



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

Distr.: General
12 September 2008

Russian
Original: English

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин

Сорок вторая сессия

20 октября – 7 ноября 2008 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 вопросу об осуществлении Конвенции в областях,
входящих в сферу их деятельности**

Записка Генерального секретаря

Добавление

Международная организация труда

* CEDAW/C/2008/III/1.



Доклад Международной организации труда



ДОКЛАД

МЕЖДУНАРОДНОГО БЮРО ТРУДА

СТАТЬЯ 22

КОНВЕНЦИИ О ЛИКВИДАЦИИ ВСЕХ ФОРМ ДИСКРИМИНАЦИИ

В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН

Женева, сентябрь 2008 года

Содержание

Часть I	Введение
Часть II	Данные о положении в разных странах
	Бахрейн
	Бельгия
	Камерун
	Канада
	Эквадор
	Сальвадор
	Кыргызстан
	Мадагаскар
	Монголия
	Мьянма
	Португалия
	Словения
	Уругвай

Часть I. Введение

В ряде конвенций МОТ рассматриваются положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Сведения, содержащиеся в настоящем докладе, в основном относятся к следующим конвенциям из 188, принятых до настоящего времени:

- 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), ратифицированная 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 в МОТ осуществляет Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КПКР), орган, состоящий из независимых экспертов со всего мира, который ежегодно проводит свои совещания. Информация, представленная в части II настоящего доклада, содержит изложения замечаний ежегодных и прямых запросов Комитета. Замечания представляют собой комментарии, которые публикуются в докладе КПКР, издаваемом на английском, французском и испанском языках, и представляются на Международной конференции труда. Прямые запросы (которые представляются 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 о деятельности по надзору ILOLEX.

Приводимые ниже пояснения являются краткими ссылками на гораздо более подробные комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Соответствующие замечания Комитета экспертов, которые упоминаются в части II, размещены на веб-сайте:

www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm и в базе данных APPLIS.

Часть II. Информация о положении в конкретных странах

Бахрейн

I. Из всех соответствующих Конвенций МОТ Бахрейн ратифицировал Конвенцию № 111. Он также ратифицировал конвенции № 29, 89 и 182.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 111. В своем прямом запросе 2007 года Комитет экспертов отметил мнение правительства, что отсутствие дискриминации в области занятости обеспечивается тем, что положения Трудового кодекса в равной степени относятся ко всем трудящимся, независимо от национальной принадлежности, пола, религиозных, политических убеждений или каких-либо других оснований. Комитет также отметил утверждение правительства, что, согласно разделу 110 Трудового кодекса, увольнение на основании дискриминации считается увольнением без законных оснований. Отмечая, что в суды не поступали обращения, связанные со случаями дискриминации в области труда или занятий, Комитет пришел к выводу, что это вызывает сомнения в эффективности правовой защиты, существующей в настоящее время в отношении дискриминации в области труда. Он также обратил внимание правительства на то, что статья 18 Конституции не запрещает дискриминацию на почве расовой принадлежности и цвета кожи и что таким образом она не обеспечивает защиту лиц, не являющимся гражданами страны, от дискриминации по основаниям, перечисленным в Конвенции, что может оставить многих иностранных трудящихся, проживающих в стране, без правовой защиты от подобного обращения. Комитет призвал правительство пересмотреть трудовое законодательство и внести в него поправки, чтобы включить в него четкое определение дискриминации и ее запрещение в соответствии с Конвенцией.

Отмечая, что домашние работники, поденные работники и сельскохозяйственные работники исключены из сферы охвата Трудового кодекса, Комитет отметил утверждение правительства, что защиту таким трудящимся обеспечивает гражданское право. Кроме того, к ним применимы некоторые положения Трудового кодекса, и они имеют право подавать жалобы в Министерство труда и социальных вопросов. Комитет предложил правительству указать, какие положения Трудового кодекса и иные соответствующие законодательные акты применимы к домашним работникам, поденным работникам и сельскохозяйственным работникам, а также количество и характер жалоб, поданных такими работниками в Министерство труда и социальных вопросов.

Отмечая, что в Уголовном кодексе установлены преступления изнасилования и сексуального посягательства, Комитет считает, что такие положения не могут обеспечивать достаточную защиту от сексуальных домогательств на рабочем месте, поскольку некоторые действия и виды поведения не могут составлять таких преступлений, но, тем не менее, являются проявлениями дискриминации по признаку пола. Комитет предложил правительству указать, были ли обращения в суд по поводу случаев сексуального домогательства на рабочем месте в соответствии с положениями Уголовного кодекса. Он призвал

правительство принять конкретные меры по определению, запрещению и предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте.

В этом контексте Комитет отметил, что, согласно оценкам за 2001 год, данным Центральной статистической организацией, участие женщин в трудовой деятельности в Бахрейне составляет всего 10,9 процента по сравнению с 44,7 процента у мужчин. Комитет предложил правительству предоставить сведения о принимаемых мерах активного содействия в деле обеспечения равных возможностей для женщин в отношении труда и занятий. Приветствуя намерения правительства и его действия по повышению уровня квалификации трудящихся посредством выработки навыков и профессиональной подготовки, он предложил правительству предоставить информацию о мерах, принимаемых для обеспечения равного участия женщин и мужчин в как можно более широком круге занятий, включая те, которыми традиционно занимаются мужчины. Он также предложил правительству конкретизировать законодательство и практику в отношении доступа женщин к должностям в судебной системе.

Далее Комитет сослался на раздел 63 Трудового кодекса (второе предложение), который, в переводе на английский язык, опубликованном Министерством труда и социальных вопросов, предусматривает, что "Министерство труда и социальных вопросов выпустит приказ, содержащий перечень видов работы и родов деятельности, в отношении которых работодатель имеет право предлагать работнице альтернативную должность в связи с ее статусом замужней женщины". Вместе с тем правительство заявило, что раздел 63 лишь запрещает нанимателю увольнять работающих женщин по причине их замужества, беременности или родов. Комитет предложил правительству подтвердить, что в раздел 63 была внесена поправка, которая отменяет право Министерства труда и социальных вопросов определять виды деятельности и должности, в отношении которых работодатель может предлагать альтернативную работу женщинам по причине их замужества, и предоставить полную информацию о любых ограничениях или исключениях в отношении труда и занятий, налагаемых на женщин, будь то по закону или на практике, из-за их замужества или семейных обязанностей.

Бельгия

I. Из соответствующий конвенций Бельгия ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29 и 105, 138 и 182, 87 и 98, а также конвенции № 122 и 171.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет экспертов отметил статистические данные, говорящие о том, что в первом квартале 2004 года женщины составляли 40 процентов от общей численности работающего населения, но 60 процентов работников трех категорий с самой низкой заработной платой (менее 70 евро в день). В противоположность этому, среди тех, кто получает самую высокую заработную плату (более 150 евро в день), женщины составляют только 26 процентов. Комитет предложил правительству предоставить более подробную информацию о принятых мерах по сокращению сохраняющегося разрыва в вознаграждении, получаемом мужчинами и женщинами за свой труд.

Конвенции № 111. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет отметил статистические данные, свидетельствующие о профессиональной сегрегации по признаку пола в Бельгии, где женщины доминируют в областях здравоохранения, социальных услуг и образования и недостаточно представлены в рабочих профессиях, обрабатывающей промышленности и в частном секторе в целом. Подавляющее большинство трудящихся на условиях неполного рабочего времени – женщины. Комитет подчеркнул необходимость принятия мер по расширению равноправного участия женщин в сфере труда и занятости, в особенности в частном секторе, включая работу на ответственных постах.

В отношении федеральной государственной службы (ФГС) Комитет отметил, что кадровое и организационное управление ФГС приняло план действий по расширению представительства женщин на 2005–2007 годы. План действий ставит цель добиться назначения женщин на треть всех должностей высшего звена в ФГС. Отмечая, что отдел кадрового и организационного управления ФГС по поддержанию представительства лиц обоих полов обязуется обеспечить реализацию плана действий, Комитет предложил правительству сообщить о поддающихся количественному измерению результатах, достигнутых в ходе реализации этого плана.

Институт по вопросам равенства женщин и мужчин разработал стратегический план на 2005–2007 годы. Этот план ставит пять основных задач, включая создание службы по разбору жалоб; разработку и распространение инструментов учета гендерной проблематики в основных направлениях деятельности; подготовку и осуществление решений правительства; улучшение статистических ресурсов; и укрепление институционального потенциала. Комитет отметил, что программный закон от 9 июля 2004 года, которым внесены поправки в закон от 25 февраля 2003 года о дискриминации, уточнил, что Институт по вопросам равенства женщин и мужчин может принимать участие в делах, где возникает вопрос о применении этого закона.

Камерун

I. Из соответствующих конвенций МОТ Камерун ратифицировал конвенции № 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции № 3, 29, 45, 87, 89, 98, 105, 138 и 182.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 103. В прямом запросе в 2007 году Комитет экспертов поднял вопрос о том, получают ли работающие женщины, которые не проработали установленный срок, дающий им право на получение пособия по беременности и родам, соответствующие пособия из государственных фондов (например, в рамках программы помощи). В этом контексте правительство указало, что установленный срок, предусмотренный в статье 25 Закона от 12 июня 1967 года в отношении Свода правил о предоставлении семейных льгот, уже не соответствует экономическим реалиям страны и поэтому подлежит пересмотру после проведения реформы системы социального обеспечения, которая проходит в Камеруне. Комитет предложил правительству информировать его о достигнутом в этой области прогрессе.

Конвенции № 89. В прямом запросе в 2004 году Комитет сослался на пункты 191–202 своего Общего обзора по работе женщин в промышленности в

ночное время, в котором отметил, что существующая тенденция, без сомнения, состоит в отходе от всеобъемлющего запрещения ночной работы для женщин, и в том, чтобы возложить на социальных партнеров ответственность за определение объема разрешенных исключений из общего правила. Далее Комитет напомнил, что государства-члены обязаны периодически анализировать свое защитное законодательство в свете научно-технических знаний с целью пересмотра всех относящихся к гендерным аспектам положений и дискриминационных ограничений. Комитет напомнил, что Протокол 1990 года к Конвенции № 89 предназначен служить средством плавного перехода от категорического запрета к свободному доступу к работе в ночное время, особенно в тех государствах, которые хотят предложить возможность получения ночной работы женщинам, но считают, что должны оставаться в действии некоторые институциональные меры защиты, чтобы не допустить практики эксплуатации и внезапного ухудшения социальных условий работающих женщин. Комитет предложил правительству в положительном плане рассмотреть возможность ратификации Протокола 1990 года.

Конвенции № 100. В прямом запросе в 2007 году Комитет экспертов отметил, что пункт 2 статьи 61 Трудового кодекса предусматривает, что "при равных условиях труда и профессиональных возможностях размер заработной платы равен для всех трудящихся, независимо от их происхождения, пола, возраста, статуса и религиозных убеждений". Комитет отметил, что эта статья не полностью отражает принцип равной оплаты труда мужчин и женщин, установленный Конвенцией, поскольку этот принцип охватывает не только труд в равных условиях или аналогичные виды труда, но также виды труда, которые, будучи разными, имеют равную ценность. Комитет предложил правительству принять все необходимые меры для полного правового отражения принципа равной оплаты труда равной ценности.

В своих предыдущих комментариях Комитет принял к сведению замечания, сделанные Союзом свободных профсоюзов Камеруна относительно использования некоторыми работодателями, особенно в отдаленных районах страны, разных ставок оплаты труда для мужчин и женщин. Правительство заявило, что для исправления этого положения таких работодателей должны выявлять сами пострадавшие от такой практики трудящиеся и профсоюзные деятели. В этом отношении Комитет замечает, что, согласно обследованию, проведенному с помощью МОТ в сентябре 2007 года, действующие положения о доказательствах практики дискриминации существенно затрудняют возможность подтверждения того, что работники подвергаются дискриминации в области оплаты труда. Было установлено, что это является одной из причин, по которой не было большого числа споров, связанных со случаями дискриминации, несмотря на то что существующая дискриминационная практика широко известна. Комитет предложил правительству предоставить сведения о мерах, принятых для оказания помощи трудящимся в деле доказывания случаев дискриминации в оплате труда. Комитет также предложил правительству предоставить информацию о том, каким образом проверки условий труда обеспечивают эффективное применение Конвенции, и в частности о количестве проверок условий труда, проводимых в отдаленных районах, и о характере нарушений принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, о которых поступили сообщения.

Конвенции № 111. В своем прямом запросе в 2007 году Комитет отметил, что, согласно проведенному в сентябре 2007 года в рамках Проекта МОТ по поддержке Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда обзору факторов, препятствующих реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда в Камеруне, установлено, что в законодательстве Камеруна отсутствуют положения, непосредственно относящиеся к сексуальным

домогательствам. В обзоре также указано, что статья 12 предварительного проекта Единообразного закона об организации по согласованию торгового права в Африке (ОСТПА) в отношении трудового законодательства запрещает любые формы психологического или сексуального преследования на рабочем месте в результате какого-либо оскорбительного и повторяющегося поведения. Однако Комитет отмечает, что, согласно этому обзору, при помощи данной статьи будет непросто эффективно бороться с сексуальными домогательствами из-за пробелов в предварительном проекте ОСТПА в отношении бремени доказывания, защиты свидетелей и применимых мер наказания. Ввиду серьезности проблемы сексуальных домогательств в сфере труда и занятий и последствий таковых Комитет обратил внимание правительства на необходимость в законодательном порядке прямо запретить сексуальные домогательства. Комитет выразил сохраняющуюся у него обеспокоенность в отношении неравного правового статуса женщин в том, что касается права владеть собственностью, законов о кредите и банкротстве и права мужей получать судебное определение, чтобы воспрепятствовать своим женам заниматься определенными видами деятельности. Отмечая, что женщины составляют всего 25 процентов государственных служащих и в целом всего 30 процентов лиц, ищущих работу, Комитет предложил правительству предоставить информацию о мерах, принимаемых в рамках национальной политики в сфере занятости по содействию гендерному равенству в деле получения работы и профессиональной подготовки и прислать сведения о достигнутых в этой области результатах.

Комитет отметил статью 82 Трудового кодекса, которая запрещает женщинам работать в промышленности в ночное время, и статью 83 Трудового кодекса, которая предусматривает выдачу предписания с определением видов работ, которые запрещены женщинам. Такое предписание исключает для женщин те виды работ, выполнение которых превышает их физическую силу, и виды работ, которые считаются опасными или угрожающими здоровью. Комитет отметил, что в соответствии с вышеупомянутым обзором подавляющее большинство опрошенных женщин предлагали периодически пересматривать предписание, относящееся к статье 83 Трудового кодекса, чтобы оно соответствовало новым профессиональным навыкам и возможностям женщин. Комитет предложил правительству предоставить сведения о пересмотре списка видов работ, которые запрещены женщинам, и предложил правительству ограничить меры защиты в отношении женщин мерами, предназначенными для защиты материнства.

Канада

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

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет экспертов отметил, что, по данным правительства, с 1990 по 2003 год происходило постепенное уменьшение разрыва в размере средней заработной платы (с 33,2 процента до 29,5 процента). Вместе с тем средние доходы работающих женщин все еще существенно меньше, чем у мужчин, даже когда они работают на условиях полной занятости. Недавно проведенное Статистической службой Канады исследование показало, что женщины, работающие на условиях полной

занятости полный год, зарабатывают 71 процент того, что зарабатывали мужчины в 2003 году, и что разрыв между заработками мужчин и женщин за последние десять лет существенно не изменился.

Комитет далее отметил, что Целевая группа по вопросам равенства в оплате труда, созданная правительством Канады, в мае 2004 года представила свой комплексный доклад "Равенство в оплате: новый подход к одному из основных прав", содержащий ряд рекомендаций по реализации проактивного режима равенства в оплате труда. Такой режим будет распространяться на всех работодателей в государственном и частном секторах, регулируемых на федеральном уровне, а также на федеральных подрядчиков и будут включать новое законодательство, за применением которого будет следить Канадская комиссия по вопросам равенства в оплате труда, Канадский суд по вопросам равенства в оплате труда и судьи арбитражных судов. Комитет отметил, что правительство анализирует эти рекомендации и что для рассмотрения правительством были разработаны некоторые варианты политических решений. Высоко оценив этот широкомасштабный анализ и новаторские рекомендации, направленные на преодоление безвыходного положения, в которое, по-видимому, попала Канада в отношении обеспечения равенства в оплате труда, Комитет предложил правительству держать его в курсе тех мер, которые оно принимает или планирует принять, чтобы реализовать эти рекомендации, и об их последствиях.

Конвенции № 111. Комитет высоко оценил сведения о деятельности организации "Статус женщин Канады", в том числе относящиеся к информационной работе, исследованиям, пересмотру Программы оказания помощи с проживанием в семьях пациентов и работе с организациями женщин из числа коренных народностей. В частности, Комитет отметил работу, проведенную организацией "Статус женщин Канады" вместе со Статистической службой Канады для разработки документа под названием "Женщины в Канаде: статистический отчет на основе гендерных данных", опубликованного в 2006 году. Комитет отметил, что в отчете говорится об увеличении доли женщин, которые были рождены за пределами страны, принадлежат к "видимому" меньшинству, являются членами групп аборигенов или инвалидами. Комитет отметил, что, согласно отчету, за последнее десятилетие наряду с резким повышением уровня занятости среди женщин с малолетними детьми существенно увеличилось число мест в лицензированных детских учреждениях. Вместе с тем в отчете отмечается, что большинство работающих женщин по-прежнему заняты в тех областях, где они традиционно составляли большинство, и что за последнее десятилетие доля женщин в традиционно "женских" профессиях практически не изменилась. В 2004 году по сравнению с 1996 годом также снизилась доля женщин на руководящих постах в компаниях, и наблюдается тенденция большей представленности женщин на должностях более низкого уровня, а не на старших уровнях (стр. 113 англ. текста). Комитет предложил правительству предоставить информацию о принимаемых или планируемых мерах по обеспечению гендерного равенства в области труда и занятий, включая решение проблемы гендерного дисбаланса в отношении неоплачиваемой работы. Комитет также предложил предоставить сведения о мерах по содействию трудоустройству женщин в нетрадиционных областях занятости и на управленческие должности.

Комитет принял к сведению информацию, предоставленную правительством в ответ на сообщение бывшей Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) о широком распространении сексуальных домогательств в отношении женщин на рабочих местах. Правительство предоставило статистические данные, свидетельствующие о том, что за два года – с мая 2003 по май 2005 года – в Канадскую комиссию по правам человека было подано

158 заявлений о случаях дискриминации по половому признаку с обвинениями в домогательствах. Только семь дел были заслушаны, 26 жалоб были урегулированы, а две – в ходе предварительного разбирательства. Учитывая данные о широкой распространенности сексуальных домогательств в отношении женщин на рабочих местах и небольшое число поданных и заслушанных исков, Комитет предложил правительству предоставить информацию о конкретных мерах, принимаемых для борьбы с сексуальными домогательствами.

Эквадор

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

II. Комментарии, сделанными органами МОТ под надзором. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем замечании в 2006 году Комитет экспертов отметил, что, по данным правительства статья 79 Трудового кодекса, которая предусматривает "равное вознаграждение за труд равной ценности", соответствует статье 36 Конституции Эквадора, которая устанавливает принцип "равного вознаграждения" для мужчин и женщин за "труд равной ценности". Напоминая, что согласно определению, данному в Конвенции, принцип равного вознаграждения относится не только к равной оплате труда равной ценности, Комитет выразил уверенность в том, что правительство примет необходимые меры, чтобы привести статью 79 Трудового кодекса в соответствие с Конвенцией.

Конвенции № 103. В своем замечании в 2003 году Комитет экспертов выразил твердую надежду, что правительство примет все необходимые меры для приведения национального законодательства в соответствие с Конвенцией, включив в Трудовой кодекс положение, четко определяющее, что в случае поздних родов дородовой отпуск до предполагаемой даты родов будет продлен до фактической даты родов, а срок обязательного послеродового отпуска не будет за счет этого уменьшен. Комитет также отметил, что после внесения в нее поправки законом № 133 1991 года статья 155 Трудового кодекса уже не предусматривает прямо право женщин, работающих на предприятиях, где штат работников превышает 50 человек (которые в силу пункта 1 статьи 155 обязаны предоставлять места в детских яслях), на перерывы в работе для кормления грудью, согласно положениям Конвенции. Поэтому Комитет обратил внимание правительства на необходимость включить в законодательство положение, прямо гарантирующее всем женщинам, работающим на предприятиях, к которым относятся положения Конвенции, право на перерывы в работе для кормления грудью, причем эти перерывы должны считаться рабочими часами и соответственно оплачиваться. Комитет выразил надежду, что в случаях, когда женщины работают на предприятиях, где ясли отсутствуют, будут приниматься необходимые меры согласно пункту 3 статьи 155 Трудового кодекса, предусматривающему, что кормящие грудью женщины имеют право на шестичасовой рабочий день, с указанием, что такой сокращенный рабочий день будет засчитываться за полный рабочий день и соответственно оплачиваться.

Конвенции № 111. В своем замечании в 2006 году Комитет с интересом отметил возобновление работы круглого стола "Занятость и гендерная политика" под управлением Национального совета по делам женщин (КОНАМУ). Что касается его предыдущих комментариев по поводу внесения поправок в некоторые положения Кодекса коммерческой деятельности и законодательства о кооперативах, то Комитет отметил, что правительство обратилось к Национальной дирекции кооперативных организаций с просьбой принять необходимые меры по отмене статьи 17 b) Регламента к Закону о кооперативах, в силу которой замужним женщинам требуется разрешение супругов для вступления в жилищные, сельскохозяйственные и семейные огороднические кооперативы

Сальвадор

I. Из соответствующих конвенций МОТ Сальвадор ратифицировал конвенции № 100, 111 и 156. Он также ратифицировал конвенции № 29, 87, 98, 105, 122, 138, 142 и 182.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет экспертов отметил, что, согласно пункту 1 статьи 38 Национальной конституции, статье 123 Трудового кодекса и статье 19 Типового трудового регламента для частного сектора, принцип равного вознаграждения для работающих мужчин и женщин применяется в случаях равной ценности труда и одинаковых условий работы в одной организации или на одном предприятии. Комитет напомнил, что в Конвенции говорится о равном вознаграждении для мужчин и женщин "за труд равной ценности" и не ограничивается масштаб сравнения равноценной работой или работой, выполняемой в тех же условиях, или на том же предприятии, или в той же организации. Комитет выразил надежду, что правительство внесет поправки в законодательство, чтобы полностью включить в него принцип "равной ценности".

Конвенции № 111. В своем замечании в 2006 году Комитет отметил, что статья 627 Трудового кодекса, которая относится к женщинам, работающим в секторе "макила" (зоны производства товаров на экспорт), предусматривает конкретные штрафные санкции в отношении работодателей, которые увольняют беременных женщин или женщин с ограниченными возможностями, и что усилен мониторинг запрета тестов на беременность как условия найма на работу или повышения по службе. Комитет предложил правительству предоставить подробные сведения о случаях, выявленных трудовой инспекцией, принятых мерах и полученных результатах.

Комитет принял к сведению усилия, предпринятые правительством для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочих местах. Вместе с тем он выразил надежду, что правительство продолжит рассматривать возможность принятия конкретных правовых положений, обеспечивающих защиту от сексуальных домогательств на рабочих местах. Комитет с интересом отметил работу, проводимую для реализации плана по содействию включению женщин в рынок труда, и усилия Высшего совета по труду по выработке политики равенства.

Кыргызстан

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

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарию Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе в 2007 году Комитет отметил, что Закон о гендерном равенстве имеет целью обеспечить защиту мужчин и женщин от дискриминации по половому признаку в трудовых отношениях и предусматривает в статье 17, что лица разного пола при равной квалификации и одинаковых условиях труда имеют право на получение равной заработной платы. Комитет обратил внимание правительства на тот факт, что принцип, провозглашенный в Конвенции, охватывает не только одинаковую или аналогичную работу, а принцип равного вознаграждения для мужчин и женщин следует понимать как относящийся к разной, но равноценной работе, выполняемой мужчинами и женщинами. Поэтому Комитет предложил правительству рассмотреть вопрос о внесении изменений в статью 17 Закона о гендерном равенстве, с тем чтобы привести этот закон в соответствие с принципом Конвенции.

Далее Комитет отметил, что статья 213 Трудового кодекса дает определение заработной платы как включающей "денежное вознаграждение за работу, которое работодатель выплачивает работнику". Он отметил введение системы премий и других материальных стимулов, которые не составляют часть обычной ставки заработной платы работника, с тем чтобы содействовать повышению производительности труда, продуктивности и качества работы. В этом отношении Комитет указал, что принцип Конвенции относится как к базовой заработной плате, так и к любым дополнительным выплатам, в натуральной форме или денежным. Ввиду этого Комитет предложил правительству указать, как принцип равного вознаграждения применяется к выплатам в натуральной форме и дополнительным выплатам, таким как надбавки за выслугу лет, доплаты, премии или командировочные, чтобы такие выплаты не порождали дискриминацию по половому признаку.

Комитет с интересом отметил принятие правительством политики реформы заработной платы (2003–2010 годы), одной из основных задач которой является запрещение дискриминации в отношении работников по ряду признаков, включая их пол. Он также отметил, что указом № 141 от 18 марта 2004 года утвержден план по реализации этой политики, включая предложения по совершенствованию системы организации заработной платы в государственном секторе и регулированию установления ставок заработной платы в частном секторе. Комитет предложил правительству сообщить о мерах, которое оно приняло или планирует принять в рамках политики реформы заработной платы, чтобы содействовать применению принципа равного вознаграждения за труд равной ценности. Отмечая, что в среднем женщины по-прежнему зарабатывают меньше мужчин и что они работают в тех секторах экономики, где оплата труда ниже, чем в секторах, где работают мужчины, Комитет подчеркнул необходимость принятия мер для борьбы с разницей в заработной плате мужчин и женщин, по обеспечению женщинам доступа к работе в секторах, где доминируют мужчины, и по недопущению занижения оплаты труда в областях занятий, где доминируют женщины.

Мадагаскар

I. Из соответствующих конвенций МОТ Мадагаскар ратифицировал конвенции № 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции № 29, 87, 98, 122, 138 и 182.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет экспертов отметил, что, по данным правительства, в 1993 году женщины получали 64,4 процента заработной платы мужчин, а в 2001 году – 61,8 процента. В текстильной промышленности заработная плата женщин в 2001 году составляла 71 процент заработной платы коллег-мужчин, что свидетельствует о заметном прогрессе по сравнению с 1993 годом, когда такое соотношение составляло 53,2 процента. Комитет также отметил, что гендерный разрыв в заработной плате по-прежнему велик в частном секторе и, особенно, в неформальной экономике.

Комитет напомнил, что статья 55 проекта поправок к Трудовому кодексу от мая 2000 года предусматривает, что "в случае одинаковой профессиональной квалификации, должности и равноценной работы заработная плата должна быть одинаковой для всех работников независимо от их происхождения, цвета кожи, национальной принадлежности, пола, возраста и статуса, согласно условиям, оговоренным в настоящей главе". Такая формулировка кажется более ограничительной, чем в Конвенции, поскольку в соответствии со смыслом положения Конвенции сравнение труда по равной ценности проводится не обязательно в отношении уровня работы, выполняемой в контексте одинаковых должностей. Вместо этого может также проводиться сравнение неодинаковых, но, тем не менее, сравнимых по значению рабочих мест. Правительство сообщило, что оно передаст замечания Комитета Национальному совету по вопросам занятости. Комитет призвал правительство принять необходимые меры для обеспечения полного отражения принципа Конвенции в статье 44 проекта поправок к Трудовому кодексу.

Конвенции № 111. В своем прямом запросе в 2007 году Комитет экспертов отметил, что правительство учло гендерную проблематику в Национальной политике в области занятости, принятой в 2005 году, и реализует Национальный план действий по улучшению положения женщин. Он также отметил, что 1 апреля 2005 года правительство и Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) подписали соглашение о сотрудничестве, в соответствии с которым реализуется программа создания рабочих мест. Целью этой программы является создание официальных возможностей трудоустройства для безработных молодых мужчин и женщин, работающих в неформальной экономике, а предоставление возможностей профессионального обучения является важной составной частью этой программы.

Согласно статистическим данным за 2005 год в отношении государственной службы, число женщин превышает число мужчин в области "посреднических занятий" и на административных должностях, но они недостаточно представлены в категориях "руководящие работники и менеджеры" (11 400 мужчин по сравнению с 3863 женщинами) и в области "интеллектуальных и научных занятий" (7768 мужчин и 4021 женщина). В целом женщины составляют около 40 процентов государственных служащих. Комитет подчеркнул важность принятия позитивных мер по обеспечению доступа на

равном основании женщинам и мужчинам к работе на государственной службе на всех уровнях ответственности.

Комитет отметил, что информационно-пропагандистские занятия для работников и работодателей о положениях статьи 5 Трудового кодекса, запрещающих сексуальные домогательства, проводились в разных районах и что ряд неправительственных организаций активно помогают жертвам сексуальных домогательств, включая предоставление юридической помощи.

Монголия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Монголия ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138 и 182.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе в 2007 году Комитет экспертов отметил, что пункт 2 статьи 49 Трудового кодекса 1999 года предусматривает, что "трудящиеся мужчины и женщины, выполняющие одну и ту же работу, имеют право на одинаковое вознаграждение за свой труд". Комитет указал, что эта формулировка имеет более узкий смысл, чем формулировка в пункте 1 статьи 2 Конвенции, а именно: "равное вознаграждение за труд равной ценности", и предложил правительству рассмотреть возможность внесения изменений в законодательство, чтобы в полной мере отразить принцип равного вознаграждения трудящихся мужчин и женщин за труд равной ценности.

В пункте 1 статьи 49 Трудового кодекса 1999 года предусматривается, что размер вознаграждения устанавливается на основе почасовой или сдельной оплаты или каких-либо иных критериев, принимая во внимание результаты выполненной работы. Напоминая, что критерии оценки результатов, такие как квалификация и выработка и их эквиваленты, в качестве основания для дифференциации размера заработной платы сами по себе не являются дискриминационными, Комитет указал, что такие факторы должны применяться добросовестно, поскольку требование "равных условий работы, квалификации и выработки" могут использоваться в качестве предлога, для того чтобы платить женщинам более низкую заработную плату, чем их коллегам-мужчинам. В этом контексте Комитет подчеркнул важность объективной оценки труда.

Конвенции № 103. В своем прямом запросе в 2005 году Комитет с интересом отметил, что Трудовой кодекс 1999 года предусматривает предоставление отпуска по беременности и родам продолжительностью 120 дней, или примерно 17 недель. Вместе с тем он отметил, что Трудовой кодекс не предусматривает, что часть этого отпуска должна браться после родов. Комитет напоминает, что запрет на работу в течение шести недель после родов, предусмотренный Конвенцией, представляет собой меру дополнительной защиты к праву на отпуск по беременности и родам, цель которой – не позволить работнице возобновить работу под нажимом или для получения материальной выгоды до истечения законного периода послеродового отпуска в ущерб своему здоровью и здоровью ребенка. Комитет выразил надежду, что в свете этих соображений правительство в ближайшем будущем примет необходимые меры, чтобы дополнить Трудовой кодекс положением, устанавливающим обязательный послеродовой отпуск продолжительностью не менее шести недель.

Комитет отметил информацию правительства, что женщины, которые не имеют права на выплаты по социальному страхованию по закону, получают пособия социальной помощи по беременности и родам в сумме минимального размера оплаты труда, действующего в стране. Правительство указало в связи с этим, что сумма пособия недостаточна, чтобы покрыть расходы на питание и соответствующее жилье для матери и ребенка. Комитет напомнил о требовании, содержащемся в Конвенции, чтобы женщины, которые не имеют права на денежные выплаты по закону, должны иметь право на получение *достаточных пособий* из фондов социальной помощи, и выразил надежду, что правительство примет необходимые меры, чтобы обеспечить предоставление достаточных пособий по беременности и родам в рамках социальной помощи.

Комитет отметил, что в статье 100 Трудового кодекса устанавливается принцип запрета на увольнение беременной женщины или женщины с ребенком младше трех лет. Однако он отметил, что это положение разрешает такое увольнение в ограниченном числе случаев серьезных проступков, которые в нем перечислены, в то время как Конвенция устанавливает абсолютный запрет на выдачу работодателем уведомления об увольнении женщине во время ее отпуска по беременности и родам или в такой момент, когда срок уведомления истекает во время такого отпуска. Комитет выразил надежду, что правительство сможет пересмотреть соответствующие положения Трудового кодекса, чтобы запретить увольнение женщин в период, защищенный Конвенцией.

Конвенции № 111. В своем прямом запросе в 2007 году Комитет отметил Национальную программу по вопросам гендерного равенства от декабря 2002 года и то, что был принят ряд мер по повышению уровня понимания участниками рынка и населением в целом важности отсутствия дискриминации и наличия равенства между мужчинами и женщинами. Комитет с интересом отметил, что некоторые из этих видов деятельности осуществляются на регулярной основе и касаются мужчин, их роли и обязанностей в семье. Он подчеркнул по-прежнему существующую необходимость принимать конкретные меры по обеспечению гендерного равенства в сфере труда и занятий.

Напоминая, что глава 7 Трудового кодекса 1999 года предусматривает некоторые меры защиты труда, включая ограничения на сверхурочные работы и командировки, а также отпуск по уходу за ребенком для работающих матерей и отцов-одиночек, Комитет с интересом отметил, что в 2003 году в статью 106 об отпуске по уходу за ребенком были внесены поправки и что теперь это положение предусматривает равное право женщин и мужчин на отпуск по уходу за ребенком. Вместе с тем Комитет призвал правительство внести поправки в другие положения, которые по-прежнему предполагают, что бремя семейных обязанностей несет исключительно работающие матери.

Комитет отметил Указ № А/204 1999 года, содержащий список занятий, которые считаются опасными и запрещены женщинам и несовершеннолетним. Комитет отметил, что перечень занятий, запрещенных для женщин, очень обширен. Он предложил правительству принять необходимые меры, чтобы вместе с социальными партнерами рассмотреть вопрос о том, существует ли еще необходимость исключать женщин из такого широкого круга занятий, учитывая улучшение условий работы, технические изменения и принцип гендерного равенства.

Мьянма

Мьянма еще не ратифицировала какие-либо из конвенций МОТ, имеющих наибольшее значение для КЛДОЖ. Тем не менее она ратифицировала конвенции № 29 и 87.

Португалия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Португалия ратифицировала конвенции № 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции № 29, 45, 87, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 171, 175 и 182.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе 2006 года Комитет отметил, что понятия "одинаковая работа" и "работа равной ценности", содержащиеся в статье 32 Закона № 35/2004, предполагают, что условия сравнения видов работ относятся к работе, выполняемой для одного работодателя. Он напомнил, что, согласно Конвенции, смысл равного вознаграждения относится к работе равной ценности, даже если такая работа имеет разный характер или выполняется в разных условиях для разных работодателей. Цель распространения сравнения видов работ за рамки одного предприятия состоит в том, чтобы иметь возможность выявить случаи дискриминации в вознаграждении мужчин и женщин, в частности в тех случаях, когда женщины работают в основном в конкретных секторах или видах занятий, где заработная плата занижена именно по той причине, что там трудятся женщины. Поэтому Комитет предложил правительству указать, какие принимаются или планируются меры для обеспечения того, чтобы заработная плата в секторах, где в основном работают женщины, не базировалась на тенденциозном в гендерном отношении занижении ценности выполняемой работы.

В Португалии МОТ предоставляет техническую помощь финансируемому Европейской комиссией проекту "Равенство", целью которого является разработка метода оценки работы в ресторанном деле и продаже напитков, свободного от гендерной тенденциозности. В этом проекте участвуют Комитет по обеспечению равных возможностей в области труда и занятости, Генеральная дирекция трудовой инспекции, а также основные профсоюзы работников этих отраслей.

Конвенции № 111. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет экспертов отметил, что, по данным правительства, понятие сексуальных домогательств в статье 24 включает и сексуальное, и моральное преследование, а также преследование с целью нанесения ущерба достоинству человека или создания пугающей, враждебной, унижающей или дестабилизирующей среды. Он также отметил, что нарушение положений этого раздела составляет тяжкое преступление по пункту 1 статьи 642 Кодекса и что Генеральный инспектор по вопросам труда уполномочен статьей 639 возбуждать административные дела, связанные с трудовыми вопросами. Комитет запросил сведения о применении этих положений и о принятых практических мерах как в государственном, так и в частном секторе, для повышения уровня понимания того, что такое сексуальные домогательства на рабочем месте, как их предотвращать и как должным образом к ним относиться в случае их наличия.

Комитет отметил, что, по данным Генерального профсоюза трудящихся, несмотря на более высокий уровень образования среди женщин в возрасте до 24 лет, все еще существует дискриминационная практика в отношении доступа к трудоустройству, заработной платы и повышения квалификации и что безработица больше затрагивает женщин, чем мужчин, результатом чего является более высокий уровень бедности среди женского населения. Комитет отметил, что анализ состояния рынка труда в период с 2003 по 2005 год подтверждает существование более высоких уровней женской безработицы среди молодых женщин, тех, кто начинает искать работу, и высокообразованных женщин. Он также отметил, что женщины в среднем зарабатывают меньше, чем мужчины, в основном заняты в областях, где вознаграждение традиционно ниже, и чаще, чем мужчины, работают по краткосрочным контрактам. Комитет принял к сведению информацию правительства о многочисленных видах деятельности согласно Национальному плану по обеспечению равенства (НПР) на 2003–2006 годы, которые предназначены для практической реализации принципа гендерного равенства.

Один из видов деятельности в рамках НПР включает содействие реализации планов обеспечения равенства на предприятиях наряду с созданием стимулов для принятия мер по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами. Комитет также отметил содержащееся в плане предложение пересмотреть содержание коллективных договоров с учетом гендерных аспектов. Комитет предложил правительству предоставить информацию о числе планов по обеспечению равенства, принятых на предприятиях, и включить примеры таких планов. Правительству также было предложено включить информацию о его инициативе по оценке коллективных договоров с учетом гендерных аспектов, указав, сколько договоров было рассмотрено и какое влияние этот процесс оказал на совершенствование равенства возможностей и обеспечение равного режима для мужчин и женщин посредством коллективных договоров.

Словения

I. Из соответствующих конвенций МОТ Словения ратифицировала конвенции № 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции № 3, 87, 89, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 175 и 182.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет отметил, что, хотя среднемесячная заработная плата мужчин по-прежнему выше, чем у женщин, этот разрыв сокращается. Статистические данные за 2003 год говорят о разрыве в 7 процентов по сравнению с разрывом в 12 процентов в 2001 году. Самый большой разрыв остается в категории "квалифицированных рабочих" (19 процентов); однако разрыв в заработной плате лиц с высшим образованием превышает такой разрыв у квалифицированных рабочих и составляет 22 процента. Комитет также отметил, что в октябре 2005 года в соответствии с Законом о равных возможностях для мужчин и женщин Национальная ассамблея приняла решение о Национальной программе равных возможностей для женщин и мужчин на 2005–2010 годы с целью улучшения положения женщин. Необходимо определить конкретные задачи и виды деятельности в рамках двухгодичных периодических планов, первый из которых был принят в апреле 2006 года и одной из целей которого являются снижение уровня вертикальной и

горизонтальной сегрегации и сокращение разницы в заработной плате женщин и мужчин.

Комитет отметил, что, по данным правительства, все правила и механизмы установления ставок заработной платы, включая коллективные договоры, используют единые критерии установления ставки заработной платы, независимо от пола работника. Хотя важно применять единые критерии, независимо от пола работника, Комитет напомнил, что также необходимо гарантировать отсутствие гендерной тенденциозности при выборе и оценке таких критериев, поскольку часто значение критериев, традиционно ассоциируемых с "женскими" профессиями, недооценивается. Комитет предложил правительству уточнить, каким образом оно способствует использованию надлежащих механизмов и процедур, чтобы обеспечить проведение оценки, свободной от дискриминации по признаку пола, и в частности указать меры, принимаемые для обеспечения методов объективной оценки работы.

Конвенции № 111. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет с интересом отметил, что Закон о гражданской службе с поправками (№ 32/2006) теперь содержит положение, запрещающее нежелательные физические, словесные и несловесные виды обращения или поведения гражданского служащего, основывающиеся на каких-либо личных обстоятельствах, создающие пугающую, враждебную, унижающую или оскорбительную рабочую обстановку для какого-либо лица или оскорбляющую достоинство какого-либо лица.

Конвенции № 156. В своем замечании в 2007 году Комитет с удовлетворением отметил, что недавно принятые поправки к законодательству укрепляют меры защиты и права рабочих с семейными обязанностями и, как предложил Комитет, в равной мере гарантируют их женщинам и мужчинам. В частности, Комитет отметил, что Закон о занятости (№ 42/2002) запрещает прямую и косвенную дискриминацию по ряду оснований, включая семейное положение и "другие семейные обстоятельства", и запрещает работодателю требовать от поступающих на работу сведений об их семье или семейном положении, беременности или планировании семьи (разделы 6 и 26). Комитет приветствовал тот факт, что этот закон налагает на работодателей общую обязанность "облегчить работнику сочетание его семейных обязанностей с рабочими" (раздел 187) и признает право на особые меры защиты на работе во время беременности и выполнения родительских обязанностей. В случае споров по поводу использования таких особых мер защиты бремя доказывания ложится на работодателя.

Комитет также отметил принятие Закона о родительском уходе и семейных льготах (№ 110/2003), в который были внесены поправки законом № 47/2006. Согласно этому закону, работницы имеют право на отпуск по беременности и родам, мужчины – на отпуск по причине отцовства (сроком до 90 дней), отпуск по уходу за ребенком (260 дней при одном ребенке с продлением на 90 дней при рождении каждого следующего ребенка) на основании рождения или усыновления (удочерения) ребенка, будь то при работе на основе полной или неполной занятости. Во время такого отпуска работнику гарантируется компенсация заработной платы. Кроме того, оба родителя имеют право работать на условиях неполной занятости, пока их ребенок не достигнет трех лет. Эти права также относятся к родителям, работающим на условиях самозанятости, включая независимых работников, владельцев частных компаний и фермерам, и во время работы на условиях неполной занятости государство компенсирует работнику упущенный доход до уровня минимальной заработной платы и вносит взносы в фонд социального страхования.

Комитет высоко оценил тот факт, что правительство проводит ряд мер по расширению применения Конвенции на практике в рамках Национальной программы по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин. В этом контексте Комитет особо отметил, что разрабатываются указания и рекомендации компаниям относительно мер по сочетанию работы с семейными обязанностями. Кроме того, готовится проведение ежегодного конкурса на звание компании, создавшей благоприятные условия сочетания работы и семейных обязанностей. Комитет также отметил, что проводится исследование положения одиноких родителей в отношении сочетания ими работы с семейными обязанностями.

Уругвай

I. Из соответствующих конвенций МОТ Уругвай ратифицировал конвенции № 100, 111 и 156. Он также ратифицировал конвенции № 29, 87, 98, 103, 105, 122, 138 и 182.

II. Комментарии, сделанные органами МОТ по надзору. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ, относящиеся к положениям КЛДОЖ, касаются:

Конвенции № 103. В своем прямом запросе Комитет отметил информацию, предоставленную Межсоюзной ассамблеей работников – Национальной конвенцией работников в отношении частых случаев неисполнения положений национального законодательства и правил предоставления перерывов в работе для кормления грудью. Комитет предложил правительству регулярно сообщать ему о том, каким образом оно обеспечивает на практике соблюдение права работающих женщин на перерывы для кормления грудью, на том условии, что время, предоставленное для этой цели, во всех случаях должно засчитываться как рабочие часы и соответственно оплачиваться, независимо от того, состоит ли оно из перерывов для кормления грудью или из ежедневного сокращения рабочего дня.

Конвенции № 100. В своем замечании в 2006 году Комитет отмечает, что по данным Межсоюзной ассамблеи работников – Национальной конвенции работников, постановления о комиссиях по установлению размера заработной платы все еще содержат дискриминационные критерии, такие как названия некоторых видов занятий в женском роде [oficial cortadora (закройщица), mucama (горничная), secretaria (секретарша), lavandera (прачка), operaria volante (временная разнорабочая) и т. д.] и что 85 процентов этих постановлений не содержат общих положений о равенстве. Межсоюзная ассамблея работников – Национальная конвенция работников указывает, что эти документы наиболее часто и непосредственно используются рабочими, в частности на уровне профсоюзов, и что включение в такие постановления принципа, установленного Конвенцией, составит важное средство распространения знаний и повышения уровня информированности. В заключение Комитет указал, что женщины недостаточно представлены в упомянутых комиссиях по установлению ставок заработной платы. Комитет предложил правительству предоставить информацию о мерах, принятых для решения поднятых Ассамблеей вопросов.

Комитет отметил, что в отношении включения определений терминов "вознаграждение" и "работа равной ценности" в национальное законодательство не отмечено прогресса, и выразил надежду, что правительство примет необходимые меры по приданию законной силы принципу, установленному Конвенцией.

Конвенции № 111. В своем прямом запросе в 2006 году Комитет отметил, что, по данным Межсоюзной ассамблеи работников – Национальной конвенции работников, не существует законодательства, специально запрещающего или разрешающего требование пройти тест на беременность или представить доказательство отсутствия беременности как условия приема на работу. Комитет предложил правительству предоставить сведения о принятых или планируемых мерах по искоренению такой практики. В более общем плане Комитет хотел бы получить дополнительную информацию о том, каким образом трудовая инспекция рассматривает жалобы о дискриминации на рабочем месте.

Комитет принял к сведению проект закона о надомной работе, который находился на рассмотрении в парламенте. По данным Ассамблеи, проект закона существенно меняет ранее существующие нормы, которые считались дискриминационными. Отмечая, что оплата надомного труда не регулируется Советом по вопросам оплаты труда, Комитет выразил надежду, что законопроект скоро будет принят и что правительство примет необходимые меры, чтобы Совет по вопросам оплаты труда стал регулировать оплату надомного труда.

Далее Комитет с интересом отметил сообщение правительства, что с помощью МОТ разработан законопроект о предотвращении сексуальных домогательств и наказании за них. Комитет также отметил различные виды информационно-пропагандистской деятельности, которые проводятся в отношении дискриминации в форме сексуальных домогательств, и что Генеральная инспекция по вопросам труда учредила упрощенную процедуру рассмотрения жалоб в отношении сексуальных домогательств.