



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

Distr.: General
8 November 2004
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Тридцать вторая сессия

Пункт 5 предварительной повестки дня*

10–28 января 2005 года

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

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

Записка Генерального секретаря

Добавление

Международная организация труда

1. 30 сентября 2004 года Секретариат от имени Комитета предложил Международной организации труда (МОТ) представить Комитету доклад, содержащий полученную МОТ от государств информацию об осуществлении Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в областях, входящих в сферу их деятельности, и дополняющую информацию, содержащуюся в докладе государств — участников Конвенции, которые будут рассматриваться на тридцать второй сессии.
2. Прочая информация, запрошенная Комитетом, касается мероприятий, программ и директивных решений, принятых МОТ в целях поощрения осуществления Конвенции.
3. Прилагаемый доклад представляется во исполнение этой просьбы Комитета.

* CEDAW/C/2005/I/1.

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

Женева, июль 2004 года

Содержание

	<i>Стр.</i>
Часть I. Введение	4
Часть II. Информация о положении в отдельных странах	5
Алжир	5
Хорватия	7
Габон	10
Италия	12
Парагвай	13
Турция	15

Часть I

Введение

Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин нашли отражение в целом ряде конвенций МОТ. Информация, содержащаяся в настоящем докладе, имеет отношение главным образом к следующим из 185 конвенций, принятых до настоящего времени:

- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100), которая была ратифицирована 161 государством-членом;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111), которая была ратифицирована 159 государствами-членами;
- Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156), которая была ратифицирована 34 государствами-членами.

Когда это уместно, делается ссылка на другие конвенции, касающиеся вопросов занятости женщин:

Принудительный труд

- Конвенция о принудительном 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 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 об охране материнства (пересмотренная), 1952 год (№ 103)
- Конвенция об охране материнства, 2000 год (№ 183)

Ночной труд

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

- Конвенция о ночном труде, 1990 год (№ 171)

Подземные работы

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

Работа неполный рабочий день

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

Работа на дому

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

Надзор за применением положений ратифицированных конвенций осуществляется в МОТ Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций, который представляет собой группу независимых экспертов из разных стран мира и проводит свои заседания на ежегодной основе. Содержащаяся в части II настоящего доклада информация состоит из замечаний и прямых запросов этого Комитета. Замечания – это комментарии, публикуемые в ежегодном докладе Комитета экспертов, который издается на английском, испанском и французском языках и представляется Международной конференции труда. Прямые запросы (на английском и французском языках, а в случае испаноязычных стран – еще и на испанском языке) не публикуются, но предаются гласности. Затем они вносятся в базу данных МОТ о деятельности по надзору (ILOLEX).

Часть II

Информация о положении в отдельных странах

Алжир

Позиция в отношении конвенций МОТ

I. Из соответствующих конвенций МОТ Алжир ратифицировал конвенции №№ 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции №№ 3, 29, 56, 87, 89, 98, 105, 122, 138, 142 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДОЖ), касаются следующего:

Конвенция № 100: В своем прямом запросе в 2003 году Комитет отметил, что в сентябре 1998 года в стране должно было начаться проведение обследования, в рамках которого предполагалось учесть поднятые Комитетом ранее проблемы, касающиеся соотношения между числом мужчин и женщин в различных категориях оплаты труда, и, в частности, в рамках различных профессиональных групп и отраслей, в которых занято большое число женщин, как в государственном, так и в частном секторе. В связи с этим Комитет просил правительство сообщить, было ли завершено проведение этого обследования. Ес

ли да, то правительство предлагает представить его результаты, с тем чтобы на их основе можно было удостовериться в том, в какой степени закрепленный в Конвенции принцип равной оплаты труда реально осуществляется на практике.

Комитет привлек также внимание правительства к тому факту, что в тех случаях, когда в планах оценки занятости применяются рыночные ставки заработной платы в целях установления относительной «весомости» критериев, существует возможность того, что полученные результаты будут отражать традиционную дискриминацию на рынке труда, обусловленную предубеждениями в отношении женщин либо стереотипными представлениями, в силу чего работа, выполняемая главным образом женщинами, не получает адекватной оценки. Поэтому Комитет рекомендовал ввести в действие системы оценки деятельности профессиональных групп, в которых преобладают трудящиеся женщины, и профессиональных групп, в которых трудятся, главным образом, мужчины, с тем чтобы выявить случаи дискриминации в оплате труда и исправить сложившееся положение. Помимо этого, Комитет просил правительство представить информацию о принятых либо планируемых мерах с целью: а) обеспечить применение принципа равного вознаграждения трудящихся мужчин и женщин за труд равной ценности в тех сферах, в которых оно может прямо или косвенно влиять на установление шкалы заработной платы; б) содействовать применению принципа равного вознаграждения в тех случаях, когда правительство не участвует в процессе установления размера заработной платы; и с) осуществлять сотрудничество с работодателями и трудящимися в целях осуществления Конвенции и национального законодательства в этой области.

Конвенция № 111: В своем замечании, сделанном в 2003 году, Комитет принял к сведению сообщение правительства о том, что в указах о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 97-473 от 8 декабря 1997 года) и о надомном труде (№ 97-474 от 8 декабря 1997 года) женщинам разрешается сочетать выполнение своих женских обязанностей с работой, обеспечивающей дополнительные поступления в семейный бюджет. В своем ответе Комитет обратил внимание на то, что если речь идет об обеспечении равного обращения и равных возможностей для мужчин и женщин, то важно не рассматривать труд женщин как источник дополнительного дохода семьи. Хотя в отдельных случаях дело обстоит именно так, эта ситуация не соответствует действительности во многих других случаях, когда женщины в значительной степени обеспечивают себя и благосостояние своих семей. В связи с этим Комитет напомнил также, что на практике женщины по-прежнему сталкиваются с дискриминацией в вопросах занятости вследствие стереотипных представлений о месте женщины в обществе. Поэтому он призвал правительство и впредь предпринимать усилия в целях более активного осуществления национальной стратегии содействия обеспечению равного обращения и равных возможностей в вопросах занятости и профессиональной подготовки.

В своем прямом запросе в 2003 году Комитет просил правительство сообщить о мерах, принятых в целях обеспечения девушкам и женщинам возможностей получения профессионально-технической подготовки в таких новых областях специализации, как электротехника и электроника, во избежание профессиональной сегрегации по признаку пола. Комитет указал на то, что дискриминация не всегда связана с правовыми запретами, а, скорее, в ее основе лежат социальные предрассудки, в результате чего потенциальные возмож

ности оцениваются на основе стереотипных или традиционных представлений, а не на основе реальных способностей и интересов.

Что касается специальных мер по охране труда женщин, таких, как запрет на работу в ночное время либо неприменение труда женщин на опасных, вредных либо губительных для здоровья работах, то Комитет отдаст себе отчет в том, что при рассмотрении мер по охране труда женщин следует учитывать, что конкретные потребности в различных странах могут быть различны. Тем не менее Комитет предложил правительству рассмотреть возможность пересмотра этих положений, на основе консультаций с социальными партнерами и, в частности, с трудящимися-женщинами, с тем чтобы определить, по-прежнему ли необходимо запрещать женщинам работать по отдельным специальностям с учетом улучшения условий труда, изменения психологического отношения, а также с учетом необходимости реализации права на равноправный доступ и равные возможности. Одна из причин, выдвигаемых правительством в оправдание запрета на работу женщин в определенных областях, связана со стремлением дать трудящимся-женщинам возможность гармонично сочетать их трудовую и семейную жизнь. В связи с этим Комитет напомнил, что он неоднократно подчеркивал целесообразность того, чтобы отдельные меры, принимаемые в интересах обеспечения трудящимся-женщинам возможности растить и воспитывать своих детей, постепенно распространялись и на мужчин, с тем чтобы подобные льготы впредь не уменьшали степень конкурентоспособности женщин на рынке труда. Семейные обязанности фактически могут стать препятствием на пути к достижению равноправия в сфере занятости и серьезной причиной прямой или косвенной дискриминации в отношении женщин. Принятие таких мер свидетельствовало бы о признании того факта, что выполнение семейных обязанностей является проблемой семьи и общества, а не чисто женской проблемой.

Хорватия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Хорватия ратифицировала конвенции №№ 100, 111 и 156. Она ратифицировала также конвенции №№ 3, 29, 45, 56, 87, 98, 100, 103, 105, 111, 122, 138 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям КЛДОЖ, касаются следующего:

Конвенция № 100: В своем прямом запросе в 2003 году Комитет с интересом отметил сообщение о том, что после внесения поправок в Закон о труде в июле 2003 года определения как термина «труд равной ценности», так и понятия «вознаграждение» были включены в соответствии с Конвенцией в раздел 82. Комитет также с интересом отметил, что в положении 13(1)4 Закона о равенстве полов, вступившего в силу 30 июля 2003 года, запрещается дискриминация в оплате труда по признаку пола.

Комитет отметил также принятую в декабре 2001 года новую Национальную стратегию обеспечения равноправия мужчин и женщин, включающую программу осуществления Национальной стратегии обеспечения равноправия мужчин и женщин в Республике Хорватии в 2001–2005 годах (№ 112/01). Комитет просил правительство представить в следующем докладе информацию о

мероприятиях в контексте осуществления этой стратегии в целях применения по отношению ко всем трудящимся мужчинам и женщинам принципа равной оплаты за труд равной ценности.

В связи со своим предыдущим замечанием Комитет принял также к сведению сообщение правительства о том, что, по информации Хорватской ассоциации работодателей, на предприятиях, где занято менее 20 человек, не действуют правила в отношении установления размера заработной платы работников, и в этих случаях размер заработной платы устанавливается на основе трудового соглашения или на основе правил найма персонала. Комитет просил правительство сообщить, применяются ли положения нового раздела 82 Закона о труде к таким категориям трудящихся, а если нет, то каким образом правительство обеспечивает реализацию принципа равной оплаты труда равной ценности мужчин и женщин на предприятиях, где трудятся менее 20 человек. И наконец, Комитет принял к сведению, что, по информации правительства, жалоб в отношении дискриминации в вопросах оплаты труда мужчин и женщин не поступало. Комитет просил правительство представить информацию о деятельности инспекционной службы по обеспечению применения положений раздела 82 Закона о труде, в том числе об информационно-просветительской и консультационной деятельности и работе, связанной с разбирательством жалоб.

Конвенция № 111: В своем замечании, сделанном в 2003 году, Комитет с интересом отметил принятые Закон о поправках к Закону о труде и Закон о равенстве полов, которые вступили в силу, соответственно, 19 и 30 июля 2003 года. Он принял к сведению, что, согласно разделу 2 Закона о труде с внесенными в него поправками, запрет на дискриминацию по отношению к лицам, ищущим работу, и трудящимся наряду с признаками расы, цвета кожи, семейного положения, семейных обязанностей, возраста, языка, религии, убеждений, социального происхождения, благосостояния, сословного и социального положения, принадлежности/непринадлежности к политическим партиям, членства/нечленства в профсоюзах, а также проблем физического и психологического характера включает новые основания, касающиеся сексуальной ориентации и этнического происхождения, в связи с которыми запрещается дискриминация (1); определяет, что считать прямой и косвенной дискриминацией (2)(3); устанавливает изъятия (2a); устанавливает положения в отношении домогательств и сексуальных домогательств (2b); устанавливает право на возмещение ущерба в случае дискриминации (2c); а также определяет, что бремя доказывания возлагается на работодателя (2d). Он также принял к сведению, что в разделе 13 Закона о равенстве полов запрещена дискриминация в сфере занятости и профессиональной деятельности. По мнению Комитета, эти новые положения согласуются с положениями Конвенции и способствуют ее более эффективному применению в национальной правовой системе. Он просил правительство представить в будущих докладах информацию об их практическом применении и реализации, включая информацию о достигнутых результатах. В своем прямом запросе в 2003 году Комитет отметил результаты экспериментального исследования, проведенного женской секцией Федерации независимых профсоюзов Хорватии и одной из женских групп. Данные исследования свидетельствуют о том, что женщины (каждая четвертая) часто подвергаются сексуальным домогательствам на рабочем месте. Комитет просил правительство сообщить в следующем докладе о практических мерах, которые были при

няты либо планируется принять в целях борьбы с сексуальными домогательствами на рабочем месте, а также о практическом применении положений Закона о труде в отношении сексуальных домогательств.

Комитет принял к сведению заключительные замечания Комитета по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСКП) в отношении Хорватии от 30 ноября 2001 года (E/C.12/1/Add.73). Комитет выразил обеспокоенность в связи с докладами, в которых утверждается, что компетентные органы часто не принимают мер в связи с актами дискриминации и насилия на этнической почве, совершаемыми частными лицами, главным образом в отношении сербского населения и рома, а также в связи с дискриминацией в сфере занятости по признаку пола, возраста и этнического происхождения. Комитет отметил, что женщины, как правило, выполняют более низкооплачиваемую и менее престижную работу и слабо представлены на государственной службе и на административных должностях. Комитет экспертов МОТ присоединился к высказанному Комитетом по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСКП) предложению в адрес правительства принять меры в целях дальнейшего сокращения уровня безработицы и поощрения предпринимательства, обеспечив при этом, чтобы все подобные меры, включая подготовку потенциальных кандидатов и трудоустройство лиц, ищущих работу, на предприятия потенциальных работодателей, не были дискриминационными по своему характеру. Он также настоятельно рекомендовал правительству провести всеобъемлющий обзор положения женщин на рынке труда и в качестве государственных служащих. Комитет выразил надежду на то, что правительство учтет эти замечания и примет необходимые меры в целях борьбы с неравенством, которое на практике затрагивает, главным образом, женщин и представителей отдельных национальных меньшинств.

Конвенция № 156. В своем прямом запросе в 2000 году Комитет принял к сведению содержащееся в разделе 2 Закона о труде положение, в котором запрещается предоставлять лицам, ищущим работу, либо трудящимся менее благоприятный режим на основе целого ряда критериев, включая семейные обязанности. Помимо этого, в утвержденной в 1996 году Национальной стратегии обеспечения равноправия мужчин и женщин и в Программе действий в целях осуществления Пекинской платформы действий правительством предусмотрена необходимость принятия специальных мер в целях содействия обеспечению равноправия в семье, с тем чтобы дать обоим родителям возможность сочетать выполнение своих семейных и профессиональных обязанностей. Комитет просил правительство направить информацию в отношении дополнительных мер, которые были приняты либо планируется принять в рамках этой национальной стратегии в отношении трудящихся, имеющих семейные обязанности. Комитет с интересом отметил, что в Законе о дошкольном воспитании и Законе о начальном образовании предусмотрены меры по обеспечению ухода за детьми, в частности за детьми работающих родителей. Комитет запросил у правительства тексты этих законов, а также просил правительство указать, имеются ли в стране учреждения либо службы на уровне общин, оказывающие помощь в уходе за престарелыми трудящимися, имеющими семейные обязанности. Комитет просил правительство сообщить, принимаются ли в Хорватии меры в целях осуществления информационно-просветительской работы, содействующей осознанию более широкими кругами общественности сути принципа обеспечения равных возможностей и равного обращения для трудящихся муж

чин и женщин и проблем трудящихся, имеющих семейные обязанности, а также содействующей созданию благоприятных условий для преодоления этих проблем. Отметив, что в законодательстве предусмотрено, что отпуск по уходу за ребенком, за исключением обязательного отпуска по беременности и родам, может брать любой из родителей, Комитет просил правительство сообщить, осуществляется ли пропаганда в целях поощрения использования такого отпуска отцами и в целом популяризации концепции совместного выполнения мужчинами и женщинами семейных обязанностей.

Габон

I. Из соответствующих конвенций МОТ Габон ратифицировал конвенции № 100 и 111. Габон ратифицировал также конвенции № 3, 4, 29, 45, 87, 98, 105 и 182.

II. **Комментарии надзорных органов МОТ.** Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДОЖ), касаются следующего:

Конвенция № 100. В своем прямом запросе в 2003 году Комитет напомнил, что он уже в течение ряда лет указывал на то, что принцип равного вознаграждения, закрепленный в разделе 140 Кодекса законов о труде, более узок по своему характеру, чем принцип, закрепленный в Конвенции, поскольку он, как представляется, не позволяет сопоставлять труд, различный по своему характеру и содержанию, но имеющий при этом равную ценность. В связи с этим Комитет выразил надежду на то, что правительство предпримет усилия с целью предусмотреть поправки к этому положению. Напомнив, что в Конвенции предусматривается объективная оценка обязанностей в целях недискриминационного определения размера вознаграждения, Комитет просил правительство сообщить о том, каким образом на практике устанавливается размер заработной платы как в случаях, когда размер минимальной заработной платы устанавливается на основе Президентского указа, так и в случаях коллективных договоров.

Комитет принял к сведению намерение правительства укрепить статистическую группу в Директорате исследований и документации в целях расширения возможностей в плане сбора и обработки статистической информации об уровнях доходов мужчин и женщин. Комитет также принял к сведению статистические данные о представленности женщин в составе различных классов гражданских служащих и среди сотрудников, занимающих ответственные должности. Он отметил, что всего в рамках гражданской службы женщины занимают примерно 34 процента должностей, а в двух самых высоких классах должностей их доля составляет 19–29 процентов.

И наконец, Комитет отметил, что правительством были приняты меры в целях повышения эффективности механизмов, позволяющих обеспечивать применение положений Конвенции, в частности повышение эффективности инспекции труда путем организации соответствующей профессиональной подготовки. Правительству было рекомендовано и впредь представлять информацию о принимаемых им конкретных мерах по практическому осуществлению Конвенции на основе инспекции труда, включая информацию о любых кон

кретных мероприятиях, проводимых инспекторами по делам труда в связи с вопросами равного вознаграждения и рассмотрением ими случаев дискриминации в оплате труда.

Конвенция № 111. В своем прямом запросе в 2003 году Комитет принял к сведению сообщение правительства о том, что в разделе 8 Кодекса законов о труде, в котором, в принципе, запрещается дискриминация по признаку пола, содержится положение, запрещающее сексуальные домогательства. Соответствующие жалобы могут передаваться инспектору по делам труда или подаваться в суд. Комитет принял также к сведению, что профсоюзы, женские ассоциации и другие неправительственные организации проводят информационно-просветительскую работу по этому вопросу. Комитет с интересом отметил, что правительство приняло ряд мер в целях поощрения занятости женщин на должностях и по специальностям, где они традиционно не были представлены, в частности на должностях технической и отраслевой специализации, а также на управленческих и директивных должностях. Комитет отметил также информацию о том, что в ряде университетов и школ поощряется зачисление молодых женщин на учебу по техническим специальностям. Комитет просил правительство и впредь представлять информацию о предпринимаемых им усилиях в целях содействия получению женщинами образования и их трудоустройству. Комитет напомнил, что он с 1995 года просит правительство представлять информацию об обучении женщин на различных курсах, организуемых учебными заведениями, институтами повышения квалификации и переподготовки, о которых говорится в разделах 98–103 Кодекса законов о труде 1994 года. Комитет просил правительство сообщить о конкретных сложностях, связанных с получением такой информации, и выразил надежду на то, что он примет необходимые меры в этом отношении, в том числе обратившись в МОТ с просьбой об оказании технической помощи.

Конвенция № 3. В своем прямом запросе в 2003 году Комитет обратил внимание правительства на необходимость принять правовые меры с целью гарантировать, чтобы женщинам не разрешалось работать в течение шести недель после родов, как это предусмотрено в Конвенции. В своем ответе правительство сообщило, что, поскольку в разделе 171 Кодекса законов о труде для трудящихся-женщин лишь предусмотрена возможность возвращения на работу для решения, например, финансовых проблем, это положение не противоречит духу Конвенции. Тем не менее Комитет считает своим долгом напомнить, что обязательность отпуска по беременности и родам, предусмотренная в этом положении Конвенции, обеспечивает дополнительную защиту права на отпуск с целью не допустить, чтобы в силу давления либо выгодных в материальном плане предложений работница была вынуждена вновь вернуться к выполнению своих служебных обязанностей в ущерб своему здоровью и здоровью своего ребенка до окончания предусмотренного законом срока отпуска по беременности и родам. Комитет высказал надежду на то, что с учетом вышеизложенных соображений правительство в скором времени примет необходимые меры для приведения своего национального законодательства в полное соответствие с положениями Конвенции.

Италия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Италия ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Италия также ратифицировала конвенции №№ 3, 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142, 175, 182 и 183.

II. **Замечания директивных органов МОТ.** Ожидаемые замечания Комитета экспертов МОТ по положениям КЛДОЖ касаются следующего:

Конвенция № 100. В своем прямом запросе в 2003 году Комитет отметил принятые правительством меры, направленные на расширение участия женщин в трудовой деятельности. Он также отметил, что данные свидетельствуют о реальном повышении степени участия женщин в трудовой деятельности на 2,8 процента по сравнению с 0,8 процента у мужчин. Вместе с тем он отметил, что такое повышение объясняется более высокой приспособляемостью женщин к требованиям рынка, например при занятости неполный рабочий день, и увеличением числа «женских профессий», таких, как индивидуальное обслуживание, в частности помощь на дому и розничная реализация товаров по схеме «от двери к двери» (на юге 78 процентов женщин выполняют именно такую работу). Фактически с 1999 по 2001 годы занятость женщин, выполняющих нестандартную работу, возросла на 36,1 процента по сравнению с 24,6 процента среди мужчин. В связи с этим Комитет напомнил, что по-прежнему женщины нередко подвергаются сегрегации, оказываясь в профессиональном плане на менее престижных и хуже оплачиваемых должностях, и вновь обратился с просьбой представить информацию о мерах, принимаемых в целях увеличения доли женщин на штатных и более высоких по статусу должностях.

Комитет принял к сведению данные, представленные в последнем докладе о распределении мужчин и женщин в различных секторах и на различных уровнях государственного управления, и отметил, в частности, что должность генерального директора министерства занимают лишь 6,9 процента женщин, а должность директора — 20,8 процента женщин. Комитет просил правительство продолжать представлять такие статистические данные и активизировать меры по содействию занятию женщинами руководящих управленческих должностей в системе государственного управления.

Комитет отметил используемый правительством трехвекторный подход к проблеме обеспечения равенства в сфере занятости и профессиональной деятельности: он отметил раздел 3 Указа 151/2001, в котором подтверждается необходимость уважения принципа недискриминации, раздел 4 Закона № 903 о равных правах для пенсионеров, и постепенное облегчение женского труда. Комитет просил правительство разъяснить, каким образом эти положения способствовали сокращению разрыва в оплате труда женщин и мужчин.

Комитет выразил обеспокоенность по поводу отсутствия статистических данных о зарплате и доходах, дезаггегированных по признаку пола и уровню ответственности. Он отметил важность представления статистических данных, с тем чтобы Комитет мог рассмотреть реальное положение дел с точки зрения разрыва в оплате труда мужчин и женщин. В этой связи Комитет запросил копию обследования различий в заработной плате в Италии с представлением дезаггегированных по признаку пола данных, которое было заказано национальной комиссией по проблеме равенства и которое должно было быть представлено в 2001 году.

Конвенция № 111. В своем прямом запросе в 2002 году Комитет отметил, что на всех уровнях ответственности доля женщин увеличилась, в частности число женщин-руководителей увеличилось с 26,8 процента в 1993 году до 31,5 процента в 1999 году. Вместе с тем он отметил, что в национальных, местных и региональных органах государственного управления женщины по-прежнему недопредставлены на директивных должностях, при этом женщины составляют лишь 10,3 процента от числа депутатов в парламенте, 17,4 процента от числа членов правительства и менее 10 процентов в органах местного самоуправления. В связи с этим Комитет просил правительство представить информацию о принимаемых или предусматриваемых мерах по содействию увеличению числа женщин на руководящих должностях в системе государственного управления. Кроме того, Комитет принял к сведению статистические данные о занятости, дезагрегированные по признаку пола и роду занятий. Комитет выразил надежду, что правительство будет продолжать представлять эти данные в своих будущих докладах, которые будут также дезагрегированы по уровню ответственности.

Комитет принял к сведению содержащуюся в докладе правительства информацию о расширении использования «нестандартных» контрактов, которые отличаются от работы на полную ставку по продолжительности, рабочему времени, уровню вклада и вознаграждения. Комитет отметил, что женщины имеют более высокие показатели занятости по таким контрактам по сравнению с мужчинами и что такой разрыв возрастает. Он также отметил, что темпы роста самостоятельной занятости среди женщин являются более высокими по сравнению с мужчинами. Комитет просил правительство указать меры, направленные на содействие увеличению процента женщин на постоянных штатных должностях и обеспечение, чтобы женщины не дискриминировались по признаку пола с точки зрения условий контрактов. В заключение Комитет с интересом отметил Указ № 196 2000 года о создании на национальном, региональном и местном уровнях сети консультантов по вопросам равенства с полномочиями на пропагандирование и отстаивание принципа равенства между женщинами и мужчинами на рынке труда. Комитет просил представить дополнительную информацию о принятых мерах и последствиях раздела 7 нового Указа для принципа позитивных действий.

Конвенция № 4. В своем прямом запросе в 2000 году Комитет, учитывая, что в 1992 году правительство заявило о денонсировании Конвенции о ночном труде (женщин) (пересмотренной) 1948 года (№ 89), напомнил, что правительство будет придерживаться положений Конвенции № 4 до вступления в силу официального акта о денонсации. Комитет, пользуясь также предоставленной возможностью, предлагает правительству положительно рассмотреть возможность ратификации Конвенции о ночном труде 1990 года (№ 171).

Парагвай

I. Из соответствующих конвенций МОТ Парагвай ратифицировал конвенции № 100 и 111. Парагвай ратифицировал также конвенции №№ 29, 87, 89, 98, 105, 122, 138 и 182.

II. **Замечания руководящих органов МОТ.** Ожидаемые замечания Комитета экспертов МОТ по положениям КЛДОЖ касаются следующего:

Конвенция № 100. В своем прямом запросе в 2003 году Комитет принял к сведению представленную правительством информацию о том, что на практике существует явное несоответствие оплаты труда мужчин и женщин практически во всех отраслях, профессиональных категориях и на всех уровнях образования и такая разница благоприятствует мужчинам. Кроме того, более высокий уровень образования не обеспечивает равную оплату труда женщин по сравнению с мужчинами, которые имеют такой же уровень образования. С учетом таких серьезных факторов неравенства Комитет отметил важность использования объективных методологий профессиональной аттестации с целью повышения статуса женщин как в государственном, так и в частном секторах. Комитет призвал правительство принять и осуществлять в сотрудничестве с социальными партнерами меры по сокращению значительной разницы в оплате труда между мужчинами и женщинами и решать проблему профессиональной и отраслевой сегрегации женщин на рынке труда.

Комитет отметил осуществлявшуюся в 2002 году деятельность Национальной трехсторонней комиссии по обзору и поощрению участия женщин в трудовой деятельности (КОПУ). Комитет выразил уверенность в том, что правительство в своем следующем докладе представит информацию о всех видах деятельности КОПУ в целях содействия сокращению разрыва в оплате труда и повышения доли женщин на руководящих должностях.

Конвенция № 111. В своем замечании в 2003 году Комитет рассматривал проблему дискриминации по политическим мотивам.

Конвенция № 89. В своем прямом запросе в 2000 году (повторно представлен в 2003 году) Комитет отметил, что согласно статьям 130 и 122 закона № 213 от 29 июня 1993 года о принятии Трудового кодекса с поправками, внесенными в него на основании Закона № 496 от 22 августа 1995 года, ночная работа на промышленных предприятиях запрещена для беременных и кормящих матерей, а также для несовершеннолетних лиц в возрасте от 15 до 18 лет, а в статье 3 Конвенции предусматривается общий запрет на ночную работу всех женщин без возрастных различий. Кроме того, Комитет отметил, что согласно статье 195 Трудового кодекса ночная работа определяется как любая работа, выполняемая с 8 часов вечера до 6 часов утра, т.е. в течение 10 часов, а согласно статье 2 Конвенции термин «ночь» означает период, продолжительностью по крайней мере 11 часов подряд, включая интервал продолжительностью по крайней мере семь часов подряд между 10 часами вечера и 7 часами утра. Комитет также отметил, что статьи 208 и 209 Трудового кодекса противоречат положениям Конвенции, поскольку они допускают возможность ночной работы в случаях помимо форс-мажорных обстоятельств, работы со скоропортящимися материалами и серьезных чрезвычайных обстоятельств.

С учетом вышесказанного Комитет напомнил о том, что основная обязанность правительства, вытекающая из ратификации международной Конвенции о труде, заключается в том, чтобы принять такие меры, которые могут потребоваться для осуществления положений ратифицированной Конвенции и продолжать обеспечивать ее выполнение до тех пор, пока оно не примет решения ее денонсировать. Таким образом, Комитет просил правительство указать меры, которые оно намерено принять для приведения национального законодательства в соответствие с положениями Конвенции. Комитет, пользуясь также предоставленной возможностью, предложил правительству положительно рас

смотреть вопрос о ратификации Конвенции о ночном труде 1990 года (№ 171) или Протокола 1990 года к Конвенции № 89.

Конвенция № 122. В своем прямом запросе в 2003 году Комитет напомнил, что сбор и анализ статистической информации должны послужить основой для принятия мер, касающихся политики в области занятости. Комитет вновь запросил информацию о существующем положении, уровне и тенденциях занятости, безработице и неполной занятости по стране и о том, в какой степени они влияют на наиболее уязвимые категории трудящихся (в частности, женщин, молодежь и сельских работников), которым во многих случаях сложнее всего найти постоянное место работы.

Турция

I. Из соответствующих конвенций МОТ Турция ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Турция также ратифицировала конвенции №№ 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 142 и 182.

II. **Замечания директивных органов МОТ.** Замечания Комитета экспертов МОТ по положениям КЛДОЖ касаются следующего:

Конвенции № 100. В своем прямом запросе в 2002 году Комитет с интересом отметил, что пересмотренный гражданский кодекс (закон № 4721), который вступил в силу 1 января 2002 года, напоминает ряд положений гражданского кодекса 1926 года, которые были сочтены противоречащими принципу равенства между мужчинами и женщинами. Со ссылкой на свои предыдущие замечания по поводу дискриминации в отношении предоставления определенных привилегий государственным служащим по причинам, связанным с их полом, Комитет отметил, что согласно новому гражданскому кодексу между супругами установлено равенство, в том числе и в юридических вопросах брачных отношений. Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что юридическая основа для дискриминационной практики предоставления определенных преимуществ мужу, таких, как семейные пособия, более не существует и что ведется работа для отражения таких изменений в Законе о гражданской службе № 657. Комитет просил правительство информировать его о достигнутом прогрессе в этой области и представить ему копию любых поправок к Закону о гражданской службе для обеспечения равного вознаграждения, включая пособия, для мужчин и женщин в гражданской службе в соответствии с Конвенцией.

Комитет отметил, что Турецкая конфедерация ассоциаций трудящихся (ТКАТ) ссылается на пункт 4 раздела 6 Закона о труде № 1474, который предусматривает равное вознаграждение для мужчин и женщин «за труд равной ценности». Согласно ТКАТ данное положение не отражает принцип «равное вознаграждение за труд равной ценности» и что было бы целесообразно привести данное положение в соответствие с формулировкой Конвенции. Комитет принял также к сведению мнение правительства о том, что для целей осуществления Конвенции не существует существенного различия между терминами “work of equal nature” и “work of equal value”. Вместе с тем Комитет не считает значение фразы “work of the same nature with the same output” и принципа “equal remuneration for work of equal value” идентичными, поскольку эти две фразы имеют различные толкования и могут на практике означать две различ

ные концепции. Комитет считает, что официальное отражение принципа равного вознаграждения для мужчин и женщин за труд равной ценности в соответствии с законом о труде будет способствовать выполнению положений Конвенции и призывает правительство дополнительно рассмотреть данный вопрос в тесном сотрудничестве с социальными партнерами.

Напоминая о предыдущих замечаниях о выполнении положений Конвенции в отношении всех трудящихся, включая самостоятельно занятых трудящихся, Комитет отметил из доклада правительства, что до сих пор не принято никакой законодательной поправки в поддержку нестандартных видов работ, таких, как работа на дому, как это предусмотрено восьмым пятилетним планом развития. Комитет выражает надежду, что любое будущее законодательство о нестандартном труде будет предполагать принцип равного вознаграждения за труд равной ценности мужчин и женщин и просит правительство представить информацию о внесенных изменениях. Просьба представить также информацию о любых других мерах, принятых в рамках пятилетнего плана развития, нацеленного на сокращение неравенства, связанного с оплатой труда. Комитет выразил надежду, что в будущее законодательство о нестандартном труде будет включен принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности и просил правительство представить копии внесенных изменений. Просьба представить также информацию о любых других мерах, принятых в рамках пятилетнего плана развития и направленных на сокращение неравенства в области оплаты труда. Комитет отметил, что в 2001 году 61 процент всех работающих женщин относились к профессиональной категории сельскохозяйственных работников и лишь 0,8 процента — к категории «административных, исполнительных и управленческих работников». Для сравнения порядка 30 процентов всех занятых мужчин были заняты в сельском хозяйстве, а порядка 3,3 процента — на административной, руководящей и управленческой работе. Среди работников, относящихся к последней категории, женщины составляли лишь 8 процентов. Показатели представленности мужчин и женщин в различных областях экономической деятельности свидетельствовали о весьма высокой доле женщин в сельском хозяйстве. Комитет напомнил о том, что горизонтальная и вертикальная профессиональная сегрегация женщин и назначение их на должности с меньшим окладом и меньшими возможностями для продвижения по службе являются одной из причин разницы в оплате труда между мужчинами и женщинами, и просил правительство представить информацию о принятых или предусмотренных мерах в поддержку принципов Конвенции на основе политики, нацеленной на прекращение практики сегрегации на рынке труда (например, поощрение равного доступа женщин ко всем профессиям и во все экономические сектора, где бы они могли выполнять директивные и управленческие функции).

Конвенция № 111. В своем заключении в 2002 году Комитет принял к сведению замечания Турецкой конфедерации ассоциаций трудящихся (ТИСК) о том, что в последние годы увеличилась доля занятости женщин в частном секторе, а Конфедерация прогрессивных профсоюзов Турции (ДИСК) отметила, что проблемы, связанные с дискриминацией в отношении женщин, по-прежнему существуют. Комитет принял к сведению представленную правительством статистическую информацию за 2000 год, согласно которой показатели грамотности женщин и их участия в трудовых ресурсах сохраняются на низком уровне. Отмечая, что число неграмотных женщин по-прежнему почти в четыре

раза выше по сравнению с мужчинами, Комитет отметил, что неграмотность является проблемой не только в сельской местности, поскольку 2,4 миллиона неграмотных людей из 6 миллионов проживают в городах. Общий показатель занятости мужчин составляет 73,1 процента, тогда как среди женщин — лишь 25,5 процента. В 2000 году безработица среди женщин в городских районах составила 13,1 процента по сравнению с 7,9 процента среди мужчин.

Комитет экспертов обсудил также вопрос о дискриминации по признаку пола и вероисповедания. Комитет напомнил о сообщении Рабочей ассоциации Исламской Республики Иран от 9 мая 1999 года, организации трудящихся, в котором говорилось, что одна женщина-законодатель, голова которой была покрыта исламским платком, подверглась дискриминационному обращению, когда ее вывели из зала Великого национального собрания без приведения к присяге. В замечаниях, полученных от Ассоциации, говорилось также о дискриминации в связи с запретом на ношение платков в университетах, учебных центрах и гражданскими служащими. Комитет отметил, что требование о том, чтобы гражданские служащие и студенты высших учебных заведений не носили головных уборов, по существу в гораздо большей степени затронет женщин, носящих платки, что, по всей вероятности, частично или полностью лишит их права на равный доступ к образованию и трудоустройству в связи с их религиозными обычаями. Помимо этого, он обратил внимание на особую значимость запрета на ношение платков с учетом низкого уровня образования женщин и их невысокой доли среди экономически активного населения.

Отметив сложный характер положения, Комитет вновь высказал обеспокоенность по поводу того, что введенный в настоящее время широкий запрет на ношение студентами и гражданскими служащими головных уборов может привести к возникновению ситуаций, не совместимых с принципом равенства, предусмотренным в Конвенции. Как отмечалось ранее, такое требование по существу в неизмеримо большей степени затронет мусульманских женщин и, возможно, частично или полностью лишит их права на равный доступ к образованию и трудоустройству в связи с их религиозными обычаями. Комитет считал необходимым напомнить о том, что правительство обязалось провозглашать и проводить национальную политику, направленную на поощрение на основе методов, соответствующих национальным условиям и практике, равенства и равного обращения в отношении занятости и трудоустройства в целях ликвидации любой дискриминации, в том числе по признаку пола и вероисповедания. Комитет напомнил также о том, что для того, чтобы быть допустимыми в соответствии с Конвенцией, любое отличие или исключение, влекущее за собой сведение на нет или ограничение равенства возможностей и равного обращения в области занятости и трудоустройства, должны основываться на требованиях, предъявляемых к конкретным видам работы. В связи с этим правительству было предложено рассмотреть пути и средства поощрения и обеспечения равного доступа мусульманских женщин к работе на гражданской службе, независимо от их религиозных обычаев, и постоянно информировать Комитет о любых изменениях, касающихся этого вопроса. Напомнив о том, что доступ женщин к образованию является одним из факторов, определяющих их участие в профессиональной трудовой деятельности, и что общий уровень образования женщин и их доля в трудовых ресурсах в Турции по-прежнему являются чрезвычайно низкими, Комитет просил также правительство представить информацию о принятых или предусматриваемых мерах по обеспечению того, чтобы

все женщины, включая мусульманских женщин и девочек, пользовались равными правами на образование, в том числе в системе высшего образования. Комитет также просил правительство представить статистическую информацию о числе женщин, которых лишили возможности учиться в высшем учебном заведении или которым не позволили получить или сохранить работу на государственной службе в связи с запретом на ношение платков.

В связи со своим прямым запросом в 2002 году Комитет, ознакомившись с докладом правительства, отметил, что предпринимаются постоянные усилия для предоставления женщинам более широких возможностей в плане трудоустройства на основе различных учебных курсов, организуемых Национальным агентством по трудоустройству, в том числе по профессиям, в которых традиционно доминируют мужчины, таким, как компьютерные программисты, бухгалтеры, операторы компьютеров или продавцы. Комитет отметил, что доля женщин, посещавших подготовительные курсы, гарантирующие трудоустройство, незначительно сократилась с 73,7 процента в 1999 году до 68 процентов в 2000 году, а доля женщин, прошедших подготовку и желающих открыть свое дело, возросла с 86,7 процента до 89 процентов. Правительству было предложено продолжать представлять информацию о профессионально-технической подготовке, организуемой в рамках Национального агентства по трудоустройству, включая информацию о числе женщин, участвующих в различных курсах, в том числе о тех, на которых обучают традиционно «мужским» профессиям. Кроме того, Комитет с учетом замечаний Турецкой конфедерации ассоциаций работодателей (ТИСК) отметил, что функции Турецкого института труда (ИСКУР) были расширены для осуществления активной и пассивной политики в отношении трудовых ресурсов и что после своей реорганизации ИСКУР сможет принимать меры по укреплению положения женщин на рынке труда. Правительству было предложено представить информацию о деятельности ИСКУР, нацеленной на обеспечение равенства мужчин и женщин в области занятости и трудоустройства.
