



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

Distr.: General  
30 June 2003  
Russian  
Original: English/Spanish

---

**Комитет по ликвидации дискриминации  
в отношении женщин**

Двадцать девятая сессия

30 июня — 18 июля 2003 года

Пункт 5 предварительной повестки дня\*

**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. От имени Комитета 11 марта 2003 года Секретариат предложил Международной организации труда (МОТ) представить Комитету доклад, содержащий предоставленную МОТ государствами информацию об осуществлении статьи 11 и связанных с ней статей Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, дополняющую информацию, содержащуюся в докладах государств — участников Конвенции, которые будут рассмотрены в ходе двадцать девятой сессии.
2. Прочая информация, запрошенная Комитетом, касается мероприятий, программ и директивных решений, принятых МОТ в целях поощрения осуществления статьи 11 и связанных с ней статей Конвенции.
3. Содержащийся в приложении доклад был представлен в соответствии с просьбой Комитета.

---

\* CEDAW/C/2003/II/1.





Международная организация труда

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

Сведения, дополняющие информацию, представленную в декабре 2002 года

Женева, июнь 2003 года

## Содержание

	<i>Стр.</i>
Часть I. Введение .....	4
Часть II. Информация о положении в отдельных странах .....	5
Бразилия	
Эквадор	
Франция	
Япония	
Марокко	
Словения	
Часть III. Дополнительная информация	
Дополнения к части II доклада	

## **Часть I**

### **Введение**

Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин нашли свое 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).

Кроме того, в части III доклада содержится дополнительная информация по соответствующим странам, включая статистические таблицы, информацию о деятельности в области технического сотрудничества и приложения (выдержки из соответствующих комментариев Комитета экспертов) к части II доклада.

**Часть II****Информация о положении в отдельных странах****Бразилия****Позиция в отношении конвенций МОТ**

I. Из соответствующих конвенций МОТ Бразилия ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 45, 89, 98, 103, 105, 122, 138, 142, 171 и 182.

Ратификация Конвенции о ночном труде 1990 года (№ 171) была зарегистрирована 18 декабря 2002 года (на данный момент Конвенция ратифицирована восемью странами). Бразилия заявила о своем намерении выйти из Конвенции № 89.

**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 2001 года по Конвенции № 100 Комитет экспертов с интересом отметил, что Конгресс Бразилии принял законопроект № 382-В/91 и обнародовал его в виде Закона № 9.799 от 26 мая 1999 года. Раздел 373(А)(III) Закона запрещает, в частности, использовать фактор пола человека в качестве определяющего фактора при установлении размера вознаграждения, а раздел 401(В) Закона предусматривает административный штраф в размере 10 максимальных окладов, выплачиваемых работодателем, и запрещает работодателям получать кредиты или финансовую помощь от официальных финансовых учреждений в случае нарушения положений раздела 373(А)(III).

Комитет экспертов с интересом отметил также представленную информацию об увеличении числа мероприятий по повышению осведомленности, проведенных в рамках Бразильской программы по гендерным вопросам и межрасовым отношениям, включая учебные мероприятия для распространителей информации, которые, в свою очередь организовали выступления по вопросам равноправия, имеющие актуальное значение для осуществления Конвенции № 100, а также Конвенции о дискриминации (в области труда и занятий) 1958 года (№ 111). Он с интересом отметил дополнительные инициативы правительства, включая создание добровольной гражданской службы (для подготовки распространителей информации из числа молодых бразильских мужчин и женщин и утверждения политики равноправия на рынке труда), руководящие принципы Национального плана повышения квалификации (ПЛАНФОР) на 1999–2002 годы (план предусматривает преимущественное право доступа к программам профессиональной подготовки для малообеспеченных и социально уязвимых лиц, включая женщин, возглавляющих семьи), и мероприятия, призванные усилить гендерную составляющую программ профессионально-технической подготовки в рамках ПЛАНФОР.

В связи с работой Инспекции по труду по борьбе с нарушениями принципа равного вознаграждения Комитет экспертов с интересом отметил представленное Канцелярией обвинителя в штате Пиауи дело о дискриминации в отношении трудящихся женщин в вопросах оплаты труда (АСР No. 003/95). Совет по согласительным процедурам и судебным разбирательствам в Терезине в своем постановлении от 6 декабря 1995 года признал наличие дискриминации в оплате труда, и решение было подтверждено. Комитет отметил, что это первое подобное решение в Бразилии.

*Конвенция № 111:* В замечаниях, сделанных Комитетом в 2001 году, было отмечено, что, согласно национальному докладу Бразилии о ходе осуществления Платформы действий четвертой Всемирной конференции по положению женщин, подготовленному к состоявшейся в июне 2000 года Конференции «Пекин+5», хотя масштабы участия женщин расширяются и их профессиональная мобильность возросла, сегрегация на рабочем месте и отставание от мужчин в размере заработной платы сохраняются и число безработных женщин также возросло. Комитет экспертов отметил также заявление правительства о том, что чернокожие женщины часто подвергаются дискриминации одно-

временно по признаку пола, расовой принадлежности или цвета кожи. Согласно приведенным правительством данным обследований, 90 процентов бразильцев, живущих за чертой бедности, составляют негры или мулаты и 60 процентов мулатов и негров заняты в неформальном секторе, тогда как для белого населения этот показатель составляет 48 процентов. Доля неграмотных среди белого населения составляет 10,6 процента, среди мулатов — 25,2 процента и среди негров — 28,7 процента. Комитет экспертов отметил обнародованное в июле 2001 года министерством труда и занятости решение о выделении 20 процентов бюджетных средств Фонда помощи трудящимся (ФПТ), который в 2000 году составлял 8,7 млрд. крузейро, на профессиональное обучение негров и мулатов, причем предпочтение будет отдаваться женщинам.

Ранее Комитет отметил Национальную программу по правам человека, кампанию «Бразилия, гендерные проблемы и межрасовые отношения — единым фронтом во имя равенства возможностей» и открытие центров по предупреждению дискриминации в области труда и занятий, которые проводят информационно-пропагандистскую работу и разбирают жалобы. Отметив, что в последнее время число жалоб, поступивших в центры, увеличилось, Комитет обратил внимание на то, что количество жалоб на дискриминацию по признаку пола, расовой принадлежности или цвета кожи по-прежнему относительно невелико. В первой половине 2001 года большинство жалоб касались дискриминации в отношении инвалидов, поступило всего четыре жалобы на случаи расовой дискриминации (0,1 процента) и 103 жалобы на дискриминацию по признаку пола (3 процента). Правительство сообщило, что это обусловлено трудностями с получением доказательств, подтверждающих факты дискриминации в подобных случаях. Комитет отметил, что трудности с получением доказательств не должны препятствовать регистрации и разбору жалоб. В этой связи Комитет подчеркнул необходимость создания доступных и эффективно функционирующих механизмов и процедур работы с жалобами и правовой защиты лиц, пострадавших от дискриминации по признаку пола и расовой принадлежности. Он также напомнил о важности поддержки кампаний правовой грамотности для повышения осведомленности о правах трудящихся и о существовании механизмов работы с жалобами. Правительству было предложено предоставить информацию о характере дел о дискриминации и принятых по ним решениях и полную информацию о влиянии проводимой правительством политики обеспечения равенства возможностей в вопросах занятости на положение с занятостью женщин, представителей коренных народов, чернокожего населения и метисов. Комитет экспертов получил комментарии Межамериканского профсоюзного института за расовое равенство (ИНСПИР), которые будут рассмотрены им на его предстоящей сессии в ноябре–декабре 2003 года.

*Конвенция № 103:* В замечаниях, с которыми Комитет экспертов выступил в 1999 году, отмечалось, что Высший суд по трудовым спорам в постановлении от 2 сентября 1996 года объявил, что право на отпуск по беременности и родам, гарантировано Конституцией и не подлежит обсуждению и не должно нарушаться (статья 7-XVIII Конституции и статья 10(II)(b) временных конституционных положений). Статья 7-XVIII Конституции гарантирует отпуск по беременности и родам продолжительностью в 120 дней без последствий для занятости и размера вознаграждения; статьей 10(II)(b) временных конституционных положений запрещены произвольные увольнения или необоснованное рас-

торжение трудового договора с даты подтверждения беременности до истечения пяти месяцев после родов. Комитет с удовлетворением отметил это решение.

## **Эквадор**

### **Позиция в отношении конвенций МОТ**

Со времени представления МОТ информации по этой стране в декабре 2002 года Комитет экспертов распространил следующие комментарии с информацией, имеющей отношение к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин:

*Конвенция № 100:* В своем прямом запросе 2002 года Комитет подчеркнул, что правительству следует собирать и предоставлять статистическую информацию о доле мужчин и женщин, занятых в различных секторах и сферах профессиональной деятельности, и их распределении по уровням доходов. Он также отметил, что в силу нехватки людских, материальных и технических ресурсов правительство не смогло представить информацию о числе инспекций по вопросам заработной платы и дискриминации в целом. Комитет запросил информацию о деятельности Национального совета по заработной плате (КОНАДЕС) и/или секторальных комитетов по распространению информации о принципах Конвенции и обеспечению их соблюдения и подробные разъяснения о методологии объективной оценки труда.

Комитет отметил статистическую информацию, собранную Системой комплексных социальных показателей Эквадора (СКСПЭ), согласно которой в 1998 году неравное положение женщин в плане трудовых доходов, определяемых степенью использования рабочей силы, по сравнению с предыдущим годом усугубилось. Среди лиц, занятых оплачиваемой работой по найму, мужчины составляют 64,2 процента, а женщины — 35,8 процента. Неоплачиваемой работой по найму заняты 39 процентов мужчин против 61 процента женщин. И наконец, женщины выполняют 98,7 процента работы по дому, тогда как мужчины — 1,3 процента. Комитет напомнил, что дискриминация может быть обусловлена наличием профессиональных категорий и видов деятельности или профессий, предназначенных только для женщин, и выразил надежду на то, что правительство примет необходимые меры для устранения этого вида дискриминации.

## **Франция**

### **Позиция в отношении конвенций МОТ**

Со времени представления МОТ информации по этой стране в декабре 2002 года Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций опубликовал следующие комментарии с информацией, имеющей отношение к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин:

*Конвенция № 100:* В своих замечаниях 2002 года Комитет с интересом отметил поправки к Кодексу законов о труде, принятые 16 ноября 2001 года Законом № 2001-1066 о борьбе с дискриминацией, и в частности раздел 6, содержащий поправку к разделу L.120-8 Кодекса законов о труде, касающуюся бре-



мени доказательства в делах о равном вознаграждения. Комитет отметил, что, если работник представляет факты, дающие основание полагать, что имела место дискриминация, доказать, что нарушений принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за работу равной ценности допущено не было, обязан ответчик. Комитет также отмечает, что новые разделы L.122-45 и L.122-45-2 Кодекса законов о труде предоставляют профсоюзам возможность представления жалоб на дискриминацию в оплате труда от имени лиц, предположительно пострадавших от такой дискриминации. Он запросил информацию о практическом применении этих положений.

Комитет также с интересом отметил принятый 9 мая 2001 года Закон № 2001-397 о равенстве мужчин и женщин в профессиональной сфере, в частности раздел 1 о внесении поправки в раздел L.432-3-1 Кодекса законов о труде, касающейся представления ежегодных докладов, которые позволят проводить сравнение общих условий труда и профессиональной подготовки мужчин и женщин на том или ином предприятии. В соответствии с положениями Декрета № 2000-832 от 12 сентября 2000 года эти ежегодные доклады должны включать следующую статистическую информацию с разбивкой по полу в отношении равного вознаграждения: шкала окладов; размер среднемесячных окладов; и число трудящихся-женщин, занятых на должностях, которые соответствуют 10 наивысшим позициям шкалы окладов. Доклады должны включать показатели, позволяющие проводить анализ положения на предмет соблюдения принципа равенства вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, и должны позволять судить о прогрессе в устранении разрыва в размере заработной платы.

В своем прямом запросе 2002 года Комитет просил правительство обратить внимание социальных партнеров на тот факт, что формулировка «равное вознаграждение за равный труд» в коллективных договорах не охватывает все содержание принципа «равного вознаграждения за труд равной ценности», который также закреплен в разделе L.140-2 Кодекса законов о труде. Он также отметил проведенное правительством исследование по изучению различий в продвижении по службе начиная с первого места работы, согласно которому разрыв в размере вознаграждения между мужчинами и женщинами у представителей нового поколения увеличивается по сравнению с предыдущим поколением. Комитет отметил представленное объяснение, согласно которому работающие женщины, как правило, предпочитают работать неполный рабочий день, что позволяет сочетать работу с выполнением семейных обязанностей. Правительству было предложено представить информацию о принятых или намеченных им мерах по созданию благоприятных условий для сочетания трудовой деятельности с семейными обязанностями.

*Конвенция № 111:* В своем замечании 2002 года Комитет с интересом отметил, что Закон № 2001-1066 о борьбе с дискриминацией от 16 ноября 2001 года, которым внесена поправка в раздел L.122-45 Кодекса законов о труде, запрещает прямую и косвенную дискриминацию в области труда и занятий дополняет перечень запрещенных оснований для дискриминации следующими новыми позициями: «сексуальная ориентация, возраст, внешний вид или фамилия». Кроме того, Комитет отметил, что в Закон № 83-634 от 13 июля 1983 года, регулирующий права и обязанности гражданских служащих, была внесена поправка, в соответствии с которой запрещено принятие мер воздействия в отношении гражданских служащих за подачу жалобы или участие в каче-

стве свидетеля в разбирательстве дел о дискриминации или представление сообщения об актах дискриминации.

В связи с вопросом о домогательствах на сексуальной почве Комитет с интересом отметил раздел 8 Закона № 2001-397 от 9 мая 2001 года о равенстве между мужчинами и женщинами в профессиональной сфере, вносящий поправку в раздел L.122-46 Кодекса законов о труде, в соответствии с которой запрет на домогательства на сексуальной почве распространен на лиц, подающих заявления о приеме на работу и профессиональное обучение, и которая покрывает домогательства не только в случаях увольнения, но и в отношении вознаграждения, профессиональной подготовки, изменения класса должностей, назначения, квалификации, классификации, продвижения по службе, перевода или продления контракта. В разделе L.122-46 Кодекса законов о труде под домогательством на сексуальной почве понимаются действия того или иного лица, предпринимаемые с целью получения услуг сексуального характера для себя или третьего лица. Комитет далее отметил, что в разделе 179 Закона № 2002-73 от 17 января 2002 года о модернизации социального устройства внесена поправка в Закон № 83-634 от 13 июля 1983 года, регулирующий права и обязанности гражданских служащих, запрещены домогательства на сексуальной почве в государственном секторе и приводится то же определение домогательств, которое содержится в Кодексе законов о труде. Приветствуя усиление мер по борьбе с домогательствами на сексуальной почве, Комитет вместе с тем отмечает ограниченность определения домогательств на сексуальной почве и в этой связи отсылает правительство к своему общему замечанию по Конвенции 2002 года.

Комитет с интересом отметил, что Закон № 2001-397 о равенстве мужчин и женщин в профессиональной сфере предписывает рассматривать вопросы равенства в профессиональной сфере каждые три года на уровне секторов и каждый второй год на уровне предприятий. Предприятия, насчитывающие более 50 работников, обязаны подробно отчитываться об общем положении в том, что касается равенства мужчин и женщин, и представлять дезагрегированные по полам статистические данные об условиях труда, размере вознаграждения и профессиональной подготовке. Этот закон также отменяет запрет на ночную работу для женщин и поощряет равное представительство мужчин и женщин в выборных профессиональных органах и при избрании членов примирительных комиссий.

В своем прямом запросе 2002 года по Конвенции № 111 Комитет экспертов отметил, что 60 процентов работающих женщин заняты в шести из 35 существующих в стране профессиональных групп. В связи с вопросом об изменении отношения к выбору профессии Комитет отметил, что 25 февраля 2000 года ряд министерств заключили соглашение о создании равных возможностей для девочек и мальчиков в системе образования. Проводится исследование по изучению роли девушек в таких областях, как вычислительная техника, электроника и текстильная/швейная промышленность; на 2000 год поставлена цель довести долю девушек, заключивших соглашения на обучение в секторе высоких технологий, до 35 процентов. В соответствии с разделом L.123-4-1 Кодекса законов о труде, предоставляющим работающим женщинам с низким уровнем квалификации право устраиваться на более высокооплачиваемую работу, было заключено 2500 контрактов о комбинированном трудоустройстве; предусматриваются меры по поддержке женщин, набираемых на традиционно мужские должности. Комитет просил

мужские должности. Комитет просил правительство продолжать предоставлять информацию о любых принятых или намеченных мерах по поощрению трудоустройства девушек и женщин в традиционно мужских сферах.

*Конвенция № 156:* В своем замечании 2002 года Комитет экспертов с удовлетворением отметил принятие 16 ноября 2001 года Закона № 2001-1066 о борьбе с дискриминацией, в частности раздел 1 Закона, в котором внесена поправка в раздел L.122-45 Кодекса законов о труде и которым запрещена прямая и косвенная дискриминация в вопросах вознаграждения, профессиональной подготовки, изменения класса должностей, назначений, квалификации, классификации, продвижения по службе, перевода или продления контракта работников в связи с их семейным положением. Комитет также отметил, что разделом 55 Закона № 2001-1246 от 21 декабря 2001 года о финансировании системы социального обеспечения внесена поправка в разделы L.122-25-4 и L.122-26 Кодекса законов о труде, предусматривающая более гибкие положения об отпуске по семейным обстоятельствам, с тем чтобы отцы чаще пользовались своим правом брать отпуск по уходу за детьми. Правительству было предложено указать, как часто отцы берут отпуск по уходу за детьми. И наконец, Комитет с интересом отметил изменения в законодательстве, в соответствии с которыми семейные работники могут брать отпуска или сокращать продолжительность рабочего дня для ухода за детьми, родителями или престарелыми, больными детьми, детьми, перенесшими травму или страдающими серьезной формой инвалидности, а работники с семьями, работающие в ночное время, имеют право переходить на работу в дневное время, если ночная работа не совместима с их обязанностями по уходу за ребенком или иными находящимися на их иждивении лицами.

## **Япония**

### **Позиция в отношении Конвенции МОТ**

Со времени представления МОТ информации по этой стране в декабре 2002 года Комитет экспертов обнародовал следующие комментарии с информацией, имеющей отношение к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин:

*Конвенция № 100:* В своем замечании 2002 года Комитет отметил, что ни в Законе о нормах труда, ни в Законе о равенстве возможностей в профессиональной сфере сформулированный в Конвенции принцип получения женщинами и мужчинами равного вознаграждения за труд равной ценности не нашел полного отражения. Правительству было предложено сообщить, планирует ли оно внести поправки в соответствующие положения этих законов, с тем чтобы отразить в них этот принцип Конвенции.

В связи со своими предыдущими комментариями значительной разницы в размерах средней заработной платы мужчин и женщин Комитет отметил, что, по данным проведенного в 2000 году обследования базовой структуры заработной платы, размер вознаграждения женщин составлял 65,5 процента месячной договорной заработной платы мужчин в денежном выражении. Разница в оплате труда по-прежнему уменьшается с повышением уровня образования. Размер вознаграждения женщин из числа выпускников университетов составлял 69,3 процента от размера вознаграждения мужчин, для выпускников высших профессиональных училищ и техникумов этот

профессиональных училищ и техникумов этот показатель составлял 77,1 процента, а наибольший разрыв наблюдается среди лиц с образованием на уровне аттестата зрелости (60,3 процента). Комитет также отметил, что размер вознаграждения женщин по сравнению с мужчинами по-прежнему значительно сокращается с увеличением возраста: если женщины в возрасте от 20 до 24 лет получали заработную плату, составляющую 91 процент от размера заработной платы мужчин, то для женщин в возрасте от 50 до 54 лет заработная плата составляла 55,3 процента от заработной платы мужчин. При сопоставлении данных за 1998 и 2000 годы о возрастном-половом составе трудовых ресурсов было установлено, что доля женщин во многом остается неизменной при заметном сокращении в возрастной группе от 25 до 29 лет. Отметив, что обследование базовой структуры окладов охватывает лишь постоянных работников и, по-видимому, не касается работающих неполный рабочий день и временных работников, среди которых значительную долю составляют женщины, Комитет мог лишь сделать вывод о том, что фактический разрыв в размере заработной платы женщин и мужчин больше, чем можно предположить на основании данных обследования базовой структуры окладов. В связи с этим он привлек внимание к своему общему замечанию по Конвенции, принятому в 1998 году, и просил правительство представить полную статистическую информацию с учетом вознаграждения непостоянно работающих мужчин и женщин, по возможности с указанием также средних значений почасовой оплаты.

Со ссылкой на свои предыдущие комментарии, касающиеся работы на временной основе в японских национальных больницах и санаториях, Комитет напомнил, что, по его мнению, массовое использование временных работников в преимущественно женском секторе напрямую влияет на размер заработной платы в целом, что неизбежно приводит к увеличению разрыва в оплате труда между мужчинами и женщинами. Комитет отметил из представленного правительством доклада, что в период между 1996 и 2002 финансовыми годами число временных работников больниц и санаториев сократилось на 2240 человек, в то время как число постоянных работников увеличилось на 1587 человек, при этом была внедрена практика привлечения внешних подрядчиков для выполнения технических и практических функций, таких, как уборка и стирка. Комитет просил правительство продолжать принимать меры к тому, чтобы больницы могли привести свою практику в области трудоустройства в соответствие с потребностями их персонала в свете предусмотренного Конвенцией требования обеспечивать равное вознаграждение за труд равной ценности и принимать меры по сокращению разрыва в размере заработной платы между временными и постоянными работниками.

Комитет отметил, что, по мнению Японской конфедерации профсоюзов (РЕНГО), обеспечение равного отношения к постоянным и временным работникам имеет важное значение с точки зрения выравнивания размера заработной платы мужчин и женщин, поскольку среди работающих неполный рабочий день большей процент составляют женщины. Кроме того, согласно совместным комментариям Национального объединения местных союзов и других союзов, женщины, занятые неполный рабочий день в частном и государственном секторах, часто подвергаются дискриминации в вопросах вознаграждения, что представляет собой косвенную дискриминацию в отношении женщин, согласно определению, данному в Конвенции, поскольку большинство лиц, работающих неполный рабочий день, составляют женщины. Согласно указанным

комментариям, 37,4 процента всех работающих женщин заняты неполный рабочий день и 93 процента всех работающих неполный день составляют женщины, при этом вознаграждение женщин, работающих неполный рабочий день, составляет 44 процента от средней почасовой оплаты постоянно работающих мужчин и 68,4 процента средней почасовой оплаты постоянно работающих женщин (по состоянию на 1999 год). В своем ответе правительство сообщило, что прилагаются усилия в направлении выравнивания условий труда временных и постоянных работников, как это предусмотрено в разделе 3 Закона о работе на условиях неполного рабочего времени. В 2000 и 2001 годах состоялись консультации с работодателями и работниками, инициативными группами и экспертами об оптимальной политике на будущее в отношении временных рабочих, включая отношение к лицам, занятым неполный рабочий день. Комитет отметил, что в ситуации, когда большую часть тех, кто работает неполный рабочий день, составляют женщины, в целом более низкий размер вознаграждения лиц, работающих неполный рабочий день, увеличивает общий разрыв в размере заработной платы между мужчинами и женщинами. Он также напомнил, что принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности применяется ко всем работникам, включая тех, кто работает неполный рабочий день. Отметив, что во многих случаях те, кто работает неполный рабочий день, судя по всему, выполняют очень сходные или идентичные служебные обязанности, Комитет напомнил, что в соответствии с Конвенцией размеры вознаграждения должны сопоставляться с помощью объективной оценки выполненной работы, а не на основании пола работника или статуса контракта. Комитет просил правительство продолжать предоставлять информацию о принятых или намеченных им мерах по обеспечению паритета заработной платы лиц, работающих неполный рабочий день, с учетом принципа равного вознаграждения для мужчин и женщин за труд равной ценности. Он также просил правительство представить обновленную статистическую информацию о том, как часто мужчины и женщины нанимаются на работу на неполный рабочий день в разных секторах экономики, а также о размерах их вознаграждения по сравнению со штатными работниками на основе средней почасовой оплаты.

Сославшись на свои комментарии относительно применения в Японии систем продвижения по службе как механизма работы с кадрами, действующего по признаку пола, Комитет отметил, что, по данным общего обследования механизмов регулирования занятости женщин за 2000 год, доля компаний, применяющих подобные системы, в которых на должности верхнего эшелона нанимаются и мужчины, и женщины (планирование с возможностью перевода в любую точку территории страны), увеличилась с 42,4 процента в 1998 году до 46,5 процента в 2000 году, и что впервые сократилось число компаний, применяющих системы продвижения по службе. По мнению правительства, это могло стать результатом действия административных инструкций, включая оказание давления на работодателей, которые были изданы департаментами по вопросам равноправия при трудоустройстве в бюро труда на уровне префектур в соответствии с Законом о равенстве возможностей при трудоустройстве, и указаний относительно регулирования трудоустройства с учетом класса должности. Комитет отметил, что представленная правительством статистическая информация не позволяет определить долю женщин, подпадающих под действие систем продвижения по службе, где таковые существуют. Комитет также отметил из совместного сообщения ряда организаций трудящихся, что на деле

существование системы двух эшелонов позволяет продолжать проводить косвенное различие по признаку пола, что ограничивает возможности женщин в плане получения вознаграждения, равного вознаграждению мужчин, за труд равной ценности. Комитет отметил постановление Токийского окружного суда от 20 февраля 2002 года по делам №№ 24,224 и 12,628. В этом деле, открытом на основании иска группы работниц в отношении их работодателя, Суд постановил, что отдельные системы трудоустройства и оценки труда для женщин и мужчин, применявшиеся работодателем, действовали с проведением различия по признаку пола в нарушение статьи 14 Конституции (равенство перед законом) и раздела 6 Закона о равенстве возможностей при трудоустройстве. Комитет еще раз настоятельно призвал правительство принять необходимые меры к тому, чтобы системы продвижения по службе не влекли за собой прямую или косвенную дискриминацию в отношении женщин, и представить информацию о выполнении указаний о регулировании трудоустройства в соответствии с системами продвижения по службе на уровне предприятий и контроля за их выполнением, а также информацию о влиянии этих указаний на разницу в оплате труда мужчин и женщин, включая статистические данные о доле мужчин и женщин на каждом эшелоне.

Комитет отметил также, что в соответствии с Законом о разрешении индивидуальных трудовых споров 2001 года предполагается открыть при бюро труда префектур комиссии по урегулированию споров взамен посреднических комиссий по вопросам равенства возможностей. Комитет просил правительство представить информацию по делам о дискриминации в оплате труда по признаку пола, переданным в комиссии по урегулированию споров в соответствии с Законом о равенстве возможностей при трудоустройстве. Комитет также отметил, что в период с 1996 по 2001 год инспекторы по труду выявили 58 случаев нарушения раздела 4 Закона о нормах труда, однако ни одно дело не было передано в Прокуратуру.

## **Марокко**

### **Позиция в отношении конвенций МОТ**

За период, прошедший со времени представления МОТ информации по этой стране в декабре 2002 года, были опубликованы следующие комментарии Комитета экспертов, содержащие информацию, касающуюся Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин:

*Конвенция № 111:* В своем прямом запросе 2002 года Комитет экспертов, ссылаясь на продолжающуюся задержку с принятием нового кодекса законов о труде, отметил, что проект кодекса был представлен в парламент и что в нем прямо запрещаются все формы дискриминации. Согласно информации, представленной правительством, раздел 9 проекта кодекса запрещает «любую дискриминацию, проводимую по признаку расы, цвета кожи, пола, инвалидности, гражданского состояния, верований, политических убеждений, принадлежности к профессиональным союзам, национального или социального происхождения, приводящие к нарушению или ослаблению принципа равенства возможностей и обращения в сфере труда и занятости, особенно в вопросах найма, административного управления и распределения работы, профессионально-технической подготовки, вознаграждения, продвижения по службе, пользования общественными благами, дисциплинарных санкций и

ния общественными благами, дисциплинарных санкций и увольнения». Комитет выразил надежду на то, что будет сделано все возможное для принятия и применения этого текста.

Отметив, что правительство не смогло представить статистическую информацию о занятости и профессиональной подготовке женщин, Комитет вновь подчеркнул важность получения достоверных статистических данных о количестве мужчин и женщин с разбивкой по конкретным профессиям в частном и государственном секторах. Комитет также просил правительство представить информацию об эффективных мерах, принятых в целях поощрения доступа девочек к начальному и среднему образованию, и разработке программ по сокращению уровня неграмотности среди женщин, обеспечения получения женщинами профессии и прохождения ими профессионально-технической подготовки. Наконец, Комитет просил представить информацию об осязаемом прогрессе, достигнутом в осуществлении министерских программ по улучшению положения женщин с точки зрения их доступа к занятости и работы по найму во всех областях и в сфере принятия решений.

## **Словения**

### **Позиция в отношении конвенций МОТ**

За период, прошедший со времени представления МОТ информации по этой стране в декабре 2002 года, были получены следующие комментарии Комитета экспертов, содержащие информацию, касающуюся Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин:

*Конвенция № 111*: В своих замечаниях 2002 года Комитет экспертов отметил принятие Закона о трудовых отношениях от 24 апреля 2002 года, в котором запрещается дискриминация по всем признакам, оговариваемым в Конвенции. Закон конкретно запрещает косвенную дискриминацию и перекладывает бремя доказывания в делах, связанных с дискриминацией по признаку пола, в прямой форме запрещает дискриминацию при объявлении вакансий, предусматривает применение принципа предоставления мужчинам и женщинам равного вознаграждения и ответственности работодателя за обеспечение условий работы, в которых «ни один работник не будет подвергаться нежелательным притязаниям сексуального характера, включая нежелательные физические действия, устные или письменные притязания или другие действия, связанные с половой принадлежностью». Отмечая, что этот закон вступит в силу 1 января 2003 года, Комитет просит правительство представить информацию о его осуществлении.

Комитет отметил также комментарии Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП) относительно различий в заработной плате мужчин и женщин во всех секторах экономики, главным образом в силу того, что на старшие и более высокооплачиваемые должности, как правило, набираются мужчины. Правительство заявило, что Службой по вопросам трудовой занятости населения Словении осуществляются меры, предусматриваемые стратегической программой обеспечения занятости населения. В этой связи Комитет отметил, что уровень безработицы сократился в 2000 году до 12,2 процента и что женщины составляют 50,7 процента зарегистрированных безработных. Вместе с тем женщины не включены в перечень целевых групп в соответствии со стратегической программой обеспечения занятости населения и сбор дан-

ных о гендерной структуре контингента наемных работников и лиц, проходящих обучение в рамках программ профессиональной подготовки, не ведется. Кроме того, из Статистического ежегодника Республики Словении за 2000 год Комитет узнал, что валовый заработок у мужчин в среднем выше, чем у женщин, во всех секторах трудовой деятельности и что в большинстве секторов чем ниже уровень образования, тем значительнее различия в зарплате между мужчинами и женщинами. Он отметил резкие различия в секторах государственного управления, образования и здравоохранения и социальной работы, в которых традиционно занята значительная доля женщин. Правительство признало, что фактическое равенство между женщинами и мужчинами не может быть обеспечено посредством одних лишь законодательных мер, — необходимы также конкретные практические меры.

В своем прямом запросе 2002 года Комитет отметил, что в 2000 году было проведено 7367 инспекций по вопросам отношений в сфере занятости и выявлено 5305 нарушений. Вместе с тем он отметил, что в докладе о работе и мероприятиях, проведенных Инспекцией по вопросам труда в 2000 году, не было отмечено каких-либо случаев дискриминации в области труда и занятости. Комитет напомнил важность обеспечения того, чтобы инспекторы по вопросам труда проходила надлежащую подготовку по вопросам, касающимся равенства возможностей и обращения, что позволяло бы им обеспечивать адекватный контроль, предоставлять консультации и собирать информацию в этой области. В этой связи Комитет просил правительство представить информацию о мерах, принятых в целях укрепления деятельности Инспекции по вопросам труда на основе подготовки инспекторов по вопросам, касающимся равенства, найма прошедших специальную подготовку сотрудников и расширения участия представителей трудящихся в процессе проведения инспекций.

## **Эквадор: информация для КЛДОЖ**

1. Последние комментарии Комиссии экспертов Международной организации труда (МОТ), касающиеся положения женщин, в контексте Конвенции № 100 о равном вознаграждении и Конвенции № 111 о дискриминации в области труда и занятости.

Что касается применения принципа равной оплаты труда мужчин и женщин, закрепленного в Конвенции № 100, то Комиссия экспертов в своих комментариях, среди прочего, опираясь на статистическую информацию, представленную Бюро Организации правительством страны, обратила внимание на низкую численность женщин, занятых в частном секторе.

Комиссия экспертов просила правительство представить статистические данные о процентной доле мужчин и женщин, занятых в отдельных секторах экономики в целях выяснения, существует ли какая-либо сегрегация в области занятости, основанная на стереотипных представлениях о том, что некоторые виды деятельности являются преимущественно женскими.

В своих выводах Комиссия экспертов подчеркнула также важность применения методов объективной оценки положения в сфере занятости, позволяющих объективно, на аналитической основе определить и сопоставить сравнительную ценность конкретных видов работы, выполняемых мужчинами и женщинами.



Комиссия экспертов в своих комментариях о применении Конвенции № 111 отметила, что правительство Эквадора должно представить Бюро информацию о внесении изменений в положения Закона о кооперативах, согласно которым замужней женщине для вступления в сельский жилищный или сельскохозяйственный кооператив требуется разрешение мужа. Комиссия указала также на необходимость внесения изменений и в другие положения этого закона, а также в положения Торгового кодекса, которые налагают ограничения на женщину по признаку пола.

2. Положение несовершеннолетних девочек в сельскохозяйственном секторе, домашнем хозяйстве и их сексуальная эксплуатация в Эквадоре

Нижеследующие выводы основаны на результатах исследования, проведенного в Эквадоре ИТЭК<sup>1</sup>-МОТ по вопросам эксплуатации труда несовершеннолетних девочек в сельскохозяйственном секторе, домашних хозяйствах и об их сексуальной эксплуатации в коммерческих целях. Эта работа началась в первом квартале 2002 года и продолжалась в общей сложности четыре месяца. Положение в каждой из указанных областей изучалось в разных городах и районах. Вопрос о занятости несовершеннолетних в сельскохозяйственном секторе изучался в окрестностях города Чоне (провинция Манаби), вопрос о работе в домашних хозяйствах — в городе Амбато (провинция Тунгурауа), а вопрос о сексуальной эксплуатации в коммерческих целях — в Гуаякиле (провинция Гуаяс). В полученных выводах подчеркивается, что для девочек и мальчиков в Эквадоре занятость на сельскохозяйственных работах, в секторе домашних хозяйств и сексуальная эксплуатация представляют собой разные этапы одного и того же процесса. Переход от одного этапа к другому диктуется стремлением к лучшей жизни.

В исследовании отмечены следующие общие черты, характеризующие положение девочек и мальчиков, занятых на сельскохозяйственных работах, в домашних хозяйствах или подверженных сексуальной эксплуатации:

- ограниченность возможностей для получения образования и культурного развития (социальная маргинализация);
- дурное обращение и запущенность в малолетнем возрасте;
- миграция в поисках заработка;
- идеализация городской жизни и бегство из сельской местности.

Первые проявления дурного обращения и социального отчуждения отмечаются на этапе занятости в сельскохозяйственном секторе, при этом их специфика определяется признаком пола. Мальчики привлекаются к наемному труду в раннем возрасте, что непосредственно отражается на уровнях получаемого ими школьного образования. Но, по крайней мере, они начинают зарабатывать деньги, а это в определенном смысле ставит их в преимущественное положение по сравнению с девочками, что впоследствии в значительной мере переносится и на сферу материального обеспечения семьи. На девочек в дальнейшем возлагаются репродуктивные функции и работа по дому. Узость имеющихся у них возможностей доступа к наемному труду определяется различиями в ролях, отводимых представителям разных полов. На работу по най-

<sup>1</sup> Международная программа по упразднению детского труда.

му в сельскохозяйственном секторе устраиваются лишь немногие женщины, большинство же совмещают выполнение обязанностей по дому с сельскохозяйственными работами в рамках домашних хозяйств.

В охваченных обследованием районах у девочек существует три варианта трудоустройства: занятость на соседних фермах (где на них возлагаются задачи по уборке, стирке и приготовлению пищи для работников); выполнение функций домашней прислуги в ближайших городах и, наконец, миграция в большие города в поисках лучшей жизни.

В секторе домашней прислуги насилие достигает наиболее высоких уровней и вместе с тем проявляется в наиболее скрытых формах. В этом секторе все еще сохраняются рабовладельческие методы, позволяющие, не вызывая сколь-либо заметной общественной реакции, эксплуатировать труд девочек и мальчиков, которые не получают вознаграждения и возможностей для отдыха и подвергаются жестокому физическому обращению и сексуальным преследованиям/надругательствам со стороны хозяина или его сыновей.

Факторами, которые заставляют несовершеннолетних мириться с рабскими условиями труда, являются прежде всего ранее пережитые страдания и/или то, что они рассматривают такой труд как необходимое средство для достижения хоть какого-нибудь благополучия.

Одиночество, отсутствие возможностей для общения, домогательства и плохое обращение заставляют девочек и мальчиков искать новые стратегии выхода, хотя бы в эмоциональном плане, из сложившейся ситуации посредством раннего вступления в брак, позволяющего оставить работу, или отыскания возможностей устройства на другое место, ведя поиск работы, приносящей доход, необходимый для обретения независимости. Если в ходе этих непрерывных поисков суммарный уровень агрессии, насилия, незащитности и отчаяния становится невыносимым, переход к сексуальной «работе» происходит почти незаметно. Все лица, вовлеченные в индустрию секса, не понаслышке знают, что представляют собой крайние проявления насилия, физического и/или сексуального, в семье. Кроме того, им хорошо известно, что означает беспомощность, чужая эмоциональная несдержанность и/или что значит остаться брошенным на произвол судьбы, — все это свидетельствует о более тяжелых и скрытых от общества проявлениях насилия: насилия эмоционального. Жертвами этого насилия в силу ролей, отводимых представителям разных полов, в большей мере подвергаются мальчики, нежели девочки. В исследовании делается вывод о том, что в своей совокупности эти посягательства на неприкосновенность личности мальчиков и девочек, будь то в социальной, экономической и/или семейной среде, создают условия, готовящие их к сексуальной эксплуатации, которая ведет к воспроизводству и увековечению жесткого обращения.

Полученная по итогам проведенного в этих трех областях исследования картина свидетельствует о широком распространении насилия со стороны работодателей, осуществляемого как бы на «ничейной земле», где нарушения носят многообразный характер и прослеживаются во всех областях: образования, здравоохранения, качества жизни, возможностей трудоустройства, получения достойного заработка, физико-эмоциональной и сексуальной неприкосновенности личности.

Истоки проблемы, в результате которой мальчики и девочки подвергаются жестокому обращению и оказываются изолированными от общества, следует искать в ситуациях насилия и дурного обращения, которые еще считаются приемлемыми в культурном плане. Мы полагаем, что первый шаг, который следует принять, заключается в осуществлении процесса культурных перемен, позволяющих воспитать уважение и обеспечить соблюдение прав ребенка. Речь идет о процессе длительном, однако неизбежно проходящем через развитие эквадорских девочек и мальчиков. В исследовании предлагается проводить кампании в средствах массовой информации, позволяющие сформировать культуру комплексной защиты; создавать условия для развития ребенка в младенческом и подростковом возрасте, обеспечивающие возможность их нормального общения с родителями в условиях здоровой семьи, уважения и участия; создавать системы надзора, позволяющие выявлять девочек и мальчиков, оказавшихся в критической ситуации, приходить им на выручку и/или оказывать им помощь, а также вести работу в семье и общине по всем вопросам, касающимся жестокого обращения и надругательств. В нем рекомендуется выявлять и закреплять богатый опыт, уже накопленный в стране, в частности на основе изучения работы, осуществляемой по линии групп общинной защиты; Программы по проблемам работающих детей Центрального банка; Политического координатора по вопросам положения женщин; проекта «Гражданские действия за внимательное отношение к детям» (АКТ); Программы национального института по делам ребенка и семьи (ИННФА); организации «Кооперасьон Италия» (КООПИ); и организаций женщин и молодежи и сетей, уже руководствующихся в своей деятельности принципами прав мальчиков, девочек и подростков.

Полный текст докладов ИПЕК будет размещен во втором квартале 2003 года на веб-сайте МОТ ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

В заключение прилагаю к настоящему статистические таблицы, иллюстрирующие положение женщин в Эквадоре.

19 февраля 2003 года

М.Кастро Фокс Эгалите