



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

Distr.: General
CEDAW/C/LUX/3/Add.1
27 August 1998
Russian
Original: French

КОМИТЕТ ПО ЛИКВИДАЦИИ ДИСКРИМИНАЦИИ
В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН

РАССМОТРЕНИЕ ДОКЛАДОВ, ПРЕДСТАВЛЕННЫХ
ГОСУДАРСТВАМИ-УЧАСТНИКАМИ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАТЬЕЙ 18
КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ В ОТНОШЕНИИ
ЖЕНЩИН

Третьи периодические доклады государств-участников*

Добавление

ЛЮКСЕМБУРГ**

* Настоящий документ представляется без официальной редакции.

** Первоначальный и второй периодический доклады, представленные правительством Люксембурга, см. документы CEDAW/C/LUX/1 и CEDAW/C/LUX/2; их рассмотрение Комитетом см. документы CEDAW/C/SR.338, CEDAW/C/SR.339 и CEDAW/C/SR.344, а также **Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят вторая сессия, Дополнение № 38 (A/52/38/Rev.1)**, пункты 184—227. Третий периодический доклад, представленный правительством Люксембурга, см. документы CEDAW/C/LUX/3.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Введение	4
ДЛЯ ЧЕГО НУЖНЫ ЭТОТ ДОКЛАД И ПЛАН ПОЗИТИВНЫХ ДЕЙСТВИЙ? ..	5
Перечень 1997 года	7
1. Положение с занятостью на 1 января 1997 года	7
1.1. Чиновники	7
1.2. Служащие	8
1.3. Рабочие/работницы	8
Вывод 1	8
2. Статус и рабочее время	9
3. Статус и дата рождения	11
3.1. Чиновники	11
3.2. Служащие	11
3.3. Рабочие/работницы	12
4. Стаж	12
4.1. Чиновники	12
4.2. Частные служащие	13
4.3. Рабочие/работницы	13
Вывод 4	13
5. Уровень заработной платы	14
5.1. Чиновники	14
5.2. Служащие	14
5.3. Рабочие/работницы	15
5.4. Надбавки к заработной плате/премии	16
5.4.1. Чиновники	16
5.4.2. Служащие	16
5.4.3. Рабочие/работницы	17
Вывод 5	17
6. Семейное положение и иждивенцы	18
6.1. Чиновники	18
6.2. Служащие	18
6.3. Рабочие/работницы	19
Вывод 6	19
7. Деятельность	20
7.1. Чиновники	20
7.2. Служащие	20
7.3. Рабочие/работницы	21

Вывод 7	21
8. Подготовка кадров/переподготовка	21
9. Оставление работы	22
Перечень 1991 года	
1. Положение с занятостью	23
1.1. Чиновники	23
1.2. Служащие	23
1.3. Рабочие/работницы	23
2. Статус и рабочее время	24
3. Уровень заработной платы	24
3.1. Чиновники	24
3.2. Служащие	25
3.3. Рабочие/работницы	25
4. Семейное положение и иждивенцы	26
4.1. Чиновники	26
4.2. Частные служащие	26
4.3. Рабочие/работницы	26
Сравнение 1991 и 1997 годов	27
Вывод	28
Предложения	28

В В Е Д Е Н И Е

Международный женский день 1996 года прошел в Беттамбуре под девизом «Позитивные действия».

В ходе обсуждения в Коммунальном совете 5 апреля 1996 года направлений работы Службы по вопросам положения женщин коммуны на основе резолюции, внесенной партией *Dei Greng*, после нескольких поправок была единогласно принята следующая резолюция:

«Учитывая,

что политика Коммунального совета Беттамбура направлена на то, чтобы гарантировать равенство мужчин и женщин;

что процент женского персонала, работающего в административных службах, весьма высок;

что должности, занимаемые женщинами, должны относиться ко всем категориям,

Коммунальный совет постановляет:

подготовить письменную сводку о должностях, занимаемых женским персоналом;

составить совместно со Службой по вопросам положения женщин коммуны Беттамбур таблицу в отношении должностей, функций, а также статусов различных должностей, занимаемых женским персоналом в коммуне Беттамбур».

В пункте 5 отчета о заседании Коллегии бургомистра и эшевенгов от 26 апреля 1996 года говорится:

«Поручает Марии Шаал-Да Круз и Службе по вопросам положения женщин подготовить справку о персонале коммуны Беттамбур с разбивкой по признаку пола».

Данный отчет является результатом этого сотрудничества. Он был подготовлен и исправлен в ходе регулярных рабочих встреч. Редакция была сделана Службой по вопросам положения женщин на основе цифр, представленных отделом кадров. В качестве базовой документации нами были использованы:

- законодательные и нормативные документы (в частности, измененный закон от 24 декабря 1985 года, определяющий общий статус коммунальных служащих);
- примеры оценочного доклада, использованные, в частности, в Бельгии и Германии, которые послужили отправной точкой для составления плана позитивных действий;
- план действий правительства по административной реформе;
- коллективный договор «für die Gemeindearbeiter der Sudgemeinden» от 1 января 1992 года;
- программа развития коммунальной политики обеспечения равных возможностей для мужчин и женщин, представленная Национальным советом люксембургских женщин в марте 1995 года и поддержанная Сивиколом;

- национальный план действий по реализации Декларации и Программы действий, принятых на четвертой Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в Пекине (Китай) с 4 по 15 сентября 1995 года.

Для чего нужны этот доклад и план позитивных действий?

Приведем несколько выдержек из плана действий по административной реформе:

«Поскольку работа по модернизации Администрации не может быть реформой против служащих, но как раз наоборот, она проводится совместно и даже в пользу служащих, причем первостепенное значение имеет участие в реформе государственных служащих.

Приобщение к ней персонала имеет целью:

- возродить дух единого коллектива;
- создать или укрепить общие ценности государственной службы;
- объединить государственных служащих, чтобы совместно построить будущее их службы;
- обязать персонал развивать дух инициативы;
- удовлетворить двоякие потребности персонала и пользователей.

Предусматриваются следующие конкретные меры:

- создание средств развития диалога между руководящими административными работниками и персоналом, позволяющего определить цели, оценить прогресс в достижении этих целей, принять во внимание пожелания персонала;
- определение рабочего времени, обеспечивающего лучшее сочетание профессиональной и семейной жизни..., возможности и условия введения режима неполного рабочего дня для государственных служащих;
- принятие мер с целью устранения всех форм неравенства и дискриминации между мужчинами и женщинами на работе».

Среди конкретных мер, предлагаемых Национальным советом люксембургских женщин в своей Программе развития коммунальной политики, мы хотим отметить две:

«осуществлять “позитивные действия” в администрации и коммунальных службах. Для крупных коммун: осуществлять «позитивные действия» внутри коммунальной администрации и секторах занятости, зависимых от коммуны, чтобы сбалансировать присутствие мужчин и женщин в различных секторах на различных уровнях оплаты труда, а также на ответственных должностях;

содействовать присутствию женщин в других органах, зависящих от коммуны. На основе предварительных оценок ситуации содействовать присутствию женщин во всех органах, где они представлены недостаточно (коммунальные профсоюзы, другие органы или административные советы, в которых представлена коммуна)».

Мы хотим, чтобы настоящий доклад преследовал тройную цель:

- улучшить информацию о составе сотрудниц и сотрудников коммуны;
- дать представление о значении современного управления людскими ресурсами;

- стать первой фазой плана позитивных действий, как он был предложен во время празднования Международного женского дня 1996 года и, следовательно, стать предварительной ступенью действий, о которых принимает решение Коммунальный совет (добавление 1: План позитивных действий: инструмент управления людскими ресурсами на предприятии).

Любые инвестиции в управлении людскими ресурсами должны иметь целью:

- модернизирование администрации и предоставление услуги населению;
- способствование тому, чтобы у работающих в администрации мужчин и женщин возникли желание и возможности проявления ответственного подхода, основанного на переговорах и сотрудничестве.

Перечень 1997 года

1. Положение с занятостью
 - 1.1. Чиновники
 - 1.2. Служащие
 - 1.3. Рабочие/работницы
2. Статус и рабочее время
3. Статус и дата рождения
 - 3.1. Чиновники
 - 3.2. Служащие
 - 3.3. Рабочие/работницы
4. Стаж
 - 4.1. Чиновники
 - 4.2. Служащие
 - 4.3. Рабочие/работницы
5. Уровень жалования/заработной платы
 - 5.1. Чиновники
 - 5.2. Служащие
 - 5.3. Рабочие/работницы
 - 5.4. Надбавки к заработной плате, жалованью; премии
6. Семейное положение и иждивенцы
 - 6.1. Чиновники
 - 6.2. Служащие
 - 6.3. Рабочие/работницы
7. Деятельность
 - 7.1. Чиновники
 - 7.2. Служащие
 - 7.3. Рабочие/работницы
8. Подготовка кадров/переподготовка
9. Оставление работы

1. Положение с занятостью на 1 января 1997 года

1.1. Чиновники

Чиновники на 1.1.1997	Число
Женщины	12
Мужчины	10
Всего	22

На общее число 22 чиновника приходится 12 женщин и 10 мужчин. Статус чиновника регулируется измененным законом от 24 декабря 1985 года. Вхождение женщин в категорию чиновников началось недавно. Долгое время она оставалась уделом мужчин. Организация работы и формирование карьеры и заработной платы строятся по семейному образцу, согласно которому мужчина — единственный кормилец дома, который освобожден от домашнего труда и воспитательной работы, и, следовательно, может быть задействован 40 часов в неделю. Перерывы в работе по семейным обстоятельствам только начинают появляться в статусе с вхождением женщин в категорию чиновников. Ответственность женщин за домашнюю и воспитательную работу отражена в официальных документах. Концепция видов организации труда не пересматривается в целом, с тем чтобы приспособиться к меняющимся условиям сферы труда и социальным условиям. Это неучастие мужчин в домашней и семейной работе отражается в том, что перерывы в работе по этим мотивам остаются "привилегией" женщин. Это неучастие мужчин является источником их пренебрежительного отношения к труду женщин.

1.2. Служащие

Служащие на 1.1.1997	Число
Женщины	18
Мужчины	0
Всего	18

В категории частных служащих работают исключительно женщины. 18 служащих выполняют в большинстве своем задачи в сфере образования (см. раздел 7).

1.3. Рабочие/работницы

Рабочие/работницы на 1.1.1997	Число
Женщины	17
Мужчины	36
Всего	53

17 женщин и 36 мужчин работают, имея статус рабочего и работницы. Общее число лиц этой категории составляет 53.

Вывод 1

Из общего числа 93 лиц, нанятых на работу коммуной, 47 — женщины и 46 — мужчины.

	Женщин ы	Мужчин ы	Всего
Чиновники	12	10	22

Частные служащие	18	0	18
Рабочие/работницы	17	36	53
Всего	47	46	93

Равенство мужчин и женщин достигнуто на уровне цифр.

Различия выявляются внутри трех данных статусов:

статус чиновника	преобладание женщин
статус частного служащего	исключительно женщины
статус рабочего/работницы	треть женщин

Из этого первого анализа, похоже, вытекает, что женщины избыточно представлены в категориях, соответствующих наиболее стабильным и наиболее высокооплачиваемым рабочим местам.

Более детальный анализ позволит прийти к более взвешенным оценкам.

2. Статус и рабочее время

	Женщины		Мужчины		Всего		
	Полный рабочий день	Неполный рабочий день	Полный рабочий день	Неполный рабочий день	Полный рабочий день	Неполный рабочий день	
Чиновники	11	1	10	0	21	1	22
Служащие	6	12	0	0	6	12	18
Рабочие/работницы	4	13	36	0	40	13	53
Всего	21	26	46	0	67	26	93

- Из 47 работающих в коммуне женщин всех статусов 26 работают неполный рабочий день. Только женщины работают в режиме неполного рабочего дня. Продолжительность рабочего времени составляет от 3 до 8 часов в день. По каким причинам женщины прибегают к неполному рабочему дню: может быть, они не находят альтернативы с точки зрения работы, то есть работы в режиме полного рабочего дня,

или

неполный рабочий день дает им возможность совмещать семейные и профессиональные обязанности. При этой гипотезе нужно проверить, совпадают ли на самом деле часы, проводимые на работе, с временем ухода за детьми или временем, когда партнер/муж выполняет свою часть воспитательной и хозяйственной работы. Рассмотрим подробнее рабочее время работниц (ниже).

- Ни один мужчина не работает в режиме неполного рабочего времени. По каким причинам мужчины не прибегают к неполному времени? Две должности — секретаря коммуны и приемщика — определены законом как не дающие права на отпуск при работе по полдня. Может ли сохраняться это законоположение, во-первых, при наличии четких национальных и европейских законодательных актов; во-вторых, с

точки зрения направленности административной реформы; в-третьих, принимая во внимание эволюцию секретариатской и управленческой техники и развитие административной и бухгалтерской служб, где, как в Беттамбуре, на них занято несколько человек? Какие условия следует создать (помимо существующего законодательства), чтобы поощрить отцов совмещать семейные и профессиональные обязанности?

- В области воспитания полное рабочее время составляет сутки.

Работа в режиме неполного рабочего времени сопряжена для заинтересованного лица с ухудшением возможностей в плане профессиональной карьеры, если не с точки зрения продвижения по службе, то в отношении заработка или социального восприятия (работа в режиме неполного рабочего времени рассматривается как менее значимая работа; такого человека считают негибким, его нельзя использовать в любой момент).

Рабочее время работниц по дням и неделям

В неделю	В день	Распределение часов
18 часов	3 часа	3 x 14.00—17.00 (вт., чт., сб.) 3 x 16.00—19.00 (пн., ср., пт.)
34 часа		2 x 8.00—12.00 (пн., пт.) 3 x 13.00—18.00 (вт., чт., сб.) 1 x 16.00—20.00 (ср.)
26 часов		4 x 16.00—20.00 (пн., ср., пт., сб.) 2 x 14.00—19.00 (вт., чт.)
30 часов		Пн.—пт. 8.00—14.00
20 часов		Пн.—пт. 17.00—21.00
21 час	3,5 часа	3 x 16.00—19.30 (пн., ср., пт.) 3 x 13.00—16.30 (вт., чт., сб.)
25 часов	5 x 5 часов	Пн.—пт. 10.00—12.00 16.00—18.00 (изменяющ.) Сб. 5 час.
40 часов	5 x 8 часов	Пн.—пт. 12.00—20.00
30 часов	6 x 5 часов	Пн., ср., пт. 16.00—21.00 Вт., чт., сб. 14.00—19.00
40 часов	8 часов	8.00—16.00
40 часов	8 часов	8.00—12.00 (13.00—17.00) вт., чт. Пн., ср., пт. 16.00—20.00
26 часов		Пн., ср., пт., сб. 16.00—20.00 Вт., чт. 13.00—19.00
30 часов	6 x 5 часов	Пн., ср. пт. 16.00—21.00 Ср., чт., сб. 14.00—19.00
20 часов	5 x 4 часа	Пн.—пт. 8.00—12.00
		Подмена в различные часы

38 часов		Пн.—пт. 8.00—12.00, 16.00—19.00 Сб. 13.00—16.00
40 часов		Пн.—вс., изменяющееся время

Организация рабочего времени работниц дает прямой ответ на вопрос, поставленный ниже, а именно: обеспечивает ли неполное рабочее время возможность совмещать семейные и профессиональные обязанности. Заметим, что работа по уборке часто осуществляется вечером. В этом случае наша гипотеза носит двойкий характер: либо работница, имеющая семью, разделяет семейные и воспитательные обязанности со своим партнером, либо она должна прибегать к другим формам организации (в частности, когда она — глава семьи и является единственным родителем).

Работницы работают от 18 до 40 часов в неделю. Временно исполняющие обязанности имеют переменный график.

В среднем рабочее время 16 работниц, имеющих фиксированную зарплату, составляет 29,87 часа в неделю.

3. Статус и дата рождения

3.1. Чиновники

Чиновники	Женщин ы	Мужчин ы	Всего
1.1.1940—31.12.1944	0	1	1
1.1.1945—31.12.1949	2	1	3
1.1.1950—31.12.1954	1	2	3
1.1.1955—31.12.1959	0	3	3
1.1.1960—31.12.1964	1	2	3
1.1.1965—31.12.1969	5	1	6
1.1.1970—31.12.1974	3	0	3

Из 12 чиновниц $8 \left(\frac{2}{3}\right)$ родились после 1 января 1965 года, то есть моложе 32 лет. Из 10 чиновников 6 родились после 1 января 1955 года, то есть моложе 42 лет. Если чиновники вообще весьма молоды, то чиновницы пропорционально моложе мужчин. Это связано с целенаправленной политикой формирования коллегии эшевенгов и коммунального совета.

Правила Великого Герцогства от 20 декабря 1990 года определяют условия приема, в частности минимальный и максимальный возраст для чиновников и различных должностей. Диапазон составляет от 17 лет — минимальный возраст до 45 лет — максимальный возраст.

3.2. Служащие

Служащие	Женщин ы	Мужчин ы	Всего
1.1.1940—31.12.1944	0	0	0
1.1.1945—31.12.1949	2	0	2
1.1.1950—31.12.1954	3	0	3
1.1.1955—31.12.1959	6	0	6
1.1.1960—31.12.1964	3	0	3
1.1.1965—31.12.1969	1	0	1
1.1.1970—31.12.1974	2	0	2
1.1.1975—31.12.1979	1	0	1

Большинство женщин-служащих входят в возрастную категорию 33—47 лет.

3.3. Рабочие/работницы

Рабочие/работницы	Женщин ы	Мужчин ы	Всего
до 1939 года	1	2	3
1.1.1940—31.12.1944	1	1	2
1.1.1945—31.12.1949	1	4	5
1.1.1950—31.12.1954	3	5	8
1.1.1955—31.12.1959	1	5	6
1.1.1960—31.12.1964	8	8	16
1.1.1965—31.12.1969	1	6	7
1.1.1970—31.12.1974	0	5	5
1.1.1975—31.12.1979	1	0	1

10 женщин из 17 моложе 37 лет, возраст 8 женщин — между 33 и 37 годами.

19 мужчин из 36 моложе 37 лет.

4. Стаж

4.1. Чиновники

Чиновники	Женщины	Мужчины	Всего
-----------	---------	---------	-------

До 1965 года	0	1	1
1.1.1965—31.12.1969	1	0	1
1.1.1970—31.12.1974	1	1	2
1.1.1975—31.12.1979	0	3	3
1.1.1980—31.12.1984	1	1	2
1.1.1985—31.12.1989	1	2	3
1.1.1990—31.12.1994	4	2	6
1.1.1995—31.12.1999	4	0	4
	12	10	

8 чиновниц получили назначения с 1 января 1990 года. Из 22 чиновников, работавших 1 января 1997 года, 10 получили назначения с 1 января 1990 года. Это связано с целенаправленной политикой формирования коллегии эшевенгов, соответственно коммунального совета, в пользу равенства возможностей.

4.2. Частные служащие

Частные служащие	Женщин ы	Мужчин ы
до 1990 года	1	0
1.1.1990 - 31.12.1994	8	0
1.1.1995 - 31.12.1999	9	0

Во всех случаях прием на работу в качестве частных служащих осуществлен недавно. Если сопоставить этот факт с возрастом женщин (см. подраздел 3.2.) и рабочим временем (см. подраздел 2.2.), можно предположить, что женщины пошли на эту работу, поскольку она дает им возможность совмещать семейные и профессиональные дела. Учитывая, что на национальном рынке труда создано за последние годы большое количество новых рабочих мест, эти женщины, как представляется, предпочли работу в режиме неполного рабочего дня поблизости от места жительства своей семьи, то есть в коммуне, и тем самым отдали приоритет соображениям семейного характера, а не профессиональной карьере, связанной с работой полный рабочий день в месте, расположенном вне коммуны.

4.3. Рабочие/работницы

Рабочие/работницы	Женщины	Мужчин ы	Всего
1.1.1965 - 31.12.1969	0	1	1
1.1.1970 - 31.12.1974	0	4	4
1.1.1975 - 31.12.1979	2	2	4

1.1.1980 - 31.12.1984	0	6	6
1.1.1985 - 31.12.1989	4	6	10
1.1.1990 - 31.12.1994	8	13	21
1.1.1995 - 31.12.1999	3	4	7
Всего	17	36	53

Из 17 женщин 15 поступили на службу после 1 января 1985 года.
11 женщин поступили на службу после 1 января 1988 года так же, как 17 мужчин.

Вывод 4

Команда, состоящая на службе коммуны Беттамбур, молодая по своему составу. Если статус чиновника или чиновницы предусматривает возрастные ограничения в плане поступления на работу, то статус частного служащего и рабочего/работницы позволяет лицам, прервавшим по семейным обстоятельствам свою профессиональную деятельность, восстановиться на работе.

5. Уровень заработной платы

5.1. Чиновники

Степень карьеры	Женщины	Мужчины	Всего
2	1	0	1
3	0	0	0
4	2	0	2
5	0	0	0
6	3	0	3
7	1	1	2
8	1	5	6
9	1	1	2
10	0	0	0
11	0	0	0
12	0	1	1
13	0	1	1

E1	0	1	1
E2	0	0	0
E3	3	0	3

Чиновницы находятся на низших или средних (реже) ступенях карьеры, чиновники — на средних ступенях.

5.2. Служащие

Ступень карьеры	Женщины	Мужчины	Всего
6	1	0	1
7	1	0	1
8	2	0	2
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	0	0
12	1	0	1
13	1	0	1

Сотрудницы Службы по вопросам положения женщин имеют высшее образование и университетский диплом. В отличие от экологической службы, чья деятельность не регулируется более правовыми актами на уровне коммуны, эти сотрудницы работают, имея статус служащих, а не чиновниц.

5.3. Рабочие/работницы

Ступень карьеры	Женщины	Мужчины	Всего
0	1	0	1
1	16	0	16
2	0	13	13
3	0	6	6
4	0	5	5
5	0	5	5
6	0	4	4
7	0	2	2

Коллективный договор закрепляет критерии оценки работы и условия продвижения по службе. Поскольку срок действия договора истекает в конце 1997 года, можно надеяться, что будут приняты меры по реализации принципа равенства возможностей.

Определение работы, а также исключительное назначение на отдельные должности мужчин или женщин влекут за собой значительные различия с точки зрения как заработной платы, так и продвижения по службе.

Пример расчета заработной платы мужчины и женщины при вступлении в должность и по истечении 10 лет

Рабочий	Франки	Работница	Франки
---------	--------	-----------	--------

Начальная заработная плата:	122+14+7 =143 очка		Начальная заработная плата:	122 очка	
Брутто:		64 002	Брутто:		54 603
Пособие на питание: 7 очков		3 133	Пособие на питание: 7 очков		3 133
Компенсационное пособие: 4,61%		3 095	Компенсационное пособие: 4,61%		2 661
Итого брутто:		70 230	Итого брутто:		60 397
По истечении 10 лет	182 очка		По истечении 10 лет:	131 очко	
Брутто:		81 457	Брутто:		58 631
Пособие на питание: 7 очков		3 133	Пособие на питание: 7 очков		3 133
Компенсационное пособие: 4,61%		3 900	Компенсационное пособие: 4,61%		2 847
Итого брутто:		88 490	Итого брутто:		64 611

По истечении 10 лет разница в зарплате между мужчиной и женщиной, выполняющими работы по содержанию и/или уборке (например: содержание путей сообщения), составляет

$$88\,490 - 64\,611 = 23\,879 \text{ фр. брутто.}$$

Пример уборки улиц особенно удачно иллюстрирует то, что сказано в “Кодексе поведения в области равенства оплаты труда мужчин и женщин за одинаковую по содержанию работу”, опубликованном Европейской комиссией и предназначенном для социальных партнеров. Ряд фактов заслуживает рассмотрения заново:

- **определение значения компетенции**

Почему такая-то работа заслуживает такой-то оплаты? Почему за работу по уборке платят по-разному? Почему существуют две различные карьеры для мужчин и женщин?

Какая точно компетенция требуется для выполнения определенной задачи?

Кто ее устанавливает, оценивает, контролирует? Какими способами: просто индивидуальная оценка, переговоры между сторонами, компетенции, определенные в профессиях, признанных на национальном уровне или в конвенциях?

Кто определяет значение компетенции: в прошлом, в настоящее время, в будущем ?

- **организация работы**

Кто организует работу? Один человек, несколько лиц, иерархическое положение этих лиц, возможности переговоров.

Каковы возможности партнерства?

Работать единой командой: для выполнения какой работы? На основе каких критериев (безопасность, способность работать самостоятельно, исполнительность...)

- **критерии продвижения по службе**

Каковы критерии:

Стаж (количество лет)

Начальная подготовка/совершенствование

Практический опыт (проделанная работа)

Приобретение навыков (конкретные задачи)
 Исполнение и вовлеченность

5.4. Надбавки к заработной плате/премии

5.4.1. Чиновники

Чиновники	Женщины	Мужчины	Всего
Персональная надбавка	1	0	1
Премия за работу на компьютере	2	0	2
Премия учительницы дошкольного учреждения	3	0	3
Премия за опасную работу	0	1	1
Всего	6	1	7

За одним исключением мужчины-чиновники не получают премии.

5.4.2. Служащие

Служащие	Женщины	Мужчины	Всего
Премия за принудительный характер работы	3	0	3

Мотивация: обязательная готовность. Основа: 12 пунктов.
 Размер премии пропорционален продолжительности задания.

5.4.3. Рабочие/работницы

Рабочие/работницы	Женщины	Мужчины	Всего
Премия за вредные условия работы	0	22	22
Дежурство	0	16	16
Премия за принудительный характер работы	1	4	5
Диплом мастера	0	1	1
Персональная надбавка	0	1	1

За одним исключением работницы не получают премии. Система начисления премий подлежит пересмотру на основе предложений, уже сформулированных, когда кончался срок действия коллективного договора.

Законодательной и нормативной основой этих надбавок к зарплате являются:

- коммунальное законодательство,
- коллективный договор,
- закон 1989 года,
- закон об оплате труда коммунальных чиновников.

Вывод 5

Равенство оплаты труда регулируется законом от 8 декабря 1981 года и регламентом Великого Герцогства от 10 июля 1974 года (приложения II и III).

Мы констатируем, что персонал, работающий в коммуне Беттамбура, это:

чиновники: в настоящее время женщины находятся на низших или средних ступенях карьеры. Есть два объяснения: недавний набор чиновниц; они еще продвинулись по службе на несколько ступеней. Второе объяснение связано с определением значения работы;

частные служащие: по сравнению со статусом чиновников и рабочих/работниц речь идет о наиболее нестабильном статусе в настоящее время. Здесь мы встречаем контракты ограниченного срока действия, не позволяющие построить карьеру. Законодательной основой этих контрактов являются закон от 24 мая 1989 года о трудовом контракте с ограниченным сроком действия, а также ст.2 регламента Великого Герцогства от 11 июля 1989 года, касающаяся применения положений ст.5, 8, 34 и 41 закона от 24 мая 1989 года. Возобновление контрактов в области образования зависит от колебаний числа учительниц и учителей. В связи с тем, что Служба по вопросам положения женщин по определению не является коммунальной функцией, рабочие места в этой службе нестабильны;

рабочие/работницы: коллективный договор отражает обязательства профсоюзов по отношению к своим членам, которыми были и большей частью остаются мужчины. Вступление женщин в рабочую жизнь, их приход в профсоюзы требуют принять во внимание проблему равенства возможностей.

6. Семейное положение и иждивенцы

6.1. Чиновники

Чиновники	не имеют детей	1 ребенок	2 детей	3 детей	Всего
Холостые	5	0	0	0	5
Женатые/замужние	2	4	6	2	14
Живущие отдельно/разведенные	2	1	0	0	3
Всего	9	5	6	2	22

Среди 22 чиновников мы находим

5 холостых
14 женатых

из 17 женщин

1 — незамужняя с 1 ребенком на иждивении
 10 — живут раздельно или разведены 4 с 1 ребенком на иждивении
 4 с 2 детьми на иждивении
 5 — замужем 3 с 2 детьми на иждивении
 1 с 3 детьми на иждивении
 1 — вдова

Мужчины	не имеют детей	1 ребенок	2 детей	3 детей	Всего
холостые	7	0	0	0	7
женатые	6	7	7	3	23
живущие раздельно/ разведенные	5	0	1	0	6
Всего	18	7	8	3	36

Из 36 мужчин

23 женаты, из них
 7 с 1 ребенком на иждивении
 7 с 2 детьми на иждивении
 3 с 3 детьми на иждивении
 12 холосты или живут раздельно/разведены, не имеют детей на иждивении
 1 разведен и имеет 2 детей на иждивении

Вывод 6

13 чиновников из 22, в том числе 7 мужчин и 6 женщин, имеют детей на иждивении.

14 служащих из 18 имеют детей на иждивении. Является ли наличие детей мотивацией в профессиональном выборе и ненадежном профессиональном статусе, который тем не менее позволяет работать вблизи от дома и школы детей?

Половина рабочих не имеет детей на иждивении. 13 работниц из 17 содержат детей. Большинство женщин являются главами семей. Мы предлагаем родителям задаться тем же вопросом, что и в случае частных служащих, обращая внимание на то, что работницы работают в менее благоприятное время для сочетания семейных и профессиональных обязанностей.

Учитывая, что содержание семьи являлось одним из мотивов фиксации уровня заработной платы, эти цифры, по логике вещей, означают, что изменению заработной платы женщин, в основном работниц, поскольку, как правило, именно женщины заняты воспитанием детей, в частности после развода или в случае раздельного проживания супругов, должно быть уделено более пристальное внимание.

7. Деятельность

Описание деятельности:

- 1 — административная работа: секретарь, приемщик, бухгалтер, судебный исполнитель, административный делопроизводитель, телефонист, курьер;
- 2 — технические должности: инженер, экономический советник, водитель, техник, управляющий, чертежник, экспедитор;
- 3 — рабочие должности: рабочий/работница, мастер, прораб, бригадир, квалифицированный рабочий/работница, привратник;
- 4 — работа по уходу за территорией: дворники, рабочие по озеленению, дорожные рабочие, кладбищенские работники;
- 5 — работа в психосоциальной и педагогической сферах: психологи, педагоги, работники социальной помощи;
- 6 — воспитательная работа: учитель, воспитатель, няня, репетитор, работники яслей, инструктор по плаванию.

7.1. Чиновники

Чиновники	Женщины	Мужчины	Всего
Деятельность 1	9	6	15
Деятельность 2	0	3	3
Деятельность 6	3	1	4
Всего	12	10	22

7.2. Служащие

Служащие	Женщины	Мужчины	Всего
Деятельность 1	3	0	3
Деятельность 5	3	0	3
Деятельность 6	12	0	12
Всего	18	0	18

7.3. Рабочие/работницы

Рабочие/работницы	Женщины	Мужчины	Всего
Деятельность 3	3	15	18
Деятельность 4	14	20	34
Деятельность 1	0	1	1

Всего	17	36	53
-------	----	----	----

Вывод 7

Деятельность	Женщины	Мужчины	Всего
1 — административная работа	12	7	19
2 — технические должности	0	3	3
3 — рабочие должности	3	15	18
4 — работа по уходу за территорией	14	20	34
5 — работа в психосоциальной и педагогической сферах	3	0	3
6 — воспитательная работа	15	1	16
Всего	47	46	93

Профессиональная сегрегация продолжается. Женщины заняты воспитательной и административной деятельностью, мужчины — технической. Следует отметить, что в сфере деятельности 4 (работа по уходу за территорией) различия не столь заметны по существу выполняемой работы, сколько при анализе различий условий труда и заработной платы.

8. Подготовка кадров/переподготовка

Лица, прошедшие подготовку начиная с 1991 года

	Чиновники		Служащие		Рабочие/работники	
	м	ж	м	ж	м	ж
Информатика	5	8	0	4	0	0
Стадии переподготовки для коммунальных чиновников и служащих	6	7	0	0	0	0
Курсы повышения квалификации	2	1	7	7	0	0
Всего	13	16	0	4	0	0

Как и во многих других областях, профессиональная подготовка получает развитие и в коммунальной деятельности, если исходить из того, что граждане имеют право на более качественное обслуживание.

9. Оставление работы

Лица, оставившие работу с 1991 года

	Чиновники		Частные служащие		Рабочие/работницы		Всего
	ж	м	ж	м	ж	м	
Окончание контракта	0	0	19	2	0	0	21
Смена нанимателя	1	0	10	0	0	4	15
Пенсия по старости	0	1	0	0	1	2	4
Оставление работы по собственному желанию	0	1	1	0	0	1	3
Отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам	2	0	0	0	0	0	2
Увольнение нанимателем	0	0	0	0	0	1	1
Пенсия по инвалидности	0	0	0	0	0	5	5
Всего	5		32		14		

Причины, по которым 32 служащих оставили работу с 1991 года, следующие:

21 — окончание контракта, из них 19 женщин и 2 мужчин;

10 — смена нанимателя;

1 — оставление работы по собственному желанию.

Создание компании "Haus fir Grouss a Kleng" повлекло за собой смену нанимателя для большинства женщин. На деле она взяла на себя и расширила управление помощью семьям, которым занималась "An der Fler Gemeng".

Для 14 рабочих/работниц, покинувших службу в 1991 году, причины были нижеследующие:

пенсия по старости — 3,

смена нанимателя — 4,

оставление работы по собственному желанию — 1,

пенсия по инвалидности — 5,

увольнение — 1.

Перечень 1991 года

1. Положение с занятостью
 - 1.1. Чиновники
 - 1.2. Служащие
 - 1.3. Рабочие/работницы
2. Статус и рабочее время
 - 2.1. Чиновники
 - 2.2. Служащие
 - 2.3. Рабочие/работницы
3. Уровень зарплаты
 - 3.1. Чиновники
 - 3.2. Служащие
 - 3.3. Рабочие/работницы
4. Семейное положение и иждивенцы
 - 4.1. Чиновники
 - 4.2. Служащие
 - 4.3. Рабочие/работницы

Положение с занятостью на 1 января 1991 года

1.1. Чиновники

Чиновники на 1.1.1991	Число
Женщины	6
Мужчины	8
Всего	14

На общее число 14 чиновников приходилось 6 женщин и 8 мужчин.

1.2. Частные служащие

Частные служащие на 1.1.1991	Число
Женщины	19
Мужчины	1
Всего	20

На 20 служащих приходилось 19 женщин и 1 мужчина.
Большинство служащих работало в области образования и воспитания детей.

1.3. Рабочие/работницы

Рабочие/работницы на 1.1.1991	Число
Женщины	8
Мужчины	37
Всего	45

На общее число 45 человек, работающих в качестве рабочего и работницы, приходилось 8 женщин и 37 мужчин.

2. Статус и рабочее время

	Женщины		Мужчины		Всего	
	полный рабочий день	неполный рабочий день	полный рабочий день	неполный рабочий день	полный рабочий день	неполный рабочий день
Чиновники	6	0	8	0	14	0
Служащие	5	14	1	0	6	14
Рабочие/работницы	3	5	37	0	40	5
Всего	14	19	46	0	60	19

3. Уровень заработной платы

3.1. Чиновники

Степень карьеры	Женщины	Мужчины	Всего
7	1	2	3
8	0	3	3
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	1	1
12	0	0	0
13	0	2	2
Всего	1	8	9

Среди 9 служащих, работавших в коммунальной администрации, насчитывались 1 женщина и 8 мужчин.

Степень карьеры	Женщины	Мужчины	Всего
E1	1	0	1
E2	0	0	0
E3	3	0	3
E4	1	0	1
Всего	5	0	5

5 чиновниц работали в области образования.

3.2. Частные служащие

Степень карьеры	Женщины	Мужчины	Всего
4	2	0	2
Всего	2	0	2

Заработная плата	Женщины	Мужчины	Всего
Уровень от 123 до 100	10	0	10
Уровень 41 час	1	0	1
E1	4	0	4
Степень 4	1	0	1
Степень 6	1	0	1
Степень 7	0	1	1
Всего	17	1	18

Большая часть служащих (11 женщин) имели фиксированную заработную плату в соответствии с решением коммунального совета. Поскольку речь идет о контрактах с ограниченным сроком (см. ст. 2 регламента Великого Герцогства от 11 июля 1989 года во исполнение закона от 25 мая 1989 года о трудовом контракте), контракты возобновлялись из года в год. На период летнего перерыва выплачивается заранее установленная премия.

3.3. Рабочие/работницы

Степень карьеры	Женщин ы	Мужчин ы	Всего
0	7	0	7
1	1	3	4
2	0	5	5
3	0	15	15
4	0	3	3
5	0	6	6
6	0	4	4
7		1	1
Всего	8	37	45

4. Семейное положение и иждивенцы

4.1. Чиновники

Чиновники	не имеют детей	1 ребенок	2 детей	3 детей	Всего
Холостяки	2	0	0	0	2
Состоящие в браке	3	3	4	2	12
Живущие раздельно/разведенные	0	0	0	0	0
Всего	5	3	4	2	14

4.2. Частные служащие

Частные служащие	не имеют детей	1 ребенок	2 детей	3 детей	Всего
Холостяки	1	0	0	0	1
Состоящие в браке	4	5	8	2	19
Живущие раздельно/разведенные	0	0	0	0	0
Всего	5	5	8	2	20

4.3. Рабочие/работницы

Женщины	не имеют детей	1 ребенок	2 детей	3 детей	Всего
Незамужние	0	0	0	0	0
Замужние	0	1	2	0	3
Живущие раздельно/разведенные	2	3	0	0	5
Всего	2	4	2	0	8

Мужчины	Не имеют детей	1 ребенок	2 детей	3 детей	Всего
Холостяки	8	0	0	0	8
Женатые	9	8	9	2	28
Живущие раздельно/разведенные	1	0	0	0	1
Всего	18	8	9	2	37

Сравнение 1991 и 1997 годов

1. Общее число чиновников, служащих и рабочих/работниц

	1991 год		1997 год		Изменение	
	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины
Чиновники	6	8	12	10	6	2
Служащие	19	1	18	0	-1	-1
Рабочие/работницы	8	37	17	36	9	-1
Всего мужчин и женщин	33	46	47	46	14	0
Всего	79		93			

Численный состав женщин увеличился на 14 единиц. Наблюдается процесс феминизации рабочих мест в коммуне Бетгамбур.

Рассмотрим изменения внутри групп с разными статусами:

Из 14 чиновников, работавших в 1991 году, 11 продолжают трудиться в 1997 году, 1 человек вышел на пенсию, один ушел по собственному желанию.

Среди служащих — 4 женщины, работавшие в 1991 году, остались на своих местах в 1997 году.

В том, что касается статуса рабочего, из 8 женщин, работавших в 1991 году, 6 остались в 1997 году, что означает высокую стабильность. Из 37 мужчин, зарегистрированных в 1991 году, 23 остались в 1997 году, 13 человек уволились и 12 были приняты вновь.

2. Рабочее время

Мужчины не прибегают к работе в режиме неполного рабочего дня, даже если они имеют детей:

Год	Полный рабочий день	Неполный рабочий день	Общее количество рабочих мест
1991	60 = 14 женщин и 46 мужчин	19 = 19 женщин и 0 мужчин	79
1997	67 = 21 женщина и 46 мужчин	26 = 26 женщин и 0 мужчин	93

3. Семейное положение и иждивенцы

3.1. Из 14 чиновников, работавших в коммуне в 1991 году, 11 человек остались в 1997 году. Из этих 11 человек 7 имеют одинаковое семейное положение (5 мужчин и 2 женщины). Одна женщина, имеющая двоих детей, уволилась, чтобы работать на полставки. Другая имела одного ребенка, достигшего совершеннолетия и покинувшего семью.

3.2. У 4 служащих-женщин, которые работали в 1991 году и остались в 1997 году, одинаковая семейная ситуация. Каждая из них имеет 2 детей.

В 1991 году из 20 частных служащих 19 были замужем
1 была незамужней
15 имели детей (75%).
В 1997 году из 18 частных служащих 14 имели детей (77%).

3.3. У рабочих ситуация была следующей:

В 1991 году из 37 мужчин 18 не имели детей на иждивении
8 имели 1 ребенка
9 имели 2 детей
2 имели 3 детей.

В 1997 году из 36 мужчин 18 не имели детей на иждивении (50%)
23 были женаты
6 разведены или проживали отдельно
7 холостяков.

В 1991 году из 8 женщин 2 не имели детей
4 имели 1 ребенка
2 имели 2 детей.

В 1997 году из 17 женщин 4 не имели детей
13 имели детей на иждивении
7 были главами семей и являлись единственным родителем (41%).

Вывод

- Политическое руководство коммуны Беттамбур решительно осуществляет современное, прогрессивное управление как в плане определения и учета нужд местного населения, так и в отношении людских ресурсов в коммунальной администрации.
- Политическое руководство коммуны Беттамбур уделяет особое внимание равенству возможностей мужчин и женщин как в плане обслуживания местного населения, так и в отношении людских ресурсов в коммунальной администрации.
- Требуется инициатива других социальных агентов для развития этих направлений: это просто мужчины и женщины, профсоюзы, межкоммунальные профсоюзы и национальные власти.

Предложения

Мы представляем несколько нижеследующих предложений действий, которые могут быть реализованы внутри коммунальных служб при соблюдении двух условий:

- эти действия должны быть утверждены коммунальным советом и коллегией эшевенов;

- эти действия должны быть поддержаны большинством сотрудников и сотрудниц.
1. Внедрить модули совершенствования профессиональной подготовки в различных областях:
 - секретарская техника;
 - прием посетителей в коммунальных службах;
 - управление временем и организация работы;
 - работа в команде. Методы сотрудничества.
 2. Подумать о графике, удовлетворяющем потребностям граждан, служб, сотрудниц и сотрудников.
 3. Предусмотреть варианты решения проблемы отпусков, в частности длительных, в различных службах:
 - распределение работы внутри службы;
 - внутренние решения;
 - создание межкоммунального пула лиц, временно замещающих постоянных работников.
 4. Заработная плата: упразднить конкретную карьеру уборщицы в пользу единой карьеры для персонала по уборке. Премия за вредные условия работы, в настоящее время выплачиваемая мужчинам, выполняющим работы по уборке, будет также выплачиваться и женщинам.
 5. Условия работы:
 - безопасность: проанализировать необходимость работы в команде в различных службах.
 6. Способствовать десегрегации профессий, принимая мужчин на так называемые "женские" должности и женщин — на "мужские".
 7. Развивать политику набора сотрудников, предусматривающую постоянное обновление компетенций.
 8. Обеспечить отдел кадров необходимыми средствами для выполнения возложенных на него сложных задач:
 - ввести альтернативные часы во время приема (возможность обращений со стороны служащих) и после закрытия отдела (что дает возможность спокойной работы над досье);
 - ввести и развивать более совершенные методы работы с данными и досье.
 9. Использовать "Biergerservice" для определения нужд женщин и мужчин как граждан на различных этапах жизни: детство, юность, зрелость, пожилой возраст.
 10. Изменить возрастные пороги, предусмотренные для чиновников.
 11. Предусмотреть возможность для женщин и мужчин, взявших отпуск по семейным обстоятельствам, участвовать в мероприятиях по повышению квалификации (совершенствованию профессиональной подготовки).
 12. Укрепить в кадровом отношении Службу по вопросам положения женщин, с тем чтобы дать солидную опору этому инструменту обеспечения равенства возможностей.

23 ноября 1998 года
330.98D

COLES
98-35485/A

Перевод с немецкого

Приложение I

План позитивных действий (подлинный текст на немецком языке)

План позитивных действий состоит из ряда стадий и мер, которые различаются в зависимости от типа конкретной затронутой фирмы. Первостепенное значение имеет четко выраженное стремление руководителей, служащих и профсоюзов работать вместе, чтобы развить и выполнить план позитивных действий, что позволит обеспечить равенство возможностей для мужчин и женщин.

1. Оценка нынешней ситуации

Оценка дает информацию о том, где, когда и на каких должностях работают в фирме мужчины и женщины. Должны быть указаны различия в развитии карьер мужчин и женщин в фирме (например, женщины остаются в фирме в среднем дольше, чем мужчины, но, как правило, работают меньшее количество часов после отпуска по семейным обстоятельствам; мужчины работают то же количество часов как до, так и после рождения ребенка, но, как правило, уходят из фирмы после 10 лет работы).

2. План действий

План действий указывает, что нужно изменить и какие конкретные меры следует принять. Цель плана четко определена. График устанавливает временные рамки для предпринимаемых действий и указывает, когда должна быть достигнута цель.

3. Осуществление

Осуществление является активной стадией, наступающей после того, как все заинтересованные лица в фирме были оповещены и необходимая инфраструктура развернута. Эта стадия включает в себя назначение сотрудника или комитета по плану позитивных действий или объявление о каждом предпринимаемом шаге на доске объявлений, чтобы все могли это видеть.

4. Рассмотрение хода реализации

Рассмотрение хода реализации выявляет успехи и неудачи. Учитывая вновь накопленную информацию и новую динамику, оно позволяет более эффективно планировать последующие шаги.

Шансы на успех или провал плана позитивных действий связаны с фактическим участием всех заинтересованных лиц и с их готовностью при необходимости вступать в диалог.

Приложение II

Закон от 8 декабря 1981 года относительно равенства мужчин и женщин в том, что касается приема на работу, профессиональной подготовки и продвижения по службе и условий работы

Статья 1. Принцип равенства мужчин и женщин применяется при приеме на работу, продвижении по службе, ориентации, подготовке, повышении квалификации и переподготовке, в отношении доступа к независимой профессии и условий работы.

Статья 2 (1). Принцип равенства в смысле положений настоящего закона означает отсутствие всякой дискриминации, основанной прямо или косвенно на признаке пола, в частности ссылок на брачное состояние или семейное положение.

(2) Временно не рассматриваются как противоречащие положениям настоящего закона:

- 1) законодательные и нормативные предписания, касающиеся работы в ночную смену для женщин в промышленности;
- 2) законодательные и нормативные предписания, касающиеся работы женщин в шахтах;
- 3) законодательные и нормативные предписания, касающиеся набора женщин добровольцами в армию и на офицерские и унтер-офицерские и рядовые должности в полицию и на офицерские, унтер-офицерские и рядовые должности в жандармерию;
- 4) законодательные, нормативные и административные предписания, касающиеся сотрудников таможни, почтальонов, тюремной охраны, лесничих, военных музыкантов, судебных исполнителей и религиозных служителей.

(3) Не рассматриваются как противоречащие настоящему закону:

законодательные, нормативные и административные постановления, касающиеся защиты женщин, в частности беременности и материнства, и мер по обеспечению равенства возможностей женщин и мужчин, в частности, путем устранения фактического неравенства возможностей для женщин в областях, упомянутых в статье 1.

Статья 3 (1). Равенство подходов в отношении условий доступа, включая критерии отбора для приема на работу или должность независимо от сектора или области деятельности на всех профессиональных иерархических уровнях, должно быть обеспечено в регламентирующих, административных, уставных предписаниях, коллективных договорах или индивидуальных трудовых контрактах, внутренних правилах предприятий и уставах независимых профессий, так же как и на практике.

В частности, запрещено:

- 1) нанимателям, а также всем, кто распространяет и публикует предложения по трудоустройству или объявления о рабочих местах, делать ссылки на пол работника или использовать в этих предложениях или объявлениях элементы, которые, даже без прямой ссылки, указывают на пол работника или подразумевают его.

В объявлениях и публикациях, с помощью которых распространяются предложения по трудоустройству, перечень требуемых работников должен сопровождаться буквами (М) или (Ж) или их эквивалентами в зависимости от используемого языка;

- 2) указывать пол сотрудника, наемного или независимого, в условиях приема и критериях отбора для приема на работу или должность независимо от сектора или области деятельности, или использовать в этих условиях или критериях элементы, которые даже без прямой ссылки на пол работника ведут к дискриминации;
- 3) отказывать или препятствовать приему на работу или продвижению по службе по причинам, явным и неявным, основанным прямо или косвенно на поле работника.

(2) Правительство может при помощи регламента Великого Герцогства, после запроса мнения компетентных профессиональных палат и комитета по женскому труду, чья структура, состав, компетенция, функции и деятельность устанавливаются регламентом Великого Герцогства, определять случаи, в которых можно указывать пол работника в условиях доступа к работе и, если необходимо, требуемую для этого подготовку или профессиональную деятельность, для которых в силу характера или условий их осуществления пол имеет решающее значение.

Статья 4. Равенство подходов в том, что касается доступа ко всем типам и всем уровням профессиональной ориентации, обучения, повышения квалификации и переподготовки, должно быть обеспечено любому человеку в нормативных, административных и уставных положениях, коллективных договорах или индивидуальных трудовых контрактах, во внутренних правилах предприятий и в уставах независимых профессий так же, как и на практике.

В частности, запрещается:

- 1) указывать пол человека в условиях или критериях доступа к ориентации, обучению, повышению квалификации и профессиональной переподготовке или использовать в этих условиях или критериях элементы, которые даже без прямой ссылки на пол человека приводят к дискриминации по признаку пола или подразумевают ее;
- 2) представлять обучение, в частности в рекламе и информации, распространяемых предприятиями или организациями, как наиболее подходящее для того или другого пола;
- 3) отказывать в приеме в одну из областей, указанных в пункте 1, по мотивам, прямо или косвенно связанным с полом человека;
- 4) создавать в соответствии с полом различные условия получения и выдачи всех видов дипломов и свидетельств.

Статья 5. Равенство подходов в том, что касается условий работы, включая условия увольнения, должно быть обеспечено работникам в нормативных, административных и уставных документах, коллективных договорах или индивидуальных трудовых контрактах, во внутренних правилах предприятий и в уставах независимых профессий так же, как и на практике.

В частности, запрещается:

- 1) указывать пол работника в условиях работы и в условиях, критериях или мотивах увольнения или использовать в этих условиях, критериях или мотивах элементы, которые даже без прямой ссылки на пол работника ведут к дискриминации;
- 2) устанавливать или применять условия, критерии или мотивы дискриминационным образом в зависимости от пола работника.

Статья 6. Любая договорная, нормативная или уставная формулировка, противоречащая принципу равного подхода, как оно определено в данном законе, является юридически недействительной.

Статья 7. Споры, возникающие при применении положений данного закона, разрешаются в частном секторе через обращение в орган правосудия, компетентный в вопросах контрактов по найму, в государственном секторе — через обращение в Государственный совет, Комитет по спорам.

Статья 8. Следует рассматривать как неправомерное любое увольнение, основанное главным образом на реакции нанимателя на — мотивированную жалобу, поданную на уровне либо предприятия или частной или государственной службы, на которую оно работает, либо в инспекцию труда и шахт;

- вмешательство инспекции труда и шахт;
- представление иска в суд.

Это положение направлено на обеспечение соблюдения принципа равного подхода в областях данного закона.

Статья 9. Наниматель, исполнители его поручений, уполномоченные или любые другие лица, которые используют или публикуют предложения или объявления по трудоустройству, не соответствующие принципу равенства мужчин и женщин, предусмотренному статьей 3 настоящего закона, и, несмотря на письменное уведомление Администрации по вопросам труда, не изменяют своих предложений или объявлений, наказываются штрафом от 2 501 до 20 000 франков. В случае повторения этот штраф максимально может быть удвоен. Первая книга Уголовного кодекса, так же как и закон от 18 июня 1879 года, предписывает судам и трибуналам учитывать смягчающие обстоятельства в соответствии с изменениями закона от 16 мая 1904 года в случае нарушений, предусмотренных настоящим законом. Номер II статьи 1 подпункта В закона от 26 февраля 1973 года, расширяющий компетенцию полицейских трибуналов в применении репрессивных мер, дополнен нижеследующим: «29. Закон от 8 декабря 1981 года, относящийся к принципу равенства мужчин и женщин, в том что касается приема на работу, обучения, продвижения по службе и условий работы».

Статья 10. В том, что касается компетенции, предусмотренной статьей 1, Инспекция по труду и шахтам и Администрация по вопросам труда обязаны, каждая в рамках своих полномочий, следить за соблюдением настоящего закона.

Требуем и приказываем включить настоящий закон в памятную записку для исполнения и соблюдения всеми, кого это касается.

Приложение III

Регламент Великого Герцогства от 10 июля 1974 года, касающийся равенства в оплате труда мужчин и женщин

Статья 1

1. Каждый наниматель обязан обеспечить для одинаковой или равноценной работы равную оплату мужчинам и женщинам.

2. Под оплатой, в смысле предписаний настоящего регламента, надо понимать заработную плату или применение базового или минимального окладов и все прочие преимущества и оплачиваемые надбавки, прямые или косвенные, наличными или в натуральном виде, нанимателя работнику исходя из работы последнего.

3.1) Различные элементы, составляющие оплату, должны быть установлены в соответствии с нормами, одинаковыми для мужчин и женщин.

2) Категории и критерии классификации и продвижения по службе, так же как и все прочие базы расчета оплаты, в частности методы оценки работ, должны быть общими для рабочих обоих полов.

4. Все предписания, фигурирующие, в частности, в контракте по найму, коллективном трудовом договоре, правилах предприятий или мастерских, которые допускают для одного или нескольких рабочих одного или другого пола оплату ниже рабочих противоположного пола за равноценную работу, не имеют законной силы.

Более высокая оплата, полученная в последнем случае, вычитается по праву у тех, кто допустил составление недействительного акта.

5. Инспекция по труду и шахтам обязана следить за применением положений настоящего регламента.

6. Разногласия, возникшие в применении положений настоящего регламента, могут быть обжалованы в судебных органах, компетентных в вопросах контрактов по найму.
