



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

Distr.: General
9 June 2009

Russian
Original: English

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ
НЕОТРЕДАКТИРОВАННЫЙ
ВАРИАНТ

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин

Сорок четвертая сессия

20 июля – 7 августа 2009 года

Пункт 5 предварительной повестки дня*

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

**Доклады, представляемые специализированными
учреждениями системы Организации Объединенных
Наций по вопросу об осуществлении Конвенции в
областях, входящих в сферу их деятельности**

Записка Генерального секретаря

Добавление

Международная организация труда

* CEDAW/C/2009/II/1.





ДОКЛАД
МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА

СТАТЬЯ 22

КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ
В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН

Женева, июнь 2009 года

Содержание

Часть I **Введение**

Часть II **Данные о положении в отдельных странах**

Азербайджан

Дания

Гвинея-Бисау

Япония

Лаосская Народно-Демократическая Республика

Либерия

Испания

Швейцария

Часть I. Введение

Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин рассматриваются в ряде конвенций МОТ. Из 188 конвенций, принятых до настоящего времени, информация, содержащаяся в настоящем докладе, в основном относится к следующим конвенциям:

- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100), которая была ратифицирована 166 государствами-членами;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111), которая была ратифицирована 168 государствами-членами;
- Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156), которая была ратифицирована 40 государствами-членами.

Там, где это применимо, даются ссылки на ряд других конвенций, относящихся к вопросам труда женщин.

Принудительный труд

- Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 год (№ 29)
- Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 год (№ 105)

Детский труд

- Конвенция о минимальном возрасте, 1973 год (№ 138)
- Конвенция о наихудших формах детского труда, 1999 год (№ 182)

Свобода ассоциации

- Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию, 1948 год (№ 87)
- Конвенция о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, 1949 год (№ 98)

Политика в области занятости

- Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122)
- Конвенция о развитии людских ресурсов, 1975 год (№ 142)

Охрана материнства

- Конвенция об охране материнства, 1919 год (№ 3)
- Конвенция (пересмотренная) об охране материнства, 1952 год (№ 103)
- Конвенция об охране материнства, 2000 год (№ 183)

Работа в ночное время

- Конвенция (пересмотренная) о ночном труде (женщин), 1948 год (№ 89) [и Протокол]
- Конвенция о ночном труде, 1990 год (№ 171)

Работа под землей

- Конвенция о применении труда женщин на подземных работах, 1935 год (№ 45)

Работа на условиях неполного рабочего времени

- Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 год (№ 175)

Надомный труд

- Конвенция о надомном труде, 1996 год (№ 177)

Надзор за применением ратифицированных конвенций осуществляет Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (КПКР), орган, состоящий из независимых экспертов со всего мира, заседания которого проводятся ежегодно. Информация, приведенная в части II настоящего доклада, представляет собой краткое изложение высказанных Комитетом замечаний и прямых запросов. Эти замечания в форме комментариев публикуются в ежегодных докладах КПКР, издаваемых на английском, французском и испанском языках, и представляются на рассмотрение Международной конференции труда. Прямые запросы (представляемые на английском и французском языках, а в случае испаноязычных стран – и на испанском языке) не публикуются в виде отдельного издания, но и они предаются гласности. Позже их вносят в базу данных МОТ по надзорной деятельности – ILOLEX.

В изложенной ниже информации приводятся краткие ссылки на гораздо более подробные комментарии, сделанные надзорными органами МОТ. Соответствующие замечания Комитета экспертов, которые упоминаются в разделе II, размещены на веб-сайте www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm и в базе данных APPLIS.

Часть II. Данные о положении в отдельных странах

Азербайджан

I. Из числа соответствующих конвенций МОТ Азербайджаном ратифицированы конвенции № 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции № 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142 и 182.

II. *Комментарии, сделанные надзорными органами МОТ.* Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. Комитет экспертов в своих ранее сделанных комментариях в отношении статей 16, 154 и 158 Трудового кодекса 1999 года отметил, что эти положения не в полной мере отражают принцип равного вознаграждения за труд равной ценности¹. В своих замечаниях 2008 года Комитет также отметил, что Закон об обеспечении гендерного равенства от 10 октября 2006 года, в частности его статья 9, не в полной мере отражает принципы Конвенции². Комитет подчеркнул, что концепция "труда равной ценности" важна для обеспечения того, чтобы мужчины и женщины пользовались правом на равное вознаграждение не только тогда, когда они выполняют "ту же" или "аналогичную" работу, но также и когда они выполняют различную, но, тем не менее, имеющую равную ценность работу, будь то на одном или на различных предприятиях. Комитет подчеркнул, что для обеспечения полного осуществления Конвенции важно принять законодательство, устанавливающее принцип равного вознаграждения за труд равной ценности. Комитет просил правительство указать, какие меры были приняты в целях приведения этого законодательного акта в соответствие с положениями Конвенции.

В своем прямом запросе 2008 года Комитет отметил, что в некоторых отраслях промышленности гендерный разрыв в размерах оплаты остается очень большим, причем самый большой разрыв (50,9 процента) существует в нефтегазовой отрасли. Комитет просил правительство предоставить информацию о мерах, принятых в целях сокращения гендерного разрыва в оплате, особенно в тех отраслях, где разница в заработной плате наиболее велика. Он просил правительство указать любые конкретные меры, принятые в рамках Национального плана действий по проблемам женщин в целях пропаганды и принудительного введения в действие принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Конвенция № 103. В своем прямом запросе 2008 года Комитет высказался в отношении обязательного характера послеродового отпуска в соответствии с пунктами 2, 3 и 4 статьи 3 этой Конвенции. В пункте 1 статьи 125 Трудового

¹ В статье 16 формулируется принцип недискриминации по признаку пола; в статье 154 приводится определение заработной платы и говорится, что работникам не может выдаваться зарплата ниже минимального размера заработной платы; в статье 158 указывается, что виды и системы оплаты труда и тарифные ставки к ним устанавливаются коллективными договорами и трудовыми договорами, а в соответствующих случаях – по согласованию между работодателем и профсоюзной организацией.

² В пункте 1 статьи 9 говорится, что работникам, работающим в одинаковых условиях труда на одном предприятии и имеющим одинаковую степень квалификации, должна выплачиваться одинаковая заработная плата. В пункте 2 статьи 9 предусмотрено, что в случае различия в заработной плате, премиях и иных материальных выплатах по требованию работника работодатель обязан доказать, что эта разница не связана с половой принадлежностью работника.

кодекса предусмотрен отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 126 календарных дней (т. е. 18 недель), в том числе 70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов. Однако нигде нет положения, в котором бы конкретно упоминалось об обязательном характере послеродового отпуска продолжительностью не менее шести недель после фактической даты родов, в течение которого работодатель не может разрешить работнице вновь приступить к работе, чтобы защитить здоровье как ее самой, так и ее ребенка. Кроме того, в законодательстве не указывается, что в случаях, когда роды происходят позже ожидаемой даты, срок послеродового отпуска не должен быть сокращен. Комитет отметил, что, как указано в докладе правительства, в ходе подготовительной работы, проводимой в целях ратификации Конвенции об охране материнства 2000 года (№ 183), предполагается принять такое положение. Комитет с интересом принял к сведению это сообщение и просил, чтобы его продолжали информировать о ходе процесса ратификации Конвенции № 183.

Конвенция № 111. В своих замечаниях 2008 года Комитет с интересом отметил факт принятия и вступления в силу Закона об обеспечении гендерного равенства от 10 октября 2006 года, целью которого является ликвидация дискриминации по признаку пола, в том числе в связи с занятостью. Комитет просил правительство предоставить ему информацию о ходе осуществления этого Закона, в том числе о мерах, принимаемых в целях широкого ознакомления общественности с его положениями. Комитет также принял к сведению, что правительство включило ряд мер по содействию обеспечению гендерного равенства в свою стратегию в области занятости (2006–2015 годы). Комитет, кроме того, отметил, что Страновой программой обеспечения достойной работы (СПДР) (2006–2009 годы) предусматривается ратификация Конвенции о трудящихся с семейными обязанностями 1981 года (№ 156) и разработка мер по содействию устранению противоречий между производственными и семейными обязанностями и созданию рабочих мест, учитывающих семейные аспекты. Комитет просил правительство предоставить ему подробные сведения о принимаемых в рамках стратегии в области занятости конкретных мерах по предоставлению женщинам равного доступа к рынку труда, включая обеспечение их самостоятельной занятости. Комитет также просил правительство сообщить о прогрессе, достигнутом в ходе изучения национального законодательства с целью гарантировать его соответствие международным трудовым стандартам в отношении гендерного равенства.

В своем прямом запросе 2008 года Комитет просил правительство предоставить ему сведения относительно введения в действие и принудительного применения положений о запрете сексуальных домогательств, содержащихся в Трудовом кодексе, Уголовном кодексе и Законе об обеспечении гендерного равенства, а также относительно любых просветительских мероприятий или мер по повышению уровня информированности, осуществляемых правительством в качестве средства предупреждения сексуальных домогательств на рабочем месте. Комитет также подчеркнул необходимость пересмотра перечня опасных работ и занятий, при выполнении которых запрещается применение труда женщин в силу Постановления № 170 от 20 октября 1999 года, принятого согласно положениям статьи 241 Трудового кодекса. Комитет счел этот перечень излишне расширительным и призвал рассмотреть, совместно с организациями трудящихся и работодателей, причины введения этих ограничений в целях обеспечения того, чтобы они не шли дальше необходимой защиты репродуктивных функций женщин и не основывались на стереотипных предположениях.

Конвенция № 122. В своем прямом запросе 2008 года Комитет принял к сведению, что 22 ноября 2005 года Кабинет министров одобрил издание правил в отношении применения квотирования для лиц, нуждающихся в социальной

защите и сталкивающимися с трудностями на рынке труда. В число лиц, охватываемых этим документом, входят родители-одиночки и матери детей-инвалидов.

Дания

I. Из числа соответствующих конвенций МОТ Данией ратифицированы конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 и 182.

II. *Комментарии, сделанные надзорными органами МОТ.* Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. В своем прямом запросе 2008 года Комитет экспертов отметил, что в 2006 году средний валовой почасовой заработок женщин был на 17 процентов ниже, чем у их коллег-мужчин. В докладе 2004 года о разнице в заработной плате между мужчинами и женщинами, на который ссылались правительство, был сделан вывод, согласно которому главными причинами разницы в оплате труда являются различия в уровнях образования и опыта работы, а также то обстоятельство, что как в государственном, так и в частном секторах мужчины и женщины выполняют различные работы. К аналогичным заключениям пришли и социальные партнеры. Комитет просил правительство и впредь предоставлять ему информацию в отношении разницы в заработной плате и ее причин.

Комитет отметил, что 1 января 2007 года вступили в силу поправки к Закону о равной оплате, который требует от работодателей, на предприятиях которых занято 35 и более работников, представлять статистические данные, дезагрегированные по признаку пола, или, в качестве альтернативы, подготовить доклад и план действий по вопросам обеспечения равенства в оплате труда. Комитет отметил, что с момента его создания в 2000 году на рассмотрение Совета по вопросам гендерного равенства было подано 12 жалоб в отношении несоблюдения указанного Закона, и в трех из этих случаев лица, подавшие жалобу, выиграли дело. Комитет просил правительство и впредь информировать его о ходе осуществления данного Закона и о любых подаваемых на его основании жалобах.

Комитет приветствовал новые положения о правах на отпуск по уходу за ребенком, выработанные совместно Конфедерацией датских работодателей и Датской конфедерацией профсоюзов, однако отметил, что так и не было достигнуто соглашение между профсоюзом и Ассоциацией работодателей в области сельского хозяйства о содействии установлению равной оплаты в сельскохозяйственном секторе. Комитет просил правительство предоставить ему информацию об инициативах, предпринимаемых социальными партнерами в целях содействия установлению равной оплаты за труд, особенно в сельскохозяйственной отрасли. Комитет принял к сведению доклад датского правительства в отношении профессиональной сегрегации по признаку пола на рынке труда, в который вошел набор рекомендаций, и попросил, чтобы правительство продолжало предоставлять ему информацию о мерах, принимаемых в целях устранения коренных причин гендерного разрыва в заработной плате. Он также просил правительство указать, какие конкретные меры принимаются в целях содействия использованию объективных методов определения квалификации работников.

Конвенция № 111. В своем прямом запросе 2008 года Комитет на основании информации, предоставленной правительством, отметил некоторый рост показателя занятости женщин из числа иммигрантов, хотя он и остался ниже, чем для иммигрантов-мужчин. Показатель занятости для иммигрантов, как мужчин, так и женщин, остался ниже, чем для лиц датского происхождения. Комитет обратил внимание на ряд инициатив, предпринимаемых правительством, а также в рамках соглашений между организациями трудящихся и работодателей, в целях содействия более интенсивной интеграции иммигрантов и беженцев в рынок труда, в том числе посредством организации курсов профессиональной подготовки и повышения квалификации.

Комитет отметил, что представленная правительством информация говорит о росте числа дел о дискриминации по признаку пола, возбуждаемых в судах в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком. Комитет обратил внимание на то, что это может являться свидетельством повсеместного сохранения дискриминации, связанной с беременностью и родами, и что для решения этой проблемы могут потребоваться специальные меры. Поэтому Комитет попросил предоставить ему дополнительную информацию о мерах, принимаемых в целях предупреждения и искоренения дискриминационных увольнений в связи с беременностью или уходом в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком.

Комитет отметил, что в 2007 году был внесен законопроект с предложением учредить, взамен других административных органов, Совет по вопросам равноправия в качестве централизованного органа, на который будет возложена функция по разрешению дел о дискриминации. Комитет попросил правительство предоставить информацию о ходе рассмотрения предложенного законодательного акта.

Конвенция № 182. Во время своей сессии 2008 года Комитет еще не получил доклад правительства. Комитет ранее отмечал, что в 2005 году был принят к исполнению План действий по борьбе с торговлей детьми и молодыми людьми, которым вносились поправки в План действий по борьбе с торговлей женщинами. В этот План входят меры превентивного характера, равно как и меры по реабилитации и защите жертв такой торговли и по уголовному преследованию преступников. Комитет также обратил внимание на то, что, по сообщению правительства, сейчас ведется подготовка проекта нового плана. Комитет попросил правительство предоставить ему сведения о ходе реализации Плана действий по борьбе с торговлей детьми и молодыми людьми, особенно в отношении мер по защите и реабилитации детей, ставших жертвами торговли. Впоследствии доклад правительства был получен, и Комитет рассмотрит его на своей очередной сессии.

Гвинея-Бисау

I. Из числа соответствующих конвенций МОТ Гвинеей-Бисау ратифицированы конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 и 182.

II. *Комментарии, сделанные надзорными органами МОТ.* Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. Доклад правительства не был получен. В своих комментариях, сделанных ранее, Комитет принял к сведению сообщение правительства о том,

что в число принципов, закрепленных в национальной Конституции, входит принцип равного вознаграждения как за равный труд, так и за труд равной ценности. Комитет также отметил, что соответствующие положения Конвенции закреплены в юридически обязывающей форме в статьях 31 и 32 проекта Стандартного закона о труде Организации по согласованию торгового права в Африке (ОСТПА). Принимая во внимание, что этот законопроект будет иметь в Гвинее-Бисау непосредственную силу закона, Комитет заявил, что надеется на скорейшее принятие этого документа. Комитет неоднократно запрашивал информацию о мерах, принимаемых в целях практического осуществления принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Комитет выразил сожаление в связи с тем, что правительство по-прежнему считает излишним принятие каких-либо дальнейших мер в этих целях. Комитет просил правительство предоставить ему дополнительную информацию, в том числе о мерах, принимаемых или планируемых для облегчения применения положений Конвенции и содействия ему, а также конкретную практическую информацию, которая позволила бы ему оценить, действительно ли принцип равного вознаграждения применяется не только в случаях, когда мужчины и женщины выполняют одну и ту же или сходную работу, но также и тогда, когда работа, выполняемая мужчинами и женщинами, носит различный характер. Комитет также принял к сведению, что правительство повторило свою просьбу об оказании ему технической помощи МОТ в проведении исследования по классификации работ.

Конвенция № 111. Доклад правительства не был получен. В своих недавних комментариях (прямые запросы 2006 и 2008 годов) Комитет отмечал, что правительство по-прежнему сообщает об отсутствии какой-либо национальной политики по вопросам равенства, и выразил обеспокоенность в связи с заявлениями правительства о том, что в стране не существует дискриминации ни в законодательной сфере, ни на практике. Комитет, кроме того, отметил, что в проект Стандартного закона о труде Организации по согласованию торгового права в Африке (ОСТПА) входят положения, способствующие достижению равенства между мужчинами и женщинами и запрещающие дискриминацию в соответствии с положениями Конвенции, и заявил, что с нетерпением ожидает принятия этого документа. Комитет также подчеркнул важность обеспечения того, чтобы положения Конвенции в полной мере применялись на практике. Комитет выразил надежду на то, что правительство приложит все усилия для осуществления мер, направленных на принятие национальной политики по вопросам равенства возможностей и обращения и на практическую реализацию законодательного запрета дискриминации. Комитет также отметил отсутствие в стране национального законодательства в отношении сексуальных домогательств и просил правительство предоставить ему информацию о любых принимаемых или планируемых мерах в целях устранения проблемы сексуальных домогательств, таких как проведение просветительских программ для рабочих и работодателей в государственном и частном секторах.

Конвенция № 45. В своем прямом запросе 2005 года Комитет указал, что на основании выводов и предложений, сделанных Рабочей группой по вопросам политики в отношении пересмотра стандартов, Административный совет Международного бюро труда решил предложить государствам – участникам Конвенции № 45 рассмотреть вопрос о ратификации недавно принятой Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176), а также о денонсации Конвенции № 45 (см. документ GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, пункт 13). В отличие от прежнего подхода, основанного на полном запрещении выполнения подземных работ любыми трудящимися женского пола, в современных стандартах особое внимание уделяется оценке рисков и управлению рисками и обеспечиваются достаточные превентивные и защитные

меры для рабочих на шахтах, вне зависимости от их половой принадлежности и от того, заняты ли они на поверхности или на подземных работах.

Япония

I. Из числа соответствующих конвенций МОТ Японией ратифицирована Конвенция № 100. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 98, 122, 138, 142, 156 и 182.

II. *Комментарии, сделанные надзорными органами МОТ.* Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. В своем замечании 2007 года Комитет экспертов отметил обсуждение в Комитете Конференции по применению норм, состоявшееся в июне 2007 года, и выводы, сделанные по его результатам Комитетом Конференции. Комитет, в частности, обратил внимание на то, что Комитет Конференции призвал правительство более активно содействовать достижению как в законодательной сфере, так и на практике равного вознаграждения для мужчин и женщин за работу равной ценности.

Комитет отметил, что, согласно информации, представленной правительством, гендерный разрыв в почасовой зарплате среди работников, занятых полный рабочий день, увеличился с 31,2 процента в 2004 году до 32,9 процента в 2006 году. Наибольший гендерный разрыв в оплате труда зафиксирован в обрабатывающей промышленности (41,4 процента) и сферах финансов и страхования (45,2 процента), а наименьший – на транспорте (23,1 процента) и в области телекоммуникаций (28,3 процента). Комитет обратил внимание на то, что гендерный разрыв в оплате труда остается непомерно большим. Особую обеспокоенность он выразил в связи с увеличением с 2004 года разрыва в почасовой зарплате трудящихся, занятых полный рабочий день. Комитет принял к сведению, что правительство планирует осуществить анализ причин гендерного разрыва в оплате труда, и попросил правительство предоставить ему результаты этого анализа и сведения о мерах, принимаемых в целях устранения коренных причин данного явления.

Комитет принял к сведению, что, по предположениям правительства, поправки, внесенные в мае 2007 года в Закон о работниках, занятых неполный рабочий день, должны способствовать сокращению гендерного разрыва в оплате труда. Комитет отметил, что в соответствии с пересмотренными положениями Закона некоторые категории работников, занятых неполный день, будут приравнены к работникам, занятым полный день, что предполагает, среди прочего, отсутствие дискриминации в отношении заработной платы, образования и профессионального обучения, средств социального обеспечения и других условий. Комитет отметил, что, по мнению Японской конфедерации профсоюзов (ЯКПС-РЕНГО), дискриминация в отношении работников, занятых неполный день, во многих смыслах все еще остается дискриминацией по признаку пола и что новый закон охватывает лишь незначительную часть работников, занятых неполный рабочий день. Комитет попросил предоставить ему информацию в разбивке по признаку пола относительно доли работников, занятых неполный день, которым пойдет на пользу защита от дискриминации в оплате труда, предоставляемая пересмотренным Законом, а также о том, не рассматривается ли возможность распространения такой защиты на более широкий круг работников, занятых неполный рабочий день.

Комитет вновь повторил, что статья 4 Закона о трудовых стандартах³ не в полной мере отражает принцип Конвенции, поскольку в ней не упоминается элемент равного вознаграждения за труд равной ценности. В своем докладе правительство подтвердило позицию, согласно которой данное положение удовлетворяет требованиям в отношении этого принципа, и сослалось на судебное дело, в связи с которым неравенство в заработной плате между мужчинами и женщинами, выполнявшими различную работу, было признано дискриминационным и, следовательно, нарушающим положения статьи 4. Организация "Сеть трудящихся-женщин" заявила, что на основании статьи 4 Закона о трудовых стандартах было вынесено только одно окончательное решение, в котором суд постановил, что работа истицы была "работой равной ценности" по сравнению с аналогичной работой трудящегося-мужчины. Выдвигая на первый план продолжительность судебных разбирательств по вопросам равной оплаты, "Сеть" доказывала, что осуществление принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности было бы более эффективным, если бы этот принцип был прописан в законодательстве.

Комитет подчеркнул, что принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности в обязательном порядке предполагает проведение сравнения функций или работ, выполняемых мужчинами и женщинами, на основе таких объективных критериев, как практический опыт, прилагаемые усилия, ответственность или условия работы. Согласно заявлению Комитета, при невозможности проведения такого сравнения трудно представить, как может применяться данный принцип. Комитет просил правительство предпринять шаги к внесению поправок в законодательство в целях закрепления в нем принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Комитет также напомнил об обращенной к правительству просьбе Комитета Конференции в целях устранения дискриминации в оплате труда дополнительно изучить вопрос о том, какое воздействие на заработки женщин оказывают системы управления наймом работников и системы заработной платы, а также попросил правительство указать, какие шаги были предприняты в этом направлении и какие результаты удалось получить в ходе такого исследования.

Напомнив, что в соответствии с положениями Конвенции все формы косвенной дискриминации в отношении оплаты труда должны быть ликвидированы, Комитет попросил правительство предоставить ему подробную информацию о применении статьи 7 Закона о равных возможностях трудоустройства и статьи 2 Постановления о его осуществлении. Он просил правительство и впредь обмениваться мнениями по вопросу о косвенной дискриминации с организациями трудящихся и работодателей, информировать его о любых относящихся к этому вопросу судебных делах и сообщать о достигнутом прогрессе в деле выработки определения косвенной дискриминации, которое будет обеспечивать эффективную защиту от всех форм косвенной дискриминации в отношении оплаты труда.

Относительно систем продвижения по службе ЯКПС-РЕНГО и "Сеть трудящихся-женщин" заявили, что такие системы по-прежнему используются на практике как инструмент управления наймом работников, действующий по признаку пола. Они также сообщили, что возможность для этого создают изданные правительством Руководящие принципы в отношении равных возможностей трудоустройства, поскольку они ограничивают применение запрета на дискриминацию по признаку пола мужчинами и женщинами в

³ В статье 4 Закона о трудовых стандартах предусматривается, что в отношении заработной платы работодатель не должен допускать дискриминационного отношения к женщинам по сравнению с мужчинами на основании лишь половой принадлежности работников.

пределах каждой из "категорий системы управления наймом", что исключает проведение сравнений между мужчинами и женщинами, принадлежащими к различным категориям. Комитет заявил, что действие принципа, закрепленного в Конвенции, не может ограничиваться мужчинами и женщинами, принадлежащими к каждой из различных категорий наемных работников, устанавливаемых отдельными предприятиями, и попросил правительство предоставить Комитету для изучения экземпляр Руководящих принципов в отношении равных возможностей трудоустройства, а также обновленные статистические сведения, касающиеся масштабов использования систем продвижения по службе, в том числе количества мужчин и женщин, принадлежащих к различным категориям. Комитет предложил правительству дополнительно изучить вопрос о воздействии систем продвижения по службе на заработки женщин в целях устранения дискриминации в оплате труда, о чем просил Комитет Конференции, и представить доклад о результатах такого исследования. Комитет также обратился к правительству с просьбой предоставить информацию о конкретных методологиях, применяемых инспекторами по труду в целях выявления фактов дискриминации в оплате труда в случаях, когда мужчины и женщины занимают разные должности, но, тем не менее, выполняют работу равной ценности.

Лаосская Народно-Демократическая Республика

I. Из числа соответствующих конвенций МОТ Лаосом недавно были ратифицированы конвенции № 100 и 111 (13 июня 2008 года). Он также ратифицировал конвенции № 29, 105, 138 и 182.

II. *Комментарии, сделанные надзорными органами МОТ:*

Конвенции № 100 и 111. Никаких комментариев Комитет пока не представил ввиду того, что правительство лишь относительно недавно ратифицировало эти конвенции. В соответствии с действующими процедурными нормами срок представления правительством первого доклада наступит в 2010 году.

Либерия

I. Из числа соответствующих конвенций МОТ Либерией ратифицирована Конвенция № 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 87, 98, 105 и 182.

II. *Комментарии, сделанные надзорными органами МОТ.* Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 111. На протяжении ряда лет Комитет экспертов пытался получить от правительства информацию о мерах, принимаемых для осуществления Конвенции. В своем замечании 2008 года Комитет, за отсутствием доклада правительства, повторил свои прежние комментарии, в которых от отмечал, что в этой стране не существует законодательства или национальной политики по осуществлению Конвенции, и выражал надежду на то, что правительство в скором времени будет в состоянии представить полную информацию обо всех административных, законодательных или иных мерах, прямо направленных на ликвидацию дискриминации по всем семи основаниям, запрещенным Конвенцией (расы, цвета кожи, пола, вероисповедания, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения), и содействие обеспечению равенства возможностей и

обращения в отношении труда и занятий. Комитет также просил правительство предоставить ему полную информацию о том, как Конвенция применяется на практике. Впоследствии доклад правительства был получен, и Комитет экспертов рассмотрит его на своей сессии в ноябре-декабре 2009 года.

Испания

I. Из числа соответствующих конвенций МОТ Испания ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 3, 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 156 и 182.

II. *Комментарии, сделанные надзорными органами МОТ.* Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. В своем прямом запросе 2008 года Комитет экспертов отметил в отношении созданного на основе информационных технологий методического пособия, известного как программа ISOS (содержащего наставления по оценке выполняемых работ и выявлению показателей дискриминации в оплате труда), что, по сообщению правительства, при его использовании группа инспекторов по труду столкнулась с серией практических трудностей. Комитет запросил сведения о любых других механизмах, используемых правительством для измерения разрыва в заработной плате и оценки воздействия, которое принимаемые меры оказывают на сокращение этого разрыва. Он также просил правительство предоставить ему информацию обо всех мерах по ликвидации гендерного разрыва в оплате труда, принимаемых по согласованию с социальными партнерами в соответствии с положениями Декларации 2004 года о социальном диалоге.

Конвенция № 111. В своем замечании 2008 года Комитет обратил внимание на сообщение комиссий трудящихся Конфедерации профсоюзов (КТ КПС). КТ КПС выражали обеспокоенность в связи с переговорами о позитивных мерах для предприятий с числом работников менее 250 человек, потому что в Министерстве по вопросам равенства до сих пор не создан Совет по вопросам участия женщин, а также потому, что многие женщины-иностранки испытывают трудности, добиваясь признания за собой права выхода на рынок труда, в силу того что они заняты в сфере неформальной экономики. Комитет рассмотрит эти вопросы на своей предстоящей сессии вместе с любыми комментариями, которые, возможно, пожелает высказать в этой связи правительство.

Комитет отметил, что правительством был принят ряд законодательных и административных мер в целях содействия обеспечению равенства, включая Базисный закон № 3/2007 от 22 марта об обеспечении реального равенства женщин и мужчин. В отношении рабочих-мигрантов он также отметил, что были приняты распоряжения (№ TAS/3698/2006 и TAS/711/2008), регламентирующие вопросы регистрации не входящих в местное сообщество иностранных рабочих в государственной службе занятости и агентствах по трудоустройству. Комитет просил правительство и впредь предоставлять ему информацию по этим вопросам, включая копии положений коллективных договоров, в которых излагаются меры по содействию обеспечению равенства в соответствии с Базисным законом № 3/2007, а также по вопросу о практическом осуществлении права представителей трудящихся на получение сведений о применении принципа равенства на рабочем месте. Комитет также просил правительство представить статистические данные, свидетельствующие о доле мужчин и женщин, не имеющих надежной постоянной работы. Комитет отметил далее, что

Инспекция по вопросам труда и социальной защиты, работающая в течение 2008–2010 годов, подготовила план действий в целях контроля того, насколько эффективно обеспечивается соблюдение принципа равенства мужчин и женщин на предприятиях, и что в этой связи была издана Инструкция № 2/2008.

Конвенция № 156. В своем прямом запросе 2006 года Комитет с интересом отметил законодательство, планы, соглашения и судебные решения, направленные на обеспечение реального равенства возможностей трудящихся мужчин и женщин. Он отметил, в частности, законодательство, имеющее целью устранение противоречий между семейной жизнью и выполнением производственных обязанностей (Закон № 39/1999 от 5 ноября, которым вводились меры по содействию устранению противоречий между работой и семейной жизнью, и Закон № 12/2001 от 19 июля о неотложных мерах по реформированию рынка труда путем увеличения числа рабочих мест и повышения их качества), которым вводились льготные квоты для работодателей, нанимающих безработных женщин в течение 24 месяцев после родов. Он также отметил, что 8 ноября 2001 года был утвержден Комплексный план поддержки семьи (2001–2004 годы) и что в число трех предусмотренных им стратегий вошла стратегия по устранению противоречий между семейной жизнью и выполнением производственных обязанностей. В целях осуществления этих мер 16 ноября был издан Королевский указ № 125/2001, которым регламентировалось применение Закона об устранении противоречий между семейной жизнью и работой. Кроме того, совместно с социальными партнерами был составлен "Кодекс надлежащей практики", который был одобрен с подписанием 30 января 2003 года в рамках Конфедерации профсоюзов Коллективного договора (ANC 2003). В четвертом Плане обеспечения равенства (2003–2006 годы), который охватывает восемь стратегических областей, область 7 касается устранения противоречий между семейной жизнью и работой; одной из ее целей является продление срока отпуска по уходу за ребенком и расширение спектра услуг, предоставляемых службами по уходу за детьми и нетрудоспособными. Комитет просил правительство и впредь направлять ему информацию о мерах, принимаемых в целях осуществления положений Конвенции, и о результатах, которые на практике приносят меры, уже принятые ранее.

Комитет обратил внимание на то, что из сообщений правительства вытекает также, что, согласно действующим в настоящее время законам, работникам, занятым неполный день, предоставляются такие же права, как и работникам, занятым полный рабочий день. Комитет запросил информацию о том, каков процент женщин, занятых неполный рабочий день, и пользуются ли они такими же возможностями в плане трудоустройства и профессиональной подготовки, как и работники, занятые полный день. Комитет также отметил инициативы в поддержку мер по организации ухода за детьми в возрасте до 3 лет в то время, когда их матери и отцы находятся на работе, и точку зрения правительства, согласно которой это является ключом к устранению противоречий между работой и семейной жизнью.

Швейцария

I. Из числа соответствующих конвенций МОТ Швейцарией ратифицированы конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 98, 105, 122, 142 и 182.

II. *Комментарии, сделанные надзорными органами МОТ.* Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего:

Конвенция № 100. В своем прямом запросе 2008 года Комитет экспертов отметил замечания Швейцарской федерации профсоюзов (ШФП), указывающие на то, что профсоюзы делают неблагоприятные предварительные выводы из организованной ими кампании по мониторингу равенства в оплате труда. Если ситуация в области оплаты труда будет продолжать развиваться так же медленно, то, по мнению ШФП, для достижения равенства в оплате труда потребуется еще 30 лет. ШФП указывает, кроме того, что до сих пор лишь очень немногие предприниматели согласились на проведение совместного мониторинга (при содействии профсоюзов), итоги которого носили бы обязывающий характер. Комитет принял к сведению, что, как утверждает в своем докладе правительство, система заработной платы на государственной службе была разработана таким образом, что теоретически там не может быть ни прямой, ни косвенной дискриминации. Правительством внедрена система для мониторинга этой ситуации ("Logib"), для которой в настоящее время вырабатываются руководящие принципы. Комитет просил правительство предоставлять ему информацию о функционировании программы "Logib" и применении относящихся к ней руководящих принципов. Комитет также отметил, что в мае 2008 года Федеральный совет инициировал процедуру консультаций по вопросу о полном пересмотре Федерального закона о государственных заказах, в результате которого от участников торгов в виде предварительного условия будет требоваться соблюдение принципа равной оплаты труда мужчин и женщин. Комитет просил предоставить ему дополнительную информацию о применении программы "Logib", а также некоторые конкретные сведения в отношении пересмотра Федерального закона о государственных заказах.

Комитет отметил, что Федеральным бюро по вопросам равенства между мужчинами и женщинами был подготовлен меморандум. Цель этого меморандума – служить руководством для судей, рассматривающих дела относительно дискриминации в оплате труда в соответствии с Законом о равенстве. Установление единообразия судебной практики в этой области может способствовать сокращению продолжительности процедур рассмотрения жалоб. Правительство дало понять, что проблема равенства в отношении оплаты труда является одним из приоритетных вопросов, которые социальные партнеры хотели бы решить совместно, и федеральные власти оказывают содействие в налаживании диалога между ними в целях оказания им помощи в достижении соглашения о мерах, которые надлежит принять для ликвидации разрыва в заработной плате, являющегося результатом дискриминации. Комитет просил правительство предоставить ему информацию о мерах, принятых социальными партнерами во взаимодействии с правительством в целях сокращения порождаемого дискриминацией разрыва в оплате труда, а также и впредь предоставлять сведения относительно применения Закона о равенстве.

Комитет отметил, что, как показало проведенное в 2006 году Обследование структур заработной платы, диверсификация систем оплаты труда продолжается за счет добавления к базовой зарплате новых компонентов оплаты труда.

Правительство указало, что итоги обследования дополнительных выплат в счет заработной платы пока не позволяют представить статистические данные с разбивкой по признаку пола. Результаты последнего Общенационального обследования структур заработной платы (ESS) в 2006 году продемонстрировали, что различия в заработках между женщинами и мужчинами в целом продолжают уменьшаться. Согласно полученным данным, в 2006 году разница в оплате труда женщин и мужчин слегка сократилась по сравнению с 2004 годом в частном секторе и в государственном секторе на уровне кантонов. Тем не менее в этих секторах женщины зарабатывали соответственно на 19,1 и 18,8 процента меньше, чем мужчины. В федеральном государственном секторе эта разница составляла 12,9 процента, а в государственном секторе на уровне общин – 9,4 процента. Комитет просил правительство представить информацию о причинах сохранения различий и мерах, принимаемых для сокращения этих разрывов в заработной плате.

Конвенция № 111. Комитет отметил ряд мер, принятых правительством для повышения уровня осведомленности общественности о Законе о равенстве и более эффективного применения его положений, касающихся сексуальных домогательств. Комитет принял к сведению, что, согласно сообщению правительства, 19 декабря 2007 года Совет кантонов отклонил инициативу парламентариев, призывавших к введению отпусков по уходу за ребенком для отцов. Обратив внимание на то, что, по мнению Федерального совета, в коллективных договорах должно предусматриваться право на отпуск по уходу за ребенком для отцов, Комитет просил правительство предоставить ему сведения о доле работников, пользующихся таким правом, и о секторах, в которых отпуск по уходу за ребенком для отцов используется в соответствии с такими договорами. Комитет также просил правительство и впредь предоставлять ему информацию о его сотрудничестве с социальными партнерами и об их усилиях по включению в политику предприятий и коллективные договоры положений, позволяющих трудящимся мужчинам и женщинам избегать противоречий между семейной жизнью и производственными обязанностями. Комитет также просил правительство сообщить, были ли им выдвинуты проекты в контексте профессиональной подготовки, имеющие целью создать у молодых женщин мотивацию к обучению профессиям, традиционно считающимся мужскими.