



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

Distr.: General
9 May 2008
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Сорок первая сессия

Пункт 5 предварительной повестки дня*

30 июня — 18 июля 2008 года

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

**Доклады специализированных учреждений системы
Организации Объединенных Наций об осуществлении
Конвенции в областях, входящих в сферу их
деятельности**

Записка Генерального секретаря

Добавление

Международная организация труда

* CEDAW/C/2008/II/1.

Доклад Международной организации труда

I. Введение

1. Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин рассматриваются в ряде конвенций Международной организации труда (МОТ). Из 187 Конвенций, уже принятых к настоящему времени, информация, содержащаяся в настоящем докладе, относится главным образом к следующим конвенциям:

- Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100), которая была ратифицирована 164 государствами-членами
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111), которая была ратифицирована 166 государствами-членами
- Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156), которая была ратифицирована 40 государствами-членами

2. Когда это уместно, делается ссылка на ряд других конвенций, касающихся 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 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 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 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)

3. В рамках МОТ надзор за применением ратифицированных конвенций осуществляет Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КПКР) – орган независимых экспертов из различных стран мира, совещания которого проходят каждый год. Информация, представленная в разделе II настоящего доклада, содержит изложение замечаний и прямых запросов Комитета. Замечания представляют собой комментарии, публикуемые в ежегодном докладе КПКР, который издается на английском, французском и испанском языках и представляется на рассмотрение 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. На последующем этапе их вносят в базу данных МОТ о деятельности по надзору ILOLEX.

4. Приводимые ниже объяснения представляют собой краткие ссылки на более подробные комментарии, подготовленные органами МОТ по надзору. Соответствующие замечания Комитета экспертов, которые упоминаются в разделе II, размещены на веб-сайте: <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm> в базе данных APPLIS.

II. Информация о положении в конкретных странах**Финляндия**

I. Из соответствующих конвенций МОТ Финляндия ратифицировала конвенции №№ 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142, 175 и 177.

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

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (замечания 2006 года)

5. Комитет экспертов отметил, что в Плане действий по обеспечению гендерного равенства на 2004–2007 годы изложены ряд задач и мер, направленных на сокращение в сотрудничестве с организациями трудящихся и работодателей разницы в оплате труда, обусловленной гендерной принадлежностью. Он с интересом отметил, что, как предусмотрено в Плане действий, предыдущие положения об обеспечении равенства были усилены на основе Закона о внесении поправок в Закон о равенстве между мужчинами и женщинами (Закон № 232/2005). В соответствии с Законом о равенстве между мужчинами и женщинами с внесенными в него поправками планы обеспечения равенства, подготовка которых является обязательной для частных и государственных предприятий, в которых занято более 30 человек, должны включать информацию, которая давала бы возможность рабочим и служащим следить за положением в области равенства на соответствующем предприятии, т.е. содержать подробную информацию о занятости мужчин и женщин на различных должностях и обзор класса должностей, занимаемых мужчинами и женщинами, вознаграждения за их работу и разницы в оплате (раздел ба(2)). Кроме того, в планах обеспечения равенства должны излагаться меры по достижению равной оплаты труда и содержаться анализ воздействия уже принятых в этом направлении мер.

6. В соответствии с этим Законом работодатели должны также содействовать обеспечению равенства при найме женщин и мужчин на различные должности и созданию равных возможностей для развития карьеры (раздел б(2)). С учетом этого Комитет просил правительство представить информацию, касающуюся: а) осуществления и применения положений о равной оплате труда Закона об обеспечении равенства между мужчинами и женщинами с внесенными в него поправками, включая информацию о деятельности Омбудсмана по вопросам равенства и Совета по вопросам равенства в целях контроля за выполнением положений этого Закона, а также соответствующих судебных решений; б) достигнутого прогресса в подготовке и осуществлении планов по обеспечению равенства, в которых рассматриваются вопросы равной оплаты труда в соответствии с этим Законом, с указанием планов, которые способствовали сокращению на соответствующих предприятиях разницы в оплате труда, обусловленной гендерной принадлежностью; и в) порядка обеспечения выполнения положений Закона об обеспечении равной оплаты на основе поощрения и использования объективных методов оценки выполняемых служебных обязанностей.

Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156) (замечание 2007 года)

7. Комитет экспертов отметил, что правительство в сотрудничестве с социальными партнерами провело в 2002 и 2003 годах кампанию в поддержку отпуска для отцов для распространения информации о предоставляемом с 2003 года продленном отпуске для отцов и поощрения использования мужчинами отпуска по семейным обстоятельствам. Согласно информации, распространенной Министерством социального обеспечения и здравоохранения, по состоянию на конец 2006 года отцы в Финляндии использовали менее 4 процентов отпускных дней для родителей, а согласно

проведенному в 2005 году исследованию, опубликованному Институтом социального страхования, отпуск для отцов, как правило, берут мужчины, имеющие более высокие доходы. Комитет отметил, что в соответствии с принятыми в течение отчетного периода законодательными поправками мужчин поощряют брать отпуск по семейным обстоятельствам, в частности, на основе увязывания продленного отпуска для отцов с минимальным отпуском для родителей и увеличения пособия, выплачиваемого в период отпуска по семейным обстоятельствам. Комитет также отметил, что обсуждаются дополнительные законодательные меры в целях более активного содействия участию мужчин в решении семейных вопросов (политика по обеспечению равенства мужчин и женщин в Финляндии, Министерство социального обеспечения и здравоохранения, 2007:2). Комитет просил правительство продолжать представлять информацию о принимаемых мерах в целях содействия распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, а также представлять статистическую информацию об использовании мужчинами отпуска по семейным обстоятельствам.

8. Что касается возвращения на работу после отпуска по семейным обстоятельствам и защиты от увольнения, и, напоминая о том, что в статье 8 говорится, что семейные обязанности, как таковые, не должны служить веским основанием для прекращения занятости, Комитет отметил, что Центральная организация профсоюзов Финляндии (САК), Финская конфедерация оплачиваемых работников (СТТК) и Конфедерация профсоюзов научных работников в Финляндии (ОКАВА) указали, что, несмотря на тот факт, что работники, берущие отпуск по уходу за детьми, в принципе имеют повышенную защиту от увольнения, работодатель может провести реорганизацию и нанять новых сотрудников, что лишает работы сотрудника, возвращающегося из отпуска по семейным обстоятельствам, в результате чего становится возможным его или ее увольнение. Комиссия по делам местных органов работодателей (КТ) отметила, что увольнение может оказаться неизбежным в результате стремительных изменений в трудовой жизни, например в тех случаях, когда в период продолжительного отпуска по семейным обстоятельствам происходит реорганизация производственного процесса и предыдущие служебные обязанности или аналогичная работа не могут быть предложены в соответствии с трудовым договором. В этой связи Комитет отметил, что раздел 9 главы 4 Закона о трудовом договоре предусматривает, что по окончании отпуска по семейным обстоятельствам работники в первую очередь имеют право на возобновление выполнения своих бывших обязанностей. Если это невозможно, работникам предлагается эквивалентная работа в соответствии с трудовым договором и, если это тоже невозможно, предлагается другая работа в соответствии с их трудовым договором. Раздел 9 главы 7 предусматривает, что работодатель не имеет права разрывать трудовой договор на основе беременности работника или ввиду того, что работник осуществляет свое право на отпуск по семейным обстоятельствам. Вместе с тем, насколько понимает Комитет, это положение в первую очередь касается увольнения в период отпуска по семейным обстоятельствам, а не увольнения после возвращения. В связи с этим он просил правительство разъяснить, обеспечивает ли соответствующее законодательство защиту работников, возвращающихся из отпуска по семейным обстоятельствам, от увольнения в ситуациях, подобно тем, о которых сообщили САК, СТТК и АКАВА, и каким образом, и представить

информацию о любых оценках практического применения и воздействия соответствующих положений на способность работников, возвращающихся из отпуска по семейным обстоятельствам, продолжать трудовую деятельность. Он также просил правительство представить информацию о любых соответствующих судебных решениях.

Исландия

I. Из соответствующих конвенций МОТ Исландия ратифицировала конвенции №№ 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 105, 138, 182, 87, 98 и 122.

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

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (прямой запрос 2005 года)

9. Комитет экспертов с интересом отметил, что Верховный суд впервые принял решение по делу о равной оплате труда, в ходе которого проводилось сопоставление разных по характеру служебных обязанностей, выполняемых женщинами и мужчинами (дело № 258/2004, решение от 20 января 2005 года). В этом деле женщина-руководитель Департамента по социальным вопросам муниципалитета потребовала компенсации в связи с дискриминацией в оплате труда на основании Закона о равном положении и равных правах женщин и мужчин (96/2000), сравнив свое вознаграждение с вознаграждением инженера, нанятого этим же муниципалитетом. На основе оценки служебных обязанностей, в ходе которой была проведена оценка двух должностей с одинаковым числом пунктов, Верховный суд признал, что истец привела убедительные доводы в пользу того, что эти две должности являются настолько схожими, что она испытала на себе дискриминацию, в то время как муниципалитет не смог объяснить, что разница в оплате труда является результатом объективных и веских соображений. Комитет просил правительство продолжать предоставлять информацию о наиболее важных решениях судов и Комитета по рассмотрению жалоб по вопросам равного статуса, касающихся равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111) (прямой запрос 2005 года)

10. Что касается положения мужчин и женщин на рынке труда, Комитет экспертов отметил из статистической информации за 2004 год, опубликованной Статистическим управлением Исландии, что женщины составляют примерно 30 процентов всех руководителей и законодателей, при этом в профессиональной группе специалистов мужчины и женщины имеют равную представленность. Женщины недопредставлены среди ремесленников и смежных профессий (23 процента), а доля женщин среди канцелярских работников составляет 87 процентов. Комитет также принял к сведению мнение правительства о том, что с учетом высокого показателя

представленности женщин на рынке труда доля женщин-владельцев предприятий, является слишком низкой (18 процентов). Комитет просил правительство представить информацию о принимаемых мерах в целях искоренения сегрегации в сфере занятости на основе пола (горизонтальная и вертикальная) и продолжать предоставлять информацию о предпринимаемых усилиях в целях увеличения числа женщин-владельцев предприятий и предпринимателей.

**Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156)
(прямой запрос 2007 года)**

11. Комитет экспертов принял к сведению Закон № 27/2000, запрещающий увольнение в связи с выполнением семейных обязанностей, который наряду с Законом № 96/2000 о равном положении и равных правах женщин и мужчин, Законом № 95/2000 об отпуске по беременности и родам/для отцов и отпуске для родителей может в определенной степени служить основой национальной политики в отношении работников с семейными обязанностями, которая необходима в соответствии со статьей 3 Конвенции. Комитет также принял к сведению заявление правительства о том, что Закон № 95/2000 считается одним из наиболее важных шагов, направленных на предотвращение дискриминации в отношении работников с семейными обязанностями. Комитет просил правительство представить в его следующем докладе более подробную информацию о практическом применении соответствующих положений законов №№ 27/2000, 95/2000 и 96/2000, а также о любых других принятых практических мерах, позволяющих лицам с семейными обязанностями заниматься трудовой деятельностью, не подвергаясь дискриминации.

12. Кроме того, принимая к сведению, что раздел 24 закона № 96/2000 не запрещает увольнения на основании выполнения семейных обязанностей, Комитет с интересом отметил, что в соответствии с разделом 1 закона № 27 о запрещении прекращения трудовых отношений в связи с семейными обязанностями ни с одним человеком не могут быть прекращены трудовые отношения лишь на основании выполнения его или ее семейных обязанностей. В этом законе «семейные обязанности» определяются как обязанности работника по отношению к его или ее детям или супругу или близким родственникам, которые проживают в его или ее доме и явно нуждаются в его или ее заботе или опеке, например в результате болезни или инвалидности. Комитет просил правительство информировать его о любых соответствующих решениях судов общего права, административных и других трибуналов или Комитета по рассмотрению жалоб по вопросам равного статуса, касающихся вопросов прекращения трудовых отношений в связи с выполнением семейных обязанностей.

Литва

I. Из соответствующих конвенций МОТ Литва ратифицирована конвенции № 100, 111, 156 и 183. Она также ратифицировала конвенции № 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122, 142 и 171.

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

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (замечание 2006 года)

13. Комитет экспертов отметил из данных, опубликованных Статистическим управлением Литвы, что с 2000 по 2003 год разница в оплате труда мужчин и женщин с учетом среднемесячных валовых доходов возросла с 18,2 процента до 19 процентов, однако в 2005 году сократилась до 17,6 процента. Разница в оплате труда мужчин и женщин в государственном секторе оставалась более значительной, чем в частном секторе. В государственном секторе она возросла с 23 процентов в 2000 году до 25,2 процента в 2002 году, а в 2005 году сократилась до 22,1 процента. Комитет выразил обеспокоенность тем, что разница в оплате труда мужчин и женщин в частном секторе возросла с 15,6 процента в 2000 году до 17,9 процента в 2005 году. Поэтому он просил правительство представить подробную информацию о принятых мерах в целях устранения существующей разницы в оплате труда мужчин и женщин и провести оценку и сообщить Комитету причины увеличения разницы в оплате труда мужчин и женщин в частном секторе и о принятых мерах, с тем чтобы обратить вспять эту негативную тенденцию. Он также просил правительство продолжать представлять полную статистическую информацию о доходах мужчин и женщин с разбивкой по секторам, экономической деятельности и профессии.

Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111) (прямой запрос 2006 года)

14. Комитет отметил, что согласно правительству осуществление государственной программы обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин на 2003–2004 годы принесло позитивные результаты. Согласно докладу Европейского союза 2006 года, в Европе Литва занимает первое место по числу женщин-руководителей, которые составляют 42 процента руководителей на всех уровнях. В 2006 году было проведено обследование положения женщин на малых и средних предприятиях. Уровень образования женщин был по-прежнему выше, чем у мужчин, однако уровень безработицы был незначительно выше. Комитет просил правительство продолжать представлять подробную информацию о принимаемых мерах в целях содействия обеспечению гендерного равенства в области профессиональной деятельности и на рынке труда, в том числе об осуществлении и воздействии мер, предусмотренных второй программой обеспечения равных возможностей для женщин на период 2005–2009 годов. Правительству было также предложено представить результаты обследования положения женщин на малых и средних предприятиях, а также дезагрегированную по признаку пола статистическую информацию о положении мужчин и женщин на рынке труда.

Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156) (прямой запрос 2007 года)

15. Комитет экспертов отметил различные положения, содержащиеся в трудовом кодексе и Законе о гражданской службе и касающиеся рабочего времени и прав на очередной отпуск с учетом потребностей работников с

семейными обязанностями. Он также принял к сведению, что правительство представило работодателям и служащим рекомендации, касающиеся гибких форм организации труда (Указ № А1-160 от 17 октября 2003 года). В этой связи Комитет просил правительство представить а) подробную информацию о практическом применении положений трудового кодекса о защите интересов работников с семейными обязанностями, особенно положений, касающихся работы неполный рабочий день (статья 146) и прав на очередной отпуск (статьи 179 и 180), включая информацию о том, в какой степени мужчины и женщины пользуются такими правами; б) информацию о том, препятствует ли статья 172 трудового кодекса, которая предусматривает, что продолжительность ежегодного отпуска должна быть не меньше 14 календарных дней, тому, чтобы работники с семейными обязанностями брали менее продолжительный отпуск; и с) подробную информацию о достигнутом прогрессе в деле поощрения и внедрения гибких форм организации труда в интересах работников с семейными обязанностями.

16. Кроме того, Комитет с интересом отметил, что в соответствии с поправкой к трудовому кодексу от 8 июня 2006 года предусмотрен новый отпуск для отцов, который предоставляется им с момента рождения ребенка до исполнения ему одного месяца. Вместе с тем Комитет отметил, что одним из условий получения денежных пособий во время отпуска для отцов является брак отца с матерью ребенка. Комитет выразил мнение, что такое условие может противоречить принципам Конвенции, а также Конвенции о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 11), и просил правительство сообщить в своем следующем докладе по Конвенции № 111 о причинах такого условия с учетом принципа равенства.

Конвенция о наихудших формах детского труда, 1999 год (№ 182) (прямой запрос 2007 года)

17. В своих последних прямых запросах Комитет экспертов акцентировал внимание на торговле девочками. Он отметил, что благодаря Программе предупреждения торговли людьми и борьбы с ней на 2002–2008 годы, утвержденной в соответствии с постановлением правительства № 558 в апреле 2005 года, в Литве вскрываются все больше и больше случаев торговли несовершеннолетними лицами, особенно девочками; и вскрывается все больше и больше случаев продажи несовершеннолетних лиц из Литвы в иностранные государства. Он также отметил, что в своих заключительных замечаниях (CRC/C/15/Add.146 от 21 февраля 2001 года, пункт 53) Комитет по правам ребенка выразил обеспокоенность положением девочек, незаконно переправляемых из Литвы в целях сексуальной эксплуатации. Комитет просил правительство представить информацию о принятых в рамках вышеуказанной программы конкретных мерах в целях оказания прямой помощи девочкам в возрасте до 18 лет, которые являются жертвами торговли, и о воздействии таких мер на их реабилитацию и интеграцию в обществе.

Конвенция о ночном труде, 1990 год (№ 171) (прямой запрос 2005 года)

18. Комитет экспертов отметил раздел 278 (4) и (10) трудового кодекса, предусматривающий, что беременные женщины, женщины, которые недавно родили ребенка, или кормящие женщины могут быть переведены на дневную работу или, если это невозможно по объективным причинам, им может быть

предоставлен дополнительный отпуск до момента начала отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком и что в любом случае их вознаграждение не должно быть меньше их среднемесячного вознаграждения. Он также отметил, что согласно разделу 2 (18) и (22) Закона № I-1672 о безопасности и охране здоровья на производстве от 1 июля 2003 года с поправками, внесенными в него до февраля 2004 года, выражение «работница, кормящая грудного ребенка» означает работницу, которая представляет своему работодателю выданную медицинским учреждением справку, подтверждающую, что она обеспечивает уход за своим ребенком и кормит его грудью до 12-месячного возраста, а под «работницей, которая недавно родила ребенка» подразумевается мать, которая представляет своему работодателю выданную медицинским учреждением подтверждающую этот факт справку и которая обеспечивает уход за своим ребенком до 12-месячного возраста. В этой связи Комитет напомнил, что статья 7 Конвенции требует не только того, чтобы была обеспечена защита беременных и кормящих женщин от несправедливого увольнения и чтобы их доход поддерживался на достойном уровне в период их временного перевода на дневную работу в связи с выполнением материнских обязанностей, но также чтобы их не лишали никаких привилегий, таких как выслуга лет или право на продвижение по службе, которые обычно предоставляются в связи с выполнением работы в ночное время. В связи с этим Комитет просил правительство сообщить о принятых или предусматриваемых мерах в целях выполнения этого требования в соответствии с Конвенцией.

Нигерия

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

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

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (прямой запрос 2006 года)

19. Комитет экспертов отметил, что правительство рассмотрело доклад созданной в 2004 году группы по вопросам взаимозависимости зарплаты, окладов и вознаграждения, которая изучала разницу в оплате труда в частном и государственном секторах. В 2005 году был создан Президентский комитет по укреплению системы вознаграждений в государственном секторе и возобновлена работа Комиссии по окладам, доходам и зарплатам. Комитет просил правительство собрать и представить информацию о том, каким образом эти органы учитывают в своей работе принцип равного вознаграждения за труд равной ценности. Он также просил правительство представить дополнительную информацию о достигнутом прогрессе в деле обновления обследования 1974 года, касающегося оценки должностных обязанностей и классификации рабочих заданий по сложности.

**Конвенция о дискриминации в области труда и занятий (1958 год) (№ 111)
(прямой запрос 2007 года)**

20. Комитет экспертов отметил, что федеральное министерство по делам женщин разрабатывает новую национальную политику по гендерным вопросам, которая заменит национальную политику по вопросам женщин. Комитет выразил надежду, что в национальной политике по гендерным вопросам будут изложены четкие задачи, касающиеся содействия обеспечению равенства женщин в области занятости и профессиональной деятельности, предусмотрены конкретные меры в целях искоренения существующего неравенства и определены инстанции и органы, отвечающие за их выполнение. Он просил правительство представить текст национальной политики по гендерным вопросам после завершения работы над ней. Комитет также просил правительство представить статистическую информацию об участии мужчин и женщин на рынке труда и программах профессионально-технической подготовки.

21. Кроме того, отмечая продолжение внесения поправок в закон и положения о полиции, Комитет призвал правительство обеспечить, чтобы дискриминационные положения в отношении женщин, содержащиеся в разделах 118–128 этого документа, были приведены в соответствие с положениями Конвенции.

Конвенция о наихудших формах детского труда, 1999 год (№ 182) (прямой запрос 2007 года)

22. В своих последних прямых запросах Комитет экспертов поднял, в частности, вопрос о использовании, предоставлении или предложении детей в целях проституции. В этой связи Комитет отметил, что в соответствии с разделом 237 шариатского уголовного кодекса штата Замфара преступлением являются следующие деяния: покупка, продажа, вербовка, сдача в наем или иные действия по распоряжению или приобретению лица в возрасте до 15 лет в целях проституции. Комитет напомнил правительству, что в соответствии со статьей 3(b) Конвенции использование, предоставление или предложение девочки или мальчика в возрасте до 18 лет в целях проституции считается одной из наихудших форм детского труда, которые должны быть запрещены. Комитет просил правительство принять необходимые меры для обеспечения того, чтобы такой запрет распространялся на девочек в возрасте до 18 лет и мальчиков. Отмечая представленную Комитетом по правам ребенка рекомендацию правительству не допускать привлечения к уголовной ответственности детей-жертв сексуальной эксплуатации во всех случаях (CRC/C/15/Add.257, 28 января 2005 года, пункт 72), Комитет настоятельно призвал правительство принять необходимые меры в целях обеспечения того, чтобы дети, которых использовали, предоставляли или предлагали в целях проституции, считались в соответствии с нормами шариата не правонарушителями, а жертвами.

23. Аналогичные комментарии были также адресованы правительству в отношении использования, предоставления или предложения детей в целях изготовления порнографической продукции или порнографических действий.

Словакия

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

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

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (замечание 2007 года)

24. В своем предыдущем замечании Комитет экспертов выразил обеспокоенность тем, что раздел 119(3) прежнего трудового кодекса не соответствовал принципам, провозглашенным в Конвенции, в частности это касается фразы «одинаковые условия, эффективность и результаты труда», которая, как представляется, не в полной мере отражает концепцию «труд равной ценности». В своем замечании 2007 года Комитет с интересом отметил заявление правительства о том, что раздел 119(3) трудового кодекса с внесенными в него поправками будет гарантировать «равную зарплату мужчин и женщин за равный труд или труд равной ценности». Новый трудовой кодекс был обнародован и вступил в силу в сентябре 2007 года, однако он еще не рассмотрен Комитетом.

25. Комитет также принял к сведению представленную правительством статистическую информацию о средних доходах мужчин и женщин в 2005 году, которая свидетельствует о том, что в 2005 году произошло незначительное увеличение средней заработной платы женщин, представленной как доля от заработной платы мужчин, составляющая 1,16 процентных пункта (с 76,34 процента в 2004 году до 77,5 процента в 2005 году). Тем не менее данные показали, что между заработной платой женщин и мужчин существует существенный разрыв по всем представленным «возрастным» категориям и категориям «занятости». В частности, Комитет отметил, что наибольший разрыв в заработной плате наблюдается среди законодателей, руководящих сотрудников и сотрудников старшего звена (38 процентов), а также среди работников торговли и квалифицированных специалистов в соответствующих областях (38 процентов), а наименьший разрыв наблюдается среди канцелярских работников (17 процентов) и квалифицированных специалистов в области сельского и лесного хозяйства (15 процентов). Что касается средних доходов с учетом возраста, статистические данные показывают, что наибольшая разница в зарплате наблюдается в возрастной категории 35–39 лет (31 процент), а наименьшая разница — в возрастной категории 20–24 лет (14 процентов). Комитет вновь напомнил о важности увеличения числа женщин на высокооплачиваемых должностях, в том числе на основе организации учебных курсов. В то же время, предложив правительству рассмотреть возможные меры в целях содействия доступу женщин к высокооплачиваемой работе и профессиям, Комитет отметил недопустимость недооценки размера заработной платы в секторах и профессиях, в которых женщины составляют большинство. Он просил правительство продолжать представлять дезагрегированную по признаку пола статистическую информацию о разрыве в доходах мужчин и женщин и продолжать информировать его о любых программах, проектах и мерах, принимаемых в целях сокращения разницы в оплате труда мужчин и женщин и содействия

обеспечению доступа женщин к высокооплачиваемой работе, а также о их воздействии.

**Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111)
(замечание 2007 года)**

26. Комитет экспертов отметил, что согласно докладу правительства некоторые работодатели открыто заявляют об отсутствии интереса в найме женщин вообще или женщин старше 30 лет. Подобные дела были переданы либо в Словацкий национальный центр по правам человека или службы инспекции по вопросам труда, однако, как сообщается, подавшие жалобы лица не смогли представить какие-либо приемлемые обоснования, которые бы компетентные органы могли использовать в качестве основания для вмешательства. Комитет призвал правительство принять меры в целях повышения информированности общественности о дискриминации женщин на работе и о правах женщин в этой связи. Комитет также просил правительство представить информацию о результатах осуществлявшихся в прошлом и осуществляемых в настоящее время проектах в связи с дискриминацией в отношении женщин на рынке труда и о содействии их доступу к более широкому кругу учебных курсов и профессий. Он также призвал правительство продолжать представлять обновленную информацию о представленности на рынке труда, дезагрегированную по признаку пола, профессии и секторам.

**Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156)
(прямой запрос 2007 года)**

27. Комитет с интересом отметил, что обеспечение совмещения трудовых и семейных обязанностей является приоритетной задачей правительства с 2005 года и что в соответствии с государственной политикой в отношении семьи решение этой проблемы было определено в качестве приоритетной задачи на 2005–2006 годы. Комитет далее отметил стратегический документ под названием «Меры по обеспечению совмещения трудовых и семейных обязанностей на 2006 год с перспективой до 2010 года», утвержденный в соответствии с постановлением правительства № 560 от 21 июня 2006 года. Комитет также отметил сообщение правительства о наметившейся тенденции увеличения доли женщин (66,23 процента), включая женщин с семейными обязанностями, среди лиц, ведущих поиск работы и участвующих в программах подготовки и использующих другие возможности получения работы. Комитет просил правительство продолжать информировать его о достигнутом прогрессе в ходе осуществления мер, изложенных в стратегическом документе 2006 года о трудовой деятельности и семейных обязанностях, и об их воздействии на выполнение задач, предусмотренных Конвенцией.

28. Комитет отметил, что, хотя законодательство предусматривает возможность работы неполный рабочий день, а в трудовом кодексе в прямой форме закреплена гарантия равных условий труда работников, занятых неполный рабочий день, и работников, которые в течение недели заняты определенное количество часов, работающие мужчины и женщины используют такую возможность лишь в редких случаях. Например, в 2004 году примерно 0,7 процента мужчин и 1,9 процента женщин были заняты неполный рабочий

день в целях обеспечения ухода за детьми и другими находящимися на иждивении лицами. В частности, Комитет отметил, что в проведенных в предыдущие годы обследованиях было подтверждено, что в целом женщины не отдают особого предпочтения работе в течение неполного рабочего дня для совмещения трудовых и семейных обязанностей. Вместо этого они выбирают гибкие формы работы, такие, как гибкие часы работы, нетрадиционные договоренности о рабочем времени и телеработа. Комитет вновь обратился к правительству с просьбой представить информацию о количестве мужчин и женщин, использующих свое право на отпуск по уходу за ребенком, а также о количестве работающих мужчин и женщин, выбирающих гибкий график работы, сокращенные часы работы или работу на дому для наилучшего совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей.

Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии

I. Из соответствующих конвенций МОТ Соединенное Королевство ратифицировало конвенции № 100 и 111. Оно также ратифицировало конвенции № 29, 105, 138, 182, 87, 98, 122 и 142.

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

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (замечания 2006 года)

29. Комитет экспертов отметил из доклада правительства, что в 2005 году разница в заработной плате между мужчинами и женщинами составляла 22,6 процента в частном секторе по сравнению с 13,3 процента в государственном секторе. Комитет отметил, что правительство и Комиссия по равным возможностям (КРВ) продолжали поощрять работодателей частного сектора проводить на добровольной основе обзоры действий по обеспечению равной оплаты труда (ОРО). Вместе с тем он отметил из проведенного КРВ в 2005 году обследования, что обзоры действий по обеспечению равной оплаты труда провели лишь треть крупных организаций частного и государственного секторов, что означает что к 2003 году намеченный КРВ целевой показатель в 50 процентов достигнут не был. Обследование также показало, что в случае сохранения текущей тенденции до конца 2008 года правительство не выполнит свой собственный целевой показатель по обзорам для крупных фирм государственного сектора (45 процентов). С учетом такого медленного прогресса Комитет напомнил о заключениях Комитета Конференции по вопросу о применении стандартов в 2006 году, в которых он призвал правительство принимать более активные меры в целях устранения сохраняющейся разницы в оплате труда мужчин и женщин, особенно в частном секторе. С учетом того, что усилия правительства, направленные на поощрение работодателей проводить добровольные обзоры по вопросу о равной оплате труда, не оправдали ожиданий, и учитывая мнение правительства о том, что оно не уверено в необходимости обеспечивать гендерное равенство в частном секторе, Комитет просил правительство представить информацию о том, какие

дополнительные меры оно принимает или рассматривает для обеспечения применения принципа равного вознаграждения в частном секторе.

**Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111)
(прямой запрос 2006 года)**

30. Комитет экспертов принял к сведению завершение Комиссией по равным возможностям (КРВ) исследования по вопросу о разделении профессий на «мужские» и «женские», в ходе которого КРВ установила, что девочкам и мальчикам не предоставляется реальная возможность получения работы и ее выбора на основе профессионально-технической подготовки и что к существующей системе образования не имеют доступа, в частности, девочки из более низких социально-экономических групп. В этом исследовании была также выявлена связь между недопредставленностью женщин в определенных секторах и нехваткой квалифицированных кадров в таких областях, как строительство, инженерно-технические работы, сантехнические работы, ИКТ и уход за детьми, которые относятся к числу секторов в Соединенном Королевстве, в которых разделение на «мужские» и «женские» профессии является наиболее ощутимым. Отмечая, что правительство уже наметило план решения проблемы профессиональной сегрегации, Комитет просил представить дополнительную информацию о принятых в рамках этого плана мерах и достигнутых результатах в целях поощрения мужчин и женщин вести поиск работы в секторах, в которых они недопредставлены.

31. Что касается сексуальных домогательств, Комитет отметил, что КРВ приступила к официальному расследованию случаев сексуальных домогательств в вооруженных силах после того, как пришла к выводу о том, что имеются достаточные основания полагать, что случаи домогательств к находящимся на службе женщинам являются распространенными и что предпринимаемые меры в целях предупреждения таких случаев и решения данной проблемы являются недостаточными. Комитет отметил, что расследование было приостановлено после достижения с министерством обороны соглашения о трехэтапном плане действий по решению проблемы сексуальных домогательств в вооруженных силах. Отметив, что этот план находится на втором этапе осуществления и что весь проект планируется завершить в начале 2008 года, Комитет просил правительство продолжать информировать его о ходе деятельности и о ее воздействии на предупреждение сексуальных домогательств и совершенствование механизмов рассмотрения жалоб о сексуальных домогательствах в вооруженных силах.

32. Комитет также принял к сведению, что недавно рассматривалось дело мусульманской школьной учительницы, которая была отстранена от работы в церковной школе «Хедфилд» в Англии после отказа снять чадру в присутствии мужчин-коллег. Комитет просил представить информацию о других случаях, касающихся демонстрации религиозной символики в области труда и занятий, а также о том, каким образом урегулируются такие ситуации в соответствии с положениями об обеспечении равенства в области занятости (о религии или убеждениях). Он также просил правительство представить информацию о повышении информированности и других принимаемых мерах в целях противодействия негативному отношению к религиозным меньшинствам на рабочем месте и поощрения и обеспечения равных возможностей и отношения к работникам разных вероисповеданий.

Объединенная Республика Танзания

I. Из соответствующих конвенций МОТ Объединенная Республика Танзания ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 105, 138, 182, 87, 98 и 142.

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

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (прямой запрос 2006 года)

33. Комитет отметил, что 1 августа 2006 года вступил в силу закон о занятости и трудовых отношениях 2004 года. В соответствии с этим законом запрещается прямая и косвенная дискриминация по признаку пола в вопросах вознаграждения и работодатели должны принимать позитивные меры для гарантирования равного вознаграждения для мужчин и женщин, выполняющих работу равной ценности (разделы 7(4) и 7(9)). Комитет просит правительство представить информацию о практическом применении этого закона, включая информацию о мерах по ликвидации дискриминации в области заработной платы и поощрению принципа равного вознаграждения для мужчин и женщин за работу равной ценности, что предусмотрено в планах по обеспечению равенства, принятых в соответствии с разделом 7(2) этого закона.

Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111) (прямой запрос 2005 года)

34. Комитет экспертов принял к сведению поправки 1998 года к разделам 148(D)(1) и 138(D)(3) Закона о специальных положениях, касающихся правонарушений сексуального характера 1998 года, в соответствии с которыми уголовно наказуемыми являются сексуальные домогательства в целом и сексуальные домогательства *quid pro quo* на рабочем месте. Комитет также принял к сведению, что в разделе 7(5) Закона о занятости и трудовых отношениях (ЗЗТО) сексуальные домогательства запрещаются, но их определения не дается. Комитет просит правительство представить информацию об осуществлении и обеспечении осуществления упомянутых положений на практике, включая любые соответствующие судебные или административные решения.

35. Он также отметил, что в соответствии с национальной политикой в области занятости в Танзании женщины составляют 54 процента рабочей силы. Вместе с тем в ходе комплексного обследования рабочей силы 2000–2001 годов, подготовленного Национальным бюро статистики, было выявлено неравенство с точки зрения положения женщин на рынке труда. Например, женщины составляют лишь 18,6 процента лиц, занятых в полугосударственных организациях. Что касается положения в области занятости, женщины недопредставлены в категории оплачиваемых работников (29,3 процента). В данном контексте Комитет отметил, что в Рамочной программе Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития Объединенной Республики Танзания (2002–2006 годы) одной из основных вызывающих

обеспокоенность проблем считается дискриминация в отношении женщин, которые, согласно стереотипному представлению, выполняют работу, требующую минимальной квалификации. Комитет просил правительство продолжать информировать его о принимаемых мерах в целях укрепления положения женщин на официальном и неофициальном рынке труда. Правительству было также предложено представить а) информацию о принимаемых мерах в целях содействия обеспечению равного доступа мужчин и женщин к занятости в государственном, полугосударственном и частном секторах и содействия обеспечению равного доступа женщин к различным видам деятельности в неофициальном секторе экономики, приносящим доход; и б) обновленную статистическую информацию о положении работающих мужчин и женщин.

Йемен

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

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

Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) (прямой запрос 2006 года)

36. Ссылаясь на предыдущие инициативы, направленные на то, чтобы привести раздел 67 проекта трудового кодекса, содержащий положение, ограничивающее право работающих женщин на равную с мужчинами зарплату, если они выполняют такую же работу в одинаковых условиях и с таким же описанием, в соответствии со статьей 1(b) Конвенции, Комитет экспертов просил правительство разъяснить, намерено ли оно дать юридическое толкование принципа равного вознаграждения для мужчин и женщин за труд равной ценности, содержащегося в статье 1 Конвенции. В связи с отсутствием каких-либо законодательных изменений Комитет просил правительство представить информацию о любых принятых или предполагаемых мерах в целях обеспечения или содействия применению этого принципа на практике.

37. Комитет далее отметил, что правительство уделяет приоритетное внимание содействию обеспечению занятости сельских женщин, поскольку Йемен по-прежнему остается преимущественно сельским обществом. Комитет просил правительство представить в его следующем докладе информацию о конкретных принятых мерах в целях повышения уровня дохода сельских женщин, например, за счет предоставления им возможности открывать свой собственный бизнес и содействия обеспечению их доступа к оплачиваемой работе в частном и государственном секторах. Он также призвал правительство обновить оценку существующей разницы в оплате труда в различных секторах, особенно в административном секторе и в области сбыта и сельскохозяйственной деятельности, с тем чтобы можно было определить реальные масштабы разницы в оплате труда в настоящее время и выявить наиболее эффективные способы ее устранения.

38. Напомнив о том, что низкий статус женщин в обществе по причине гендерных стереотипов является одной из основных причин отсутствия равенства в оплате труда, Комитет просил правительство представить информацию о принимаемых мерах в целях изменения гендерных стереотипов работодателей в частном секторе, как способ повышения уровня дохода и сокращения разницы в оплате труда между мужчинами и женщинами.

**Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (№ 111)
(прямой запрос 2006 года)**

39. В связи с разделом 3 трудового кодекса (Закон № 5 1995 года с поправками, внесенными в него на основании Закона № 25 1997 года), исключая, в частности, из сферы его применения домашних работников, Комитет экспертов отметил заявление правительства о том, что в разделе 3(4) проекта поправки к трудовому кодексу указано, что положения кодекса не будут применяться к домашним работникам или работникам аналогичной категории, за исключением тех случаев, когда это касается их выходных дней, минимальной оплаты труда, увольнения с работы и прав, касающихся прекращения службы, и что их трудовая деятельность, права и обязанности будут регулироваться министерским указом. В связи с этим Комитет просил правительство продолжать информировать его о вышеупомянутых законодательных изменениях и любых принятых положениях в целях предотвращения дискриминационной практики в отношении национальных, а также иностранных домашних работников.

40. Кроме того, Комитет отметил, что согласно представленной правительством статистической информации о показателях экономической активности женщин и мужчин и их участии в программах профессионально-технической подготовки в сельских районах показатель участия женщин составляет всего лишь 25,9 процента, а мужчин — 70,7 процента; в городских районах показатель участия женщин является еще более низким и составляет 11,5 процента по сравнению с 68 процентами среди мужчин. Кроме того, значительное число женщин работают в неофициальном секторе экономики, особенно в сельских районах, и экономическая активность женщин по-прежнему сосредоточена в традиционных секторах, таких, как сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (87,7 процента), а также в области образования (4,3 процента) и обрабатывающей промышленности (2,6 процента). Кроме того, последние имеющиеся данные (1999 год) свидетельствуют о чрезвычайно низкой доле женщин, занятых в государственном секторе (6,3 процента по сравнению с 20,6 процента мужчин). Что касается профессионально-технической подготовки, то Комитет отметил из представленных правительством данных, что показатель участия женщин также сохранился на очень низком уровне. Напомнив о национальной стратегии улучшения положения женщин, Комитет просил правительство включить в свой следующий доклад подробную информацию о а) принимаемых мерах в целях повышения уровня участия женщин в области труда и занятий в государственном и частном секторах; б) принимаемых мерах в целях преодоления социальных традиций и обычаев, которые оказывают негативное воздействие на возможности женщин в области занятости, образования и развития навыков; и с) принимаемых мерах в целях обеспечения соответствия профессионально-технической подготовки потребностям рынка

труда и включения компонентов, позволяющих женщинам открыть свой собственный бизнес.

**Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями, 1981 год (№ 156)
(прямой запрос 2007 года)**

41. Комитет отметил из доклада правительства, что оно рассматривает проект поправок к трудовому кодексу, включая положение о том, что трудовые отношения с работником не могут быть прекращены на основании выполнения им или ей семейных обязанностей. Комитет приветствовал такое изменение и просил правительство продолжать информировать его о ходе рассмотрения проекта поправок и направить текст соответствующих законодательных положений после их принятия. Правительству было также предложено представить информацию о принятых правительством соответствующих мерах для обеспечения выполнения этих положений в частном и государственном секторах.

42. Комитет также отметил добавление к трудовому кодексу раздела 45 bis, обязывающего государственные и частные компании, в которых занято более 50 женщин, создавать ясли для детей работающих женщин на условиях, определяемых в соответствии с министерским указом. Приветствуя такие меры, Комитет напомнил, что положения Конвенции касаются как работающих мужчин, так и работающих женщин и что целью национальной политики в соответствии с Конвенцией должно быть содействие обеспечению полного охвата всех работников во всех программах, касающихся трудящихся с семейными обязанностями, включая программы по обеспечению ухода за детьми. В связи с этим он просил правительство продолжать представлять информацию о принимаемых или предполагаемых мерах по созданию благоприятных условий для обеспечения равных возможностей и равного обращения в отношении работающих мужчин и женщин с точки зрения трудовой деятельности и выполнения семейных обязанностей.

Конвенция о минимальном возрасте, 1973 год (№ 138) (прямой запрос 2007 года)

43. Комитет экспертов рассмотрел вопрос о зачислении детей, особенно девочек, в системе базового образования. Комитет принял к сведению представленную правительством информацию о стратегии развития системы базового образования, осуществление которой оно начало и на основе которой осуществляется ряд мер, направленных на расширение возможностей получения образования мальчиками и девочками в сельских районах. Комитет также принял к сведению разработку Всемирным банком проекта развития системы базового образования, целью которого является оказание Йемену помощи в расширении обеспечения качественного базового образования для всех (1–9 классы), с уделением особого внимания гендерному равенству. Согласно проектному информационному документу целью стратегии развития системы базового образования является обеспечение к 2015 году всеобщего доступа к начальному образованию. Комитет отметил, что в этой области достигнут определенный прогресс: соотношение девочек и мальчиков, обучающихся в системе базового образования, возросло в период 2002/03 года — 2005 года с 38 до 39 процентов, а общий показатель охвата базовым образованием возрос за тот же период с 64 до 68 процентов. Вместе с

тем в Йемене серьезной проблемой по-прежнему является свободный доступ к обязательному образованию и высокие цены на школьное образование. Учитывая важное значение образования для искоренения детского труда, Комитет призвал правительство прилагать усилия в целях улучшения показателя охвата детей, особенно девочек, системой базового образования. Он просил правительство продолжать представлять информацию о принимаемых мерах в этой области.

Конвенция о политике в области занятости, 1964 год (№ 122) (прямой запрос 2006 года)

44. Комитет принял к сведению сообщение правительства о том, что благодаря второму пятилетнему плану социально-экономического развития (2001–2005 годы), в котором изложены основные направления социально-экономической политики правительства, дополнительно создано 896 000 рабочих мест в результате экономического роста в различных секторах, и он нацелен на сокращение безработицы с нынешнего уровня в 11,9 процента до 9,5 процента. Правительство отметило, что получающие денежное вознаграждение нанятые лица составляют 88,2 процента от всех нанятых лиц, получающих зарплату, но из них женщины составляют лишь 6,9 процента. Правительство также отметило, что оно осуществляет ряд программ и мер в области занятости, направленных, в частности, на расширение возможностей трудоустройства для бедных женщин в сельских районах. Правительству было предложено представить подробную информацию о достигнутых результатах и прогрессе в деле осуществления мер, предусмотренных во втором пятилетнем плане социально-экономического развития, и в частности о результатах осуществления мер, направленных на расширение участия женщин в неофициальном секторе экономики, а также создание возможностей занятости для бедных женщин в аграрном секторе.
