли меры или предполагается ли принять меры с тем, чтобы удовлетворить это требование. В этой связи Комитет просит правительство и

впредь информировать его об осуществлении правительством политики и прогресса, достигнутого в этом отношении. Комитет был бы также признателен, если бы правительство указало, существуют ли какие-либо семейные услуги, помимо ухода за детьми, которые помогали бы трудящимся совместить свои рабочие и семейные обязанности в отношении иждивенцев, помимо детей.

6. Ночной труд

В 1972 году правительство представило "Грамоту о денонсировании" в отношении Конвенции о ночном труде женщин (пересмотренная), 1948 год (№ 89), ратифицированной в 1954 году. Денонсирование было зарегистрировано 26 февраля 1972 года и вступило в силу 26 февраля 1973 года. Правительство, в частности, аргументировало это следующим:

За последние несколько лет социальное неравенство, которое все еще существует между мужчинами и женщинами, все в большей и большей степени рассматривается как дискриминация, которая не может дальше оправдываться. Кроме того, с точки зрения производственного процесса, она может рассматриваться как препятствие к выполнению некоторых видов работ женщинами, которые тем не менее представляют интерес для них, учитывая положение на рынке труда.

7. Подземные работы

В своем докладе 1938 года в отношении осуществления Конвенции о применении труда женщин на подземных работах 1935 года (№ 45) правительство заявило, что пункт 1 статьи 311 положений, которые применяются в отношении подземных работ, содержит, в частности, абсолютный запрет на привлечение женщин к подземным работам.

8. Свинцовые белила

В своем докладе 1947 года о применении Конвенции о свинцовых белилах в малярном деле 1921 года (№ 13) правительство заявило, что статья 8 положений о труде 1920 года запрещает нанимать молодых людей и женщин для выполнения любых малярных работ, связанных с использованием свинцовых белил или сульфата свинца или других продуктов, содержащих эти вещества.

**ДОКЛАД, ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ МЕЖДУНАРОДНЫМ БЮРО ТРУДА В
СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ
ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия КЛДЖ)

(См. также доклад МОТ, представленный Десятой сессии КЛДЖ)

НОВАЯ ЗЕЛАНДИЯ

**СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ,
РАТИФИЦИРОВАННЫЕ НОВОЙ ЗЕЛАНДИЕЙ**

Новая Зеландия ратифицировала следующие конвенции МОТ, которые непосредственно касаются женщин или в которых содержатся положения, непосредственно касающиеся женщин:

- Конвенция о применении труда женщины на подземных работах 1935 год (№ 45)*
- Конвенция о ночном труде женщин (пересмотренная) 1948 год (№ 89)*
- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (ратифицирована в 1983 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 год (№ 11) (ратифицирована в 1983 году);
- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122) (ратифицирована в 1965 году).

**Информация, полученная МОТ, с даты первоначального
доклада правительства**

1. **Равное вознаграждение**

В 1992 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций сделал, в частности, следующее замечание по применению Конвенции о равном вознаграждении, 1951 год, (№ 100):

* Новая Зеландия денонсировала эти конвенции.

Комитет также принял к сведению комментарии Совета профсоюзов Новой Зеландии в отношении допустимого охвата сравнения в целях определения равной оплаты. Совет отмечает, что сравнения могут быть сделаны только между рабочими, нанимаемыми одним и тем же работодателем, тогда как до вступления в силу Закона о контрактах на работу (1991 год), имелась возможность за счет регистрации соглашений обеспечить, чтобы паритет заработной платы применялся ко всем рабочим той или иной профессии или отрасли промышленности, охватываемой Соглашением. Еще большее значение, отмечает Совет, имеет полное отсутствие какого-либо механизма для обеспечения того, чтобы профессия или специальность, которой в основном владеют женщины-трудящиеся, оплачивалась по ставкам, сопоставимым с теми, которые платятся трудящимся аналогичных профессий или специальностей за работу, выполняемую главным образом мужчинами.

Признавая трудность определения, как широко следует разрешать сравнение между работами, выполняемыми мужчинами и женщинами, Комитет отмечает, что достаточные возможности для сравнения должны иметься, если принцип равной оплаты за работу равной ценности должен каким-то образом применяться на сегрегированном по признаку пола рынке труда. Для того чтобы обеспечить осуществление этого принципа в профессиях или отраслях промышленности, в которых заняты преимущественно женщины, важно, чтобы существовала основа для сравнения за пределами соответствующих заведений или предприятий. Комитет просит правительство представить в своем следующем докладе информацию о принятых или предполагаемых мерах, направленных на обеспечение применения принципа равного вознаграждения за работу равной ценности в отношении тех трудящихся женщин в частном секторе, которые считают, что их возможности для сравнения являются недостаточными именно на их рабочих местах.

Напоминая, кроме того, что закон правительства о равной оплате труда (1960 года) предоставляет возможность проведения сравнения с масштабами оплаты в других секторах занятости, когда государственные служащие-женщины выполняют работу, которую исключительно или в основном выполняют женщины (раздел 3 (1) b)) Комитет просит правительство предоставить информацию, касающуюся использования на практике этого положения.

Комитет с интересом принимает к сведению информацию, представленную правительством, о мерах, принятых для внедрения принципа равного вознаграждения (изложенного в ответе правительства на рекомендации Рабочей группы по вопросам справедливости в области занятости, январь 1991 года), Особо отмечалась публикация и широкое распространение пособия "Справедливость при работе; подход к оценке работы независимо от пола" (Комиссия государственных служб, июль 1991 года), который был подготовлен с тем, чтобы преодолеть предвзятость, связанную с полом, в традиционных системах оценки работы. Комитет также отметил, что правительством будет создан трест

возможностей равной занятости в секторе частных предпринимателей, с тем чтобы обеспечить равенство. Правительство также выделило значительные ассигнования для того чтобы добиваться равенства в частном секторе.

2. Равенство в области занятости

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций сделал, в частности следующие замечания по применению Конвенции о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111):

В своих предыдущих замечаниях Комитет отметил, что после отмены Закона о справедливости в области занятости 1990 года правительство создало Рабочую группу по вопросам справедливости в области занятости для оценки инициатив в отношении равных возможностей занятости и представлений правительству рекомендаций по наиболее эффективным средствам развития и осуществления его политики, касающейся справедливости в области занятости. Доклад Рабочей группы, подготовленный в январе 1991 года, обсуждал вопросы равенства в области занятости и возможности профессиональной подготовки для женщин народа маори, народа тихоокеанских островов, людей с физическими недостатками и других групп, определенных как оказавшиеся в неблагоприятном положении, и содержал ключевые рекомендации в отношении введения в жизнь законодательства, требующего от работодателей разрабатывать, осуществлять и контролировать программы возможностей для равенства в области занятости, а также о создании Совета по обеспечению справедливости в области занятости, финансируемого совместно правительством и частным сектором. Комитет отмечает на основе информации, полученной от правительства в июле 1991 года и в его последнем докладе, что правительство предпочитает незаконодательный подход к равенству в области занятости. Оно предпочло создание треста равных возможностей в области занятости в частном/государственном секторе, который финансируется правительством и взносами работодателей, для разработки и осуществления политики и практики равных возможностей в области занятости, а также проведение исследований в этой области, в первую очередь в частном секторе. Трест должен ежегодно представлять доклады парламенту о своей деятельности и достигнутом прогрессе в отношении развития и осуществления политики и практики равных возможностей в области занятости в частном секторе. Правительство также создало фонд равных возможностей в области занятости для проведения программ и практики равных возможностей в области занятости в частном секторе.

Комитет отмечает, что правительство намерено контролировать прогресс, достигнутый в отношении равных возможностей в области занятости в частном секторе через образовательную, стимулирующую и исследовательскую деятельность Треста равных возможностей в области занятости и результаты проектов, поддержанных Фондом равных возможностей в области занятости, и

просит его представить в своем следующем докладе полную информацию, касающуюся i) планов равных возможностей в области занятости в частном секторе и ii) деятельности и результатов, полученных Трестом равных возможностей в области занятости и Фондом равных возможностей в области занятости в целях стимулирования и осуществления на практике равных возможностей и равенства при трудоустройстве, а также равного подхода к образованию и профессиональной подготовке.

В своем докладе 1992 года о применении Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111) правительство представило следующую информацию:

Правительство решило заменить Билль о поправках Комиссии по правам человека, который в настоящее время находится на рассмотрении Комитета по отдельным реформам в области правосудия и закона, новым Биллем о правах человека. Этот Билль пересмотрит и заменит Закон об отношениях между расами 1971 года и Закон Комиссии по правам человека 1977 года. Правительству еще предстоит решить, на каких основаниях включить положение о запрещении дискриминации в этот Билль. Однако социальное происхождение является не единственным основанием для включения рассматриваемого положения в настоящее время.

После отмены Закона о трудовых отношениях 1987 года в мае 1991 года положения о личных жалобах, касающихся неприятностей и дискриминации, связанных с полом, в соответствии с Законом о трудовых отношениях были сохранены как основание для личной жалобы в соответствии с Законом о работе по контракту 1991 года.

В 1991 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций сделал, в частности, следующие замечания по применению Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111):

В своих предыдущих замечаниях в соответствии с Конвенциями № 100 и № 111 Комитет принял к сведению, что правительство согласилось, в принципе, ввести в силу Закон о праве справедливости в области занятости, в котором будут содержаться концепции справедливой оплаты и равенства возможностей в области занятости в государственном и частном секторах. Комитет отмечает, что Закон о праве справедливости в области занятости 1990 года вступил в силу 1 октября 1990 года, но был отменен в декабре 1990 года. Согласно информации, представленной правительством, отмена этого Закона была предпринята, потому что правительство считало, что не будет достигнуто большей справедливости в отношении возможностей в области занятости за счет чрезмерно директивных и централизованных процедур, основанных на этом законе. Комитет также принимает к сведению комментарии, представленные Федерацией работодателей Новой Зеландии до отмены этого закона. Федерация отмечала, что законодательство, которое позволяет сравнивать работы в различных организациях с разными работодателями, и, которое предоставляет третьей стороне право принимать решения о выплате заработной платы, неизбежно

приведет к инфляции и в результате к потере работы, тем самым оказывая неблагоприятное воздействие на тех, кому намеревались помочь. Федерация также отметила, что, хотя она долгие годы поддерживала и содействовала равным возможностям на добровольной основе, ее больше всего беспокоит то, что установление задания, предусмотренного в соответствии с этим законодательством, приведет лишь к символической отмене дискриминации и назначениям, которые будут делаться не на основе деловых качеств.

Комитет принимает к сведению, что после отмены Закона о праве справедливости в области занятости правительство создало Рабочую группу по вопросам права справедливости в области занятости, для того чтобы сделать оценку инициатив, касающихся равных возможностей в области занятости, и представить правительству доклад по наиболее эффективным средствам разработки и осуществления политики равенства в вопросах занятости. Доклад рабочей группы, который был представлен в январе 1991 года, включал рекомендации в областях систематических барьеров и программ, связанных с равными возможностями в области занятости, образования и заботы о ребенке. Рабочая группа также обсудила вопрос о равных возможностях в области занятости для народов маори и тихоокеанских островов и для людей с физическими недостатками. Ключевые рекомендации касались предлагаемого введения в силу законодательства, требующего от работодателей разработки, осуществления и контроля программ равных возможностей в области занятости; и создания Совета по вопросам справедливости в области занятости, финансируемого совместно правительством и частным сектором. Правительство сообщает, что оно рассматривает рекомендации Рабочей группы до того, как оно сообщает о своей политике, касающейся справедливости в области занятости.

3. Политика в области занятости

В своем докладе 1992 года по применению Конвенции о политике в области занятости 1964 года (№ 122) правительство представило следующую информацию:

Правительство проводит политику, направленную на обеспечение полной занятости. Правительство отметило в бюджете на 1992 года, что существующий высокий уровень безработицы является социальной проблемой номер один, стоящей перед Новой Зеландией. В бюджете на 1992 год отмечалось, что ключом к разрешению проблем безработицы является устойчивый экономический рост и гибкий рынок труда, который может реагировать на рост. Правительство наметило стратегию для создания устойчивого экономического роста, повышения уровня квалификации и конкретные проблемы для неработающих в течение длительного времени. Обязательство обеспечить полную занятость не зафиксировано, однако, ни в каких юридических или других официальных документах.

Между июнем 1990 года и июнем 1992 года общая занятость сократилась на 17 100 человек (1,2 процента). За тот же период число неработающих людей увеличилось на 42 800 человек (36 процентов), а общее число людей на рынке труда увеличилось на 25 700 человек (1,6 процента).

Таблица 5. Занятость с разбивкой по признаку пола и по этническим группам.
Июнь 1992 года

Этническая группа	В тыс. чел.			Доля участия (%)		
	Мужч.	Женщ.	Всего	Мужч.	Женщ.	Всего
Европейцы	712,0	554,6	1 266,6	73,2	54,5	63,7
Маори	56,2	47,1	103,3	70,9	49,6	59,5
Острова Тихого океана/полинезийцы	26,0	20,8	46,8	73,5	49,8	61,1
Другие	23,2	18,4	41,7	71,8	52,5	61,9
Не указывается	-	-	-	50,5	61,0	54,6
Всего	817,6	614,0	1 458,6	72,9	53,8	63,2

Источник: Department of Statistics, Household Labour Force Survey

Безработица среди мужчин увеличилась с 73 200 человек до 97 900 человек за последние два года (33,7 процента) по сравнению с увеличением с 45 600 человек до 63 700 человек среди женщин (39,7 процента).

По-прежнему большая вероятность не получить работу у народа маори или полинезийцев с островов Тихого океана. В этих двух группах наблюдалось также наибольшее увеличение числа безработных за последние два года, причем безработица среди лиц маорийского или маори-европейского происхождения увеличилась с 24 800 до 34 900 (40,7 процента), а среди полинезийцев с островов Тихого океана с 9,700 до 15,600 (60,8 процента), соответственно. По сравнению с увеличением в размере 31,9 процента в отношении лиц европейского происхождения.

Политика равных возможностей имеет два компонента: маори и женщины.
Компонент женщины:

Координатор по вопросам занятости женщин консультирует центры занятости по вопросам, касающимся женщин, в отношении рабочей силы и разрабатывает программы, направленные на то, чтобы помочь женщинам получить работу. Последние инициативы включали видеопрограммы для женщин маори, ищущих работу, и советы женщинам, возвращающимся на оплачиваемую

работу после того, как они были без работы. Стратегия занятости женщин направлена на создание лучших условий для предоставления работы женщинам маори: разработка мер поощрения женщин с островов Тихого океана регистрироваться в организации новозеландской стратегии занятости и оказание им помощи в нахождении работы; контроль и увеличение рабочих мест для женщин в нетрадиционных отраслях.

4. Ночной труд

В 1987 году правительство представило "грамоту о денонсировании" в отношении Конвенции о ночном труде женщин (пересмотренная) 1948 года № 89, ратифицированную в 1950 году. Денонсирование было зарегистрировано в марте 1981 года и вступило в силу 19 марта 1982 года. Правительство обосновало это следующим:

В соответствии с принципами, принятыми Советом управляющих МОТ, правительство Новой Зеландии проконсультировалось с представительными организациями работодателей и трудящихся, а именно с Федерацией работодателей Новой Зеландии и Федерацией труда (а также с Координационным комитетом государственных служб и объединенными государственными профсоюзами), для того чтобы сообщить им о намерениях правительства и получить их точку зрения и совет. Эти консультации первоначально проводились в новозеландском руководящем комитете по изучению вопросов, связанных с ночным трудом.

Как в ходе обсуждений в Комитете, так и в других случаях, представители работодателей и трудящихся продемонстрировали свою поддержку денонсирования как первого шага в осуществлении последовательной политики, касающейся работы по сменам и как первый шаг в направлении полного равенства возможностей в целом. Полагают что запрещение ночного труда на фабриках, но игнорирование других форм занятости ночью, которые изначально являются более опасными, такие как работа в полиции, работа сиделок и общественного транспорта, является скорее дискриминационным, чем защитным и противоречит духу Закона Комиссии по правам человека Новой Зеландии 1977 года, который вступил в силу, с тем чтобы Новая Зеландия могла ратифицировать международные пакты по правам человека.

5. Подземные работы

В 1987 году правительство представило "Грамоту о денонсировании", касающуюся Конвенции о применении труда женщин на подземных работах 1935 года (№ 45), ратифицированную в 1938 году. Денонсирование было зарегистрировано в июне 1987 года и вступило в силу с 23 июня 1988 года. Правительство обосновало это тем, что:

Существует общий консенсус в отношении того, что Конвенция игнорирует принципы равенства, заложенные в международных документах по правам человека и воплощенные в Законе Новой Зеландии. Продолжение участия в Конвенции приведет к игнорированию того факта, что опасные и суровые рабочие условия одинаково вредны для мужчин и для женщин и что улучшение рабочих условий и изменение в отношении общественности и социальные обстоятельства в сумме приводят к тому, что многие традиционные точки зрения на женщин и работу, становятся устаревшими. Кроме того, полагают, что не следует и дальше запрещать женщинам доступ к увеличившимся возможностям в отношении работы, открывающимся в угольной промышленности за последние годы.

**ДОКЛАД, ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ МЕЖДУНАРОДНЫМ БЮРО ТРУДА
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ
ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия КЛДЖ)

НОРВЕГИЯ

**СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ,
РАТИФИЦИРОВАННЫЕ НОРВЕГИЕЙ**

Норвегия ратифицировала следующие конвенции МОТ, касающиеся непосредственно женщин или содержащие положения, касающиеся непосредственно женщин:

- Конвенция о свинцовых белилах в малярном деле, 1921 год (№ 13) (ратифицирована в 1929 году);
- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (ратифицирована в 1959 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111) (ратифицирована в 1959 году);
- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122) (ратифицирована в 1966 году);
- Конвенция о развитии людских ресурсов, 1975 год (№ 142) (ратифицирована в 1976 году);
- Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156) (ратифицирована в 1982 году).

Информация, полученная МОТ с даты
первоначального доклада правительства

1. Равное вознаграждение

В 1992 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций сделал, в частности, следующее замечание в отношении применения Конвенции о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100):

Комитет отмечает заявление правительства о том, что ряд жалоб, направленных Омбуду о равном статусе в отношении нарушения положений о равной оплате в соответствии с разделом 5 Закона о равном статусе, по-видимому, стабилизируется на относительно низком уровне в отношении случаев неравной оплаты, которые все еще встречаются. Правительство подчеркивает, что, хотя входит в обычную практику исправление положения в отношении неравной оплаты без того, чтобы прибегать к услугам Омбуда (особенно по мере того, как организации трудящихся все более активно пользуются этим Законом) следует сделать вывод о том, что общественность все еще имеет мало информации об этом Законе и механизме апелляции. Кроме того, отмечает правительство, представляется вероятным также, что некоторые из тех, кто имеет необходимые знания, предпочитают не подавать жалобы: высокий уровень безработицы является, вероятно, одним из объяснений такой ситуации.

Что касается природы жалоб, которыми занимается Омбуд, Комитет отметил, что большинство жалоб касаются базового вознаграждения; жалобы в отношении других дополнительных выплат, премий или пособий сократились. Комитет, однако, отмечает с интересом, что Омбуд организовал проведение обследования в отношении соглашений частного сектора, в соответствии с которым выходное пособие не выплачивается тем служащим, которым выходное пособие не выплачивается тем служащим, которые выполняют менее 50 процентов обязанностей по занимаемой должности. Он отмечает, что Омбуд рассмотрит вопрос о том, не является ли это косвенной дискриминацией ввиду того, что исключенными из этого соглашения являются в первую очередь женщины.

Комитет также отметил, что некоторые принципиальные вопросы были определены Советом апелляций по вопросам равного статуса и Судом по трудовым спорам в отношении масштаба сравнения в целях равной оплаты. Например, Совет по апелляциям определил, что сравнения в оценке работы не должны производиться в отношении трудящихся, которые нанимаются одновременно; а в постановлении Суда по трудовым спорам признавалось, что различные профессии могут рассматриваться как сопоставимые, если имеется сходство в отношении профессиональной подготовки и соответствующего назначения на работу и если трудящиеся, выполняющие различные профессиональные задания, работают с определенной степенью сотрудничества на том же предприятии. В этой связи Комитет отмечает, что Омбуд по равному статусу считает, что сравнение между трудящимися с различными формами специализированной подготовки должно поощряться и далее. Отмечая также из доклада, что Закон о равном статусе в настоящее время пересматривается, Комитет просит правительство представить информацию о любых поправках к этому Закону; и далее представлять информацию о результатах рассмотрения вопросов о равной оплате в Омбуде и вышеупомянутых судах.

Комитет отмечает, что частично в связи с модернизацией государственного сектора были введены новые системы определения заработной платы центральными и местными правительствами. Цель этой инициативы – обеспечить большую гибкость и возможность для дифференциации оплаты в соответствии с образованием или профессиональной подготовкой, практикой или компетенцией с тем, чтобы улучшить возможности набора и сохранения квалифицированных работников путем сокращения разницы в оплате в частном и государственном секторах; и с тем чтобы децентрализовать принятие решений и дать возможность отдельным предприятиям использовать оплату в качестве средства для достижения лучших результатов.

Комитет далее отмечает, что Омбуд по равному статусу и Совет по равному статусу обратили внимание министра труда и администрации правительства на необходимость обеспечить, чтобы эти гибкие системы заработной платы не привели к увеличению неравенства в отношении оплаты мужчин и женщин. Эти органы отметили, что критерии определения уровня заработной платы должны носить на практике недискриминационный характер. Они отметили в этой связи, что хотя многие критерии теоретически являются нейтральными в отношении признака пола (например, желание работать сверхурочно, соглашаться на работу в неудобные часы), на практике они создают большие трудности для женщин, чем для мужчин, поскольку женщины по-прежнему несут основную ответственность за заботу о своих семьях. Поэтому необходимо создать условия для того, чтобы увязать конкретные показатели с работой, выполняемой в течение обычных рабочих часов (с соответствующей корректировкой для работников, работающих неполный рабочий день); и необходимо предусмотреть, что отсутствие в связи с законным декретным отпуском не должно иметь отрицательных последствий при оценке показателей работы. Органы, занимающиеся вопросами равного статуса, также указывали, что нужно признать, что при найме женщины и мужчины различным образом подают себя, и мужчинам зачастую легче выставить требования и добиться их удовлетворения. Кроме того, существующее неравенство в оплате между мужчинами и женщинами усугубляется, если при решении этого вопроса учитывается тот факт, что претендент имеет высокую рыночную стоимость или уже занимал высоко оплачиваемый пост.

Комитет был бы признателен, если бы правительство и далее представляло данные о влиянии этих новых систем фиксирования заработной платы на применение Конвенции.

Комитет с интересом отмечает, что Федерация профсоюзов считает проблему равного вознаграждения одной из приоритетных областей деятельности на период 1991–1993 годов. В этой связи он отмечает, что в ходе коллективных переговоров о соглашении по заработной плате был создан Комитет представителей Ассоциации работодателей и трудящихся для обсуждения возможных стратегий в целях обеспечения равного вознаграждения; и что эта работа приняла форму проекта, направленного, в частности, на изучение путей

превращения систем оценки деятельности в соответствующий инструмент для сокращения несправедливости в оплате. Комитет просит правительство представить данные, касающиеся этого проекта.

2. Равенство в области занятости

В своем докладе 1992 года правительство представило следующую информацию:

В 1989 году число работающих составило 2 049 000 человек, в том числе 1 136 000 мужчин и 915 000 женщин. В первой половине 1992 года число занятых сократилось до 1 996 000 человек (1 089 000 мужчин и 907 000 женщин),

216 000 человек не имели оплачиваемой работы, а занимались домашней работой на дому. В том числе 212 000 женщин.

Замужество в настоящее время не имеет серьезных последствий в отношении женщин к рынку труда. После рождения ребенка большинство женщин возвращаются на работу после декретного отпуска. В двух третях семей с маленькими детьми оба родителя работают. Матери-одиночки работают в несколько большей степени, чем замужние женщины.

3. Политика в области занятости

В своем докладе 1993 года в отношении применения Конвенции о политике в области занятости 1964 года (№ 122) правительство следующую информацию:

Занятость и общее положение с рабочей силой

В соответствии с обзором рынка труда, подготовленного Центральным статистическим бюро, имело место заметное сокращение в области занятости – на 35 000 человек – в период с первой половины 1990 года по первую половину 1992 года. Занятость среди мужчин сократилась на 34 000 человек, а среди женщин – на 1000 человек. Наиболее заметным сокращением было в обрабатывающей промышленности, в строительстве и в сырьевых отраслях. На сектор, где прием на работу проводится на конкурентной основе, пришлось более 64 процентов от общего сокращения в области занятости за тот же период.

Безработица

Наряду с увеличением трудоспособного населения слабый спрос на рабочую силу привел к заметному увеличению безработицы в период с первой половины 1990 года по первую половину 1992 года. За этот период зарегистрированная

безработица увеличилась на 21 000 человек (22 процента). Женщины среди зарегистрированных безработных составили около 35 процентов.

Правительство заявило, что:

Одной из целей на рынке труда является обеспечение равного статуса по признаку пола при проведении политики в области рынка труда. Этот аспект включается в различные виды деятельности, связанные с рынком труда, такие как услуги по обеспечению занятости и другие меры связанные с рынком труда.

Услуги, связанные с рынком труда, по-прежнему в большой степени связаны с мерами, направленными на то, чтобы помочь женщинам расширить выбор занятий и увеличить их возможности в области занятости. Были разработаны и осуществляются центральные и местные планы специальными консультантами, прикомандированными ко всем бюро занятости в графствах. Активизировалась деятельность в области мотивации и информации женщин.

Субсидии на заработную плату для работодателей, которые принимают женщины на работу, где в основном работают мужчины, и мужчин – на работу, где в основном работают женщины, использовались для стимулирования молодых девушек, с тем чтобы они обучались мужскими профессиям.

В том, касается проектов ликвидации рынка, основанного на признаке пола:

Проект по профилю работы – это нордический коллаборационный проект, имеющий целью стимулирование промышленников к тому, чтобы они принимали в расчет способности женщин и использовали их возможности/технические навыки в различных промышленных отраслях.

4. Развитие людских ресурсов

В этом докладе 1993 года о применении Конвенции о развитии людских ресурсов 1975 года (№ 142) правительство представило, в частности, следующую информацию:

Большинство юношей и девушек по-прежнему получают образование по тем предметам и в тех областях, которые являются традиционными для обоих полов. Однако увеличивается доля женщин в областях, характерных для мужчин, таких как экономика и администрация, медицина, законодательство и техника.

Девушки составляют 54 процента студентов, которые заканчивают университеты или колледжи первой ступени, 40 процентов – третьей ступени и только 15 процентов заканчивают учебные заведения четвертой ступени.

В некоторых графствах были организованы курсы для девушек по мужским профессиям, с тем чтобы оказать им поддержку и создать условия для работы.

В ряде графств для женщин были организованы курсы бизнеса.

Правительство также информировало о том, что в пункте 1 раздела 8 принятого 12 июня 1987 года Закона NIS допускаются отклонения в коллективных договорах от ряда положений Закона № 18 от 30 мая 1975 года, Закона о моряках, включая раздел 13, касающийся родов и рождения детей и т.д. Поправка к Закону № 20 от 31 мая 1991 года более не допускает отклонений от положений раздела 13 в отношении службы на судах, зарегистрированных в норвежском международном судоходном регистре.

5. Свинцовые белила

В своем докладе 1931 года, касающемся применения Конвенции о свинцовых белилах в малярном деле 1921 года (№ 13), правительство заявило, что Закон от 24 мая 1929 года содержит положение, "касающееся запрещения найма юношей в возрасте моложе 12 лет и всех женщин для выполнения промышленных работ, связанных с использованием свинца".

**ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА
В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ
ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия КЛДЖ)

СЕНЕГАЛ

(См. доклады МБТ на седьмой и двенадцатой сессиях КЛДЖ)

**СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ,
РАТИФИЦИРОВАННЫЕ СЕНЕГАЛОМ**

Сенегал ратифицировал следующие конвенции МОТ, касающиеся непосредственно женщин или содержащие положения, касающиеся непосредственно женщин:

- Конвенция о свинцовых белилах в малярном деле 1921 года (№ 13)
(ратифицировала в 1960 году);
- Конвенция о труде женщин в ночное время 1948 года (№ 89)
(ратифицирована в 1962 году);
- Конвенция о равном вознаграждении 1951 года (№ 100)
(ратифицирована в 1962 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111)
(ратифицирована в 1967 году);
- Конвенция о политике в области занятости 1964 года
(ратифицирована в 1966 году).

**Дополнительная информация, полученная после представления
доклада МБТ на двенадцатой сессии:**

1. Равное вознаграждение

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций обратился со следующим прямым запросом в отношении применения Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (№ 100):

"Комитет принимает к сведению информацию правительства о том, что женщины в основном работают в секторе производства продуктов питания и в сельскохозяйственных отраслях, а также в качестве домохозяек. Комитет будет признателен правительству за представление информации о применении постановления министерства № 974 MFPTDE-DTSS от 23 января 1968 года об общих условиях труда прислуги и домохозяек с целью обеспечения принципа равного вознаграждения за труд равной ценности. Кроме того, он просит правительство представить в будущем докладе информацию о соотношении мужчин и женщин по должностям в отраслях, где работает повышенное число женщин, в частности, в отрасли производства продуктов питания.

Комитет отмечает, что заработная плата в отраслях экономики, не регулируемых общей конвенцией, устанавливается постановлением министерства труда, и просит правительство представить изданные министерством постановления в отношении заработной платы в отраслях экономики, не подпадающих под общую конвенцию (например, в отношении прислуги и профессий в сельском хозяйстве).

Комитет отмечает, что по данным региональных рабочих инспекций нарушения в области заработной платы имеют тенденцию к росту, и он будет признателен правительству за представление информации о принятых мерах по корректировке в тех случаях, когда были зафиксированы нарушения, или о любых других принятых или планируемых мерах по реальному обеспечению или содействию обеспечению этого принципа конвенции.

Что касается государственного сектора, то Комитет отмечает, что в докладе не содержится деталей в отношении режима вознаграждения, установленного законом № 61-33 от 15 июня 1961 года, и вновь просит правительство представить принятые впоследствии постановления в отношении применения статьи 27 этого закона по режимам вознаграждения и пособий, которые могут иметь к этому отношение (копии текстов о применении закона № 61-33, упомянутых в рамках доклада, которые не были получены). Просьба уточнить также, используется ли в настоящее время система оценки должностей".

2. Равенство при трудоустройстве

В 1993 году Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций обратился со следующим прямым запросом в отношении применения Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111):

"Комитет отмечает заявление правительства о том, что пропаганда, направленная на поощрение девушек к занятию рабочих мест, традиционно принадлежащих мужчинам, постоянно ведётся средствами массовой информации. Напоминая о предыдущем заявлении правительства по этому вопросу, в

соответствии с которым предусматривались совместные действия средств информации по пропаганде, направленной на поощрение нанимателей к приему на работу на эти рабочие места девушек, Комитет будет признателен правительству за представление в своем будущем докладе информации об общих методах, используемых для того, чтобы заручиться поддержкой организаций нанимателей и трудящихся и других соответствующих органов с целью благоприятствования разработке и проведению национальной политики, направленной на обеспечение равенства возможностей женщин в области труда и занятости, в том числе в сфере профессионального образования, и на ликвидацию любой дискриминации на основе пола в соответствии со статьями 2 и 3 конвенции.

Отмечая, что правительство не ответило на предыдущие комментарии в отношении работы Национального отдела профессионального образования (НОПО), Комитет вновь просит правительство представить информацию о работе НОПО по профессиональному образованию женщин и о всех практических позитивных мерах по облегчению доступа женщин к профессиональной подготовке и занятости, в частности по профессиям, где традиционно работали мужчины,"

3. Политика в области занятости

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций обратился, в частности, со следующим прямым запросом в отношении применения Конвенции о политике в области занятости 1964 года (№ 122):

"Правительство ссылается на программы поощрения трудоустройства в негосударственном секторе в городах и в сельской местности, где предусмотрены, в частности, меры, направленные на благоприятствование доступу к кредитам самых малых предприятий и поощрение их организации в ассоциации по экономическим интересам. Просьба представить подробную информацию об осуществлении каждой из этих программ, а также встреченных трудностях и достигнутых результатах.

Кроме того, Комитет получил информацию о соответствующих мерах по техническому сотрудничеству с МОТ. Он отмечает, что МБТ поручено осуществление проекта поддержки разработке и осуществлению национальной политики в области занятости в рамках V-ой программы ПРООН в Сенегале. Комитет отмечает, что среди целей этого проекта фигурируют, в частности принятие Национальной программы в области занятости (1992 - 1995 г.г.), внедрение надлежащих механизмов осуществления и оценки, адаптация и интеграция программ предоставления, предоставления вновь и создания рабочих мест в ходе осуществления Национальной программы в области занятости. Он не сомневается, что этот проект будет способствовать лучшему применению

конвенции и просит правительство указать, в какой степени оно будет способствовать разработке и применению, в консультации с представителями заинтересованных кругов, активной политики в области занятости в соответствии со статьями 1, 2 и 3 конвенции".

В своем докладе от 1993 года правительство отмечает, что в 1990 -91 годах было предусмотрено выделить примерно 629 млн. франков КФА в качестве дотации группам содействия женщинам.

**ДОКЛАД МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА, ПРЕДСТАВЛЯЕМЫЙ В
СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 22 КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ
ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН**

(Тринадцатая сессия Комитета по ликвидации
дискриминации в отношении женщин)

ЗАМБИЯ

(См. также доклад МОТ о двенадцатой сессии Комитета
по ликвидации дискриминации в отношении женщин).

**СООТВЕТСТВУЮЩИЕ КОНВЕНЦИИ МОТ,
РАТИФИЦИРОВАННЫЕ ЗАМБИЕЙ:**

Замбия ратифицировала следующие Конвенции МОТ, касающиеся непосредственно женщин или содержащие положения, касающиеся непосредственно женщин:

- Конвенция о применении труда женщин на подземных работах, 1935 год (№ 045)
(ратифицирована в 1965 году);
- Конвенция о труде женщин в ночное время (пересмотренная), 1948 год (№ 89)
(ратифицирована в 1965 году);
- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100)
(ратифицирована в 1972 году);
- Конвенция об охране материнства (пересмотренная), 1952 год (№ 103)
(ратифицирована в 1979 году);
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111)
(ратифицирована в 1979 году);
- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122)
(ратифицирована в 1979 году);
- Конвенция о прекращении трудовых отношений, 1982 год (№ 158)
(ратифицирована в 1990 году).

Информация, полученная МОТ после представления доклада МОТ двенадцатой сессии

1. Равенство вознаграждения

В 1993 году Комитет экспертов по применению Конвенций и Рекомендаций сделал, в частности, следующий прямой запрос в отношении применения Конвенции о равном вознаграждении 1951 года (№ 100):

Комитет отмечает, что в соответствии с законом о трудовых отношениях в промышленности от 23 января 1991 года вводится обязательство информировать трудовые советы о принимаемых работодателями решениях, которые, в частности, затрагивают оценку функциональных обязанностей (раздел 106) и наделяет их правом вето в отношении определенных решений (набор новых служащих, а также оценка их окладов и выплаты пособий и премий; раздел 107). Комитет просит правительство информировать его о любых случаях возникновения проблем в связи с применением на практике этих положений.

2. Равенство в области занятости

В своем докладе за 1992 года о применении Конвенции о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111) правительство сообщило о том, что закон о трудовых отношениях в промышленности от 23 января 1991 года заменяет собой закон о трудовых отношениях в промышленности 1971 года и предусматривает положение о защите жертв дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, семейного положения, религии, политических убеждений или принадлежности к политическим течениям, племенам или общественному положению на основе соответствующей процедуры в рамках Суда по рассмотрению трудовых отношений в промышленности (разделы 129 (1) (2)).

3. Политика в области занятости

В своем докладе за 1992 год о применении Конвенции о политике в области занятости 1964 года (№ 122) правительство сообщило:

В отличие от информации, представленной в предыдущем докладе, следует сказать, что применявшийся в сельском хозяйстве подход к развитию деятельности на основе самопомощи не имел большого успеха, вследствие чего не было получено реальных результатов из-за того, что сельскохозяйственный сезон в целом был неблагоприятным по всей территории страны в силу значительного дефицита осадков и засухи. Еще одна проблема состоит в нехватке достаточного количества удобрений и гербицидов, объясняемым из-за задержек в поставках импортных удобрений. В целях дальнейшего развития системы самопомощи в сельском хозяйстве, повышения уровня производства и

эффективности программ в интересах обеспечения занятости необходимо активизировать такие виды организационной поддержки как кредитование, установление политики цен и обеспечение своевременных поставок зерна и удобрений. Правительство считает своей обязанностью решить эти очевидные проблемы.

4. Охрана материнства

В своем докладе за 1993 года о применении Конвенции об охране материнства (пересмотренной) 1952 года (№ 103) правительство уведомило о следующем:

Уместно отметить, что в настоящее время в Замбии нет какой-либо комплексной системы социального обеспечения, однако предпринимаются усилия по ее введению по мере создания ее материально-технической базы. Предполагается, что данная системы будет носить недискриминационный характер.

Согласно пункту 2 статьи 3 Конвенции законом предусматривается предоставление декретного отпуска продолжительностью двенадцать (12) недель. При этом женщинам предоставляется право определять варианты использования такого отпуска. Еще одно соображение, по которому государство отказалось от придания силы закона положению об использовании декретного отпуска, объясняется обычаями и практикой, в силу которых женщины предпочитают брать более длительный отпуск после родов.

Отмечается беспокойство Комитета по поводу минимального трудового стажа, необходимого для получения оплачиваемого отпуска по болезни, о котором говорится в разделе 54 о занятости. Вместе с тем следует указать, что на практике данное положение само по себе не создает никаких трудностей, поскольку трудящиеся женщины, которые заболевают из-за беременности или в связи с ней, имеют право на получение полностью оплачиваемого отпуска по болезни без учета минимально необходимого стажа работы.

Минимальный стаж, предусматриваемый законом, касается не только случаев беременности, но и имеет общее применение. Цель раздела 15А (3) Закона о занятости (с поправкой) № 18 1992 года, как было отмечено Комитетом, не состоит в ограничении прав беременных трудящихся женщин положениями о предоставлении отпусков по болезни в зависимости от стажа работы. На практике применение этих положений означает, что в каждом случае заболевания трудящейся женщины в результате беременности, работодатель предоставляет ей оплачиваемый отпуск до и после родов.

Относительно продления декретного отпуска из-за болезни, необходимо отметить, что женщина, получившая отпуск по беременности и заболевшая в результате беременности до или после родов, может прибегнуть к положениям

раздела 54 закона о занятости части 512 законодательства Замбии. Независимо от того, заболевает ли женщина до или после родов, она имеет право на получение отпуска по болезни с полной оплатой при условии предъявления справки от врача.

Пособия на оплату медицинских услуг обеспечиваются государственными службами здравоохранения, и национальный благотворительный фонд Замбии выплачивает пособия наличными, а работодатель - заработную плату. Таким образом, пособия по беременности полностью выплачиваются государством, национальным благотворительным фондом Замбии и работодателем.

Правительство прилагает к настоящему докладу копию указа о минимальных окладах и (общих) условиях найма 1990 года - законодательный акт № 106 1990 года, - который содержит следующие положения:

"4.1 Декретный отпуск

(i) Работающая по найму женщина имеет право на получение оплачиваемого декретного отпуска продолжительностью в девяносто дней по предъявлению медицинской справки о беременности, подписанной зарегистрированным врачом, при условии, что она непрерывно работала в течение двух лет со времени первоначального поступления на работу при использовании последнего декретного отпуска.

(ii) Декретный отпуск, предоставляемый согласно настоящему положению, не исключает любого другого отпуска, на который имеет право женщина, работающая по найму.

4.2 Специальный отпуск

(i) Трудящемуся предоставляется трехдневный оплачиваемый отпуск в связи со вступлением в брак.

(ii) Предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью в семь дней в связи с кончиной супруга, супруги, ребенка, матери или отца.

К настоящему также прилагается копия указа о минимальных окладах и условиях найма (фабричные рабочие) 1990 года - законодательный акт № 107 1990 года, - в котором содержатся следующие положения:

"9. Декретный отпуск

(i) Работаящая по найму женщина имеет право на получение оплачиваемого декретного отпуска продолжительностью в девяносто дней по предъявлению медицинской справки, подписанной зарегистрированным врачом, при условии, что она непрерывно работала в течение двух лет со времени первоначального поступления на работу или использования последнего декретного отпуска.

(ii) Декретный отпуск, предоставляемый в соответствии с настоящим пунктом, не исключает любого другого отпуска, на который может иметь право работающая по найму женщина.

(iii) В случае заболевания, которое связано с беременностью и влечет за собой временную неспособность исполнения работающей по найму женщиной своих официальных обязанностей, она имеет право на получение отпуска по болезни в соответствии с положениями пункта 8 настоящего указа.