



ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ



Distr.  
GENERAL

E/CN.6/529

1 December 1969

RUSSIAN

ORIGINAL: ENGLISH

---

КОМИССИЯ ПО ПОЛОЖЕНИЮ ЖЕНЩИН  
Двадцать третья сессия

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА, ПРЕДСТАВЛЯЮЩАЯ  
ОСОБЫЙ ИНТЕРЕС С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН

Доклад Международного бюро труда

Генеральный секретарь имеет честь представить Комиссии по положению женщин прилагаемый при этом доклад, подготовленный Международным бюро труда в ответ на просьбу Комиссии представить информацию о деятельности Международной организации труда, имеющей особое значение для занятости женщин, - просьбу, которая была одобрена Экономическим и Социальным Советом в резолюции 821 IV В (XXXII) от 19 июля 1961 года.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОТ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩАЯ ОСОБЫЙ ИНТЕРЕС С ТОЧКИ  
ЗРЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН

## СОДЕРЖАНИЕ

|  | <u>Пункты</u> |
|--|---------------|
| I. Введение . . . . .  | 1             |
| II. Международные нормы труда и их применение. . . . .   | 2 - 7         |
| III. Международная конференция труда. . . . .  | 8 - 9         |
| IV. Мировая программа занятости. . . . .   | 10 - 15       |
| V. Региональные конференции и консультативные комитеты. . . . .  | 16 - 18       |
| VI. Промышленные комитеты и аналогичные органы . . . . .   | 19 - 22       |
| VII. Другие совещания . . . . .  | 23 - 24       |
| VIII. Особые категории . . . . .   | 25 - 27       |
| IX. Дискриминация при найме на работу и выборе профессии . . . . .   | 28 - 29       |
| X. Программа автоматизации. . . . .  | 30            |
| XI. Кустарное производство и мелкие отрасли промышленности . . . . .   | 31 - 33       |
| XII. Оперативная деятельность . . . . .  | 34 - 36       |
| XIII. CIRF и CINTERFOR . . . . .   | 37 - 38       |
| XIV. Образование рабочих. . . . .  | 39 - 40       |
| XV. Международный институт исследований в области труда . . . . .  | 41 - 42       |
| XVI. Международный центр технической и профессиональной<br>подготовки повышенного профиля (Турин) . . . . .  | 43            |
| XVII. Сотрудничество с другими международными организациями . . . . .  | 44            |
| Дополнение I: Выдержка из доклада Комитета экспертов по<br>применению конвенций и рекомендаций (Доклад III<br>(часть 4), пятьдесят третья сессия Междуна-<br>родной организации труда, Женева, 1969 год) |               |
| Дополнение II: Печатные издания и статьи в периодических<br>изданиях МОТ, представляющие особый интерес<br>для женщин  |               |

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МОТ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩАЯ ОСОБЫЙ ИНТЕРЕС С ТОЧКИ  
ЗРЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ ЖЕНЩИН

Доклад Международного бюро труда

I. Введение

1. На своей пятнадцатой сессии (Женева, 1961 год) Комиссия по положению женщин выразила надежду, что Международное бюро труда найдет возможным представлять время от времени доклады, в которых будут отражаться те виды ее деятельности, которые имеют особое значение с точки зрения занятости женщин. Настоящий восьмой Доклад о деятельности представляется в ответ на эту просьбу.

II. Международные нормы труда и их применение

2. По случаю пятидесятой годовщины МОТ подчеркивалось, что деятельность Организации по определению норм остается одним из основных видов ее деятельности. В настоящее время имеются 130 конвенций и 134 рекомендации, которые в основном охватывают наиболее главные сферы труда и социальной политики и которые повсеместно были приняты в качестве руководящих принципов для национальных законодательств и практики.

3. В 1969 году Международная конференция труда через посредство своего Комитета по применению конвенций и рекомендаций рассмотрела общий обзор, подготовленный Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций, по вопросу о перспективах ратификации 17 ключевых конвенций в сферах прав человека, социальной политики, управления трудовыми отношениями, политики занятости, заработной платы, социального страхования, положений о минимальном возрасте и охраны материнства. В их число входят Конвенция о дискриминации (трудоустройство и профессия, 1958 год (№ III), Конвенция о равном вознаграждении, 1951 год (№ 100) и Конвенция об охране материнства, 1952 год (№ 103). Выдержки из указанного обзора, касающиеся вышеприведенных трех конвенций, включены в качестве приложения к Докладу о деятельности.

4. В число конвенций и рекомендаций, которые были отобраны Административным советом для проведения всеобъемлющих общих обзоров согласно статье 19 Устава, входят Конвенция и рекомендация о дискриминации (трудоустройство и профессия), доклады в отношении которых потребуются за 1970 год. Необходимо напомнить, что последняя конвенция требует, чтобы каждый ратифицировавший ее участник провозглашал и осуществлял активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости, имеющей целью обеспечение того, чтобы существовали самые широкие возможности для каждого трудящегося получать подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он или она пригодны, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, национальной принадлежности или социального происхождения. За 1969 год были затребованы доклады по ряду рекомендаций, касающихся здравоохранения и благосостояния рабочих.

5. Нижеприведенная таблица показывает положение по состоянию на 15 ноября 1969 года с ратификацией конвенций МОТ, представляющих особый интерес для женщин:

| <u>Конвенции</u>   | <u>Число ратификаций</u> |
|--|--------------------------|
| № 3 Об охране материнства, 1919 год                          | 26                       |
| № 4 О ночной работе (женщины), 1919 год                      | 56                       |
| № 41 О ночной работе (женщины) (пересмотрена), 1934 год      | 36                       |
| № 45 О подземной работе (женщины), 1935 год                  | 74                       |
| № 89 О ночной работе (женщины) (пересмотрена), 1948 год      | 48                       |
| № 100 О равном вознаграждении, 1951 год                      | 69                       |
| № 102 О социальном обеспечении (минимальные нормы), 1952 год | 20                       |
| № 103 Об охране материнства (пересмотрена), 1952 год         | 11                       |
| № 110 О плантациях, 1958 год (часть VII, охрана материнства) | 8                        |

| <u>Конвенции</u> (продолжение) |  | <u>Число ратификаций</u>  |
|--------------------------------|--|---|
| № III                          | О дискриминации (трудоустройство и профессия), 1958 год      | 71  |
| № II7                          | О социальной политике (основные цели и нормы), 1962 год      | 19  |
| № II8                          | О равноправии в обращении (социальное обеспечение), 1962 год | 14<br>(с принятием обязательств, касающихся пособий по материнству) |
| № I22                          | О политике в области трудоустройства, 1964 год               | 29  |

6. После представления последнего Доклада о деятельности (E/CN.6/518) Верхняя Вольта ратифицировала Конвенцию об охране материнства, 1919 год; Камбоджа ратифицировала Конвенцию о ночной работе (женщины), 1919 год; Афганистан, Конго (Киншаса), Монголия, Сьерра-Леоне и Верхняя Вольта ратифицировали Конвенцию о равном вознаграждении; Австрия ратифицировала Конвенцию о социальном обеспечении (минимальные нормы); Монголия ратифицировала Конвенцию об охране материнства (пересмотрена), 1952 год; Эквадор ратифицировал Конвенцию о плантациях; Афганистан, Алжир, Колумбия, Монголия и Йеменская Арабская Республика ратифицировали Конвенцию о дискриминации; Бразилия, Эквадор и Парагвай ратифицировали Конвенцию о социальной политике (основные цели и нормы); Бразилия и Пакистан ратифицировали Конвенцию о равноправии в обращении (социальное обеспечение), с принятием обязательств, касающихся пособий по материнству; Алжир, Австралия, Бельгия, Бразилия, Венгрия, Парагвай и Таиланд ратифицировали Конвенцию о политике в области трудоустройства.

7. Большинство рекомендаций, представляющих особый интерес для женщин, пополняют указанные выше конвенции (например, о дискриминации, о равном вознаграждении, о политике в области трудоустройства и об охране материнства). Самой последней рекомендацией,

/...

представляющей особый интерес для женщин, является рекомендация (№ 123, 1965 год) о трудоустройстве женщин с семейными обязанностями. Эта рекомендация продолжает оставаться полезной основой для тех, кто заинтересован в предоставлении возможности женщинам с семейными обязанностями, которые желают работать вне своего дома, трудоустраиваться без дискриминации, а также в обеспечении необходимых условий и услуг, которые будут способствовать эффективному осуществлению их права на труд.

### III. Международная конференция труда

8. 53-я сессия Международной конференции труда, состоявшаяся в июне 1969 года, рассмотрела, помимо повторяющихся пунктов, вопросы, касающиеся инспекции труда в области сельского хозяйства, оплачиваемых праздников, механизма определения минимальной заработной платы, специальных программ подготовки и занятости молодежи в целях развития, а также страхования на случай болезни (пересмотр конвенций). В документ о специальных программах для молодежи, который будет завершен в июне 1970 года, включено положение о том, что такие программы должны осуществляться без дискриминации на основе расы, цвета, пола, религии, политических взглядов, национальной принадлежности или социального происхождения и должны основываться на активном поощрении равенства возможностей и отношения.

9. На упомянутой сессии Конференции была отмечена 50-я годовщина МОТ и в дополнение к технической работе Конференции были включены церемониальные мероприятия в ознаменование этого события. К участникам Конференции, в работе которой участвовало около 1 400 делегатов из более чем 100 государств, с речами обратились Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций У Тан, Папа Павел VI, Генеральный секретарь Всемирного совета церквей (г-н Блейк) и ряд глав государств (включая императора Эфиопии Хайле Селассие, президента Замбии Каунда и президента Камеруна Амаду). Основная тема доклада Генерального директора, представленного на обсуждение Конференции, была посвящена Мировой программе занятости, начало осуществления которой официально было провозглашено в ходе работы Конференции.

/...

#### IV. Мировая программа занятости

10. В представленном Конференции докладе Генерального директора о Мировой программе занятости отмечается, что цель заключается в том, чтобы превратить продуктивную занятость огромного большинства народа в главную цель национальной и международной политики в целях развития и чтобы цели развития являлись выражением и неотъемлемой частью планирования и политики в целях развития. Эта Программа будет основным вкладом МОТ во Второе десятилетие развития.

11. В докладе отмечается, что достижение более высокого уровня занятости является основой для достижения всех других целей МОТ, например, повышения доходов и уровня жизни, и поэтому им необходимо придать первоочередность во всей программе Организации.

12. В докладе Генерального директора излагаются перспективы на 1970-е годы, включая следующий отрывок, касающийся возможного участия женщин в рабочей силе и важности мероприятий МОТ по обеспечению их статуса и равенства в обращении.

"Участие женщин в рабочей силе (особенно в сельском хозяйстве) крайне трудно измерить. Оно зависит от ряда культурных, экономических и социальных факторов, которые бывают разными в различных районах и которые могут резко изменяться в процессе развития. В Таблице III (стр. 22) показано, что в каждом районе постоянно увеличивается число женщин в рабочей силе. В общей сложности, с 1970 по 1980 год их число увеличится примерно на 92 миллиона. Однако данные МОТ показывают, что во всем мире женская рабочая сила будет расти менее быстро, чем женское население в целом, а также менее быстро, чем мужская рабочая сила. С другой стороны, в процентном отношении к общей рабочей силе имеются существенные колебания в региональных тенденциях. Так можно ожидать, что в Латинской Америке женская рабочая сила с 1950 по 1980 год почти утроится и увеличится с 10 млн. (18 процентов всей рабочей силы) до 28 млн. (23%). Обратная тенденция в этом процентном соотношении, хотя и не в абсолютных значениях, будет иметь, вероятно, место в Африке -

35 млн. (35 процентов) в 1950 году и 51 млн. (32 процента) в 1980 году. Процентная доля женщин в общей рабочей силе также несколько уменьшится в Европе<sup>1/</sup> и в Азии, но в Северной Америке женская рабочая сила более чем удвоится между 1950 и 1980 годами и возрастет с 27 до 36 процентов от всей рабочей силы.

Таким образом, примерно одна треть трудящихся по-прежнему будет состоять из женщин. МОТ должна будет постоянно следить за ролью и положением женщин в экономической и социальной жизни, в том числе за профессиональным ориентированием и подготовкой девушек и женщин, а также за проблемой занятости семейных женщин. Более того, содействие развитию прав и возможностей женщин в области экономики будет оставаться основной проблемой повсюду. Проблема обеспечения большего равноправия и равных возможностей с мужчинами, без ущерба для их шансов поступления на работу, остается важной проблемой, которой придется уделять внимание со стороны МОТ. В большинстве развивающихся районов, где женщины в настоящее время работают главным образом в традиционном секторе, необходимо будет найти средства распространения здравоохранения и других защитных мероприятий на сельские районы. Но основной проблемой для МОТ будет оказание помощи, в сотрудничестве с другими заинтересованными международными организациями, в нахождении возможностей обеспечения женщинам более активной роли во всех секторах экономической жизни и в общем развитии своего общества".

13. Далее в докладе обсуждается политика занятости в развивающихся и развитых странах; доклад завершается определением согласованного подхода к Мировой программе занятости, в которой национальные и

---

<sup>1/</sup> Главным образом, в СССР; в других странах Европы это процентное число, вероятно, останется почти неизменным.



международные усилия будут сочетаться в развернутом наступлении на проблемы, связанные с повышением уровня занятости в рамках экономического и социального развития.

14. В целях содействия правительствам в их обязанности добиваться полной занятости МОТ, при сотрудничестве и участии других специализированных учреждений, создает международные группы экспертов в различных районах (в настоящее время в Латинской Америке и Азии такие группы начали свою деятельность), цель которых будет заключаться в предоставлении помощи правительствам по вопросам планирования и проведения мероприятий, связанных с занятостью, а также по вопросам направления их ресурсов (национальных и международных) на решение проблем на объединенной основе.

15. В ответ на замечания по своему докладу, представленному Конференции, Генеральный директор отметил, что нет легкого решения проблем массовой безработицы и неполной занятости, но весьма важно определить характер действий, с тем чтобы ликвидировать "разрыв в занятости". Он подчеркнул необходимость предоставления возможностей трудоустройства для молодежи, вливающейся в ряды рынка труда с минимальным уровнем (или без такового) образования или подготовки и без надежды на будущее. Он подчеркнул, что ни одна международная организация не сможет преодолеть этой проблемы: эта задача должна решаться на национальном уровне и требует исчерпывающих усилий со стороны правительств и населения. Однако он добавил, что для успеха Программы, ее цели - занятость и повышение уровня занятости - должны быть признаны всеми государствами мира и всеми организациями мирового сообщества в качестве главной цели в стратегии развития предстоящего десятилетия.

#### V. Региональные конференции и консультативные комитеты

16. Межамериканский консультативный совет МОТ, заседание которого состоялось в январе 1969 года в Сан-Сальвадоре, рассмотрел вопрос о достигнутом прогрессе в осуществлении планов развития людских ресурсов в этом районе и обсудил вопросы вознаграждения и условий работы

в зависимости от экономического развития, а также вопрос об участии организаций работодателей и рабочих и других социальных учреждений в процессе развития. В связи с последним из вышеупомянутых пунктов была подчеркнута необходимость в более эффективном включении населения в процесс развития; было также подчеркнуто, что такие мероприятия должны включать поощрение развития женских организаций и организаций молодежи<sup>1/</sup>. Девятая региональная конференция американских государств-членов МОТ, которая состоится в Каракасе в апреле-мае 1970 года, вновь коснется этих вопросов.

17. Третья африканская региональная конференция состоится в Аккре в декабре 1969 года. Она уделит особое внимание развитию людских ресурсов в данном районе, а также обсудит вопросы администрации в области труда и деятельности по техническому сотрудничеству в африканских странах. Представленный Конференции доклад Генерального секретаря (Социальные изменения и социальный прогресс в Африке) охватывает экономические и социальные тенденции данного района, сельское развитие, рост городов и социальные изменения, участие работодателей и рабочих в области развития, а также права человека и международные нормы труда. В докладе отмечается, что женщины, в основном, относятся к группам с низким доходом, хотя имеется тенденция в отношении применения принципа

---

<sup>1/</sup> В связи с данным пунктом в докладе говорится: "Роль женщин является решающей в том, что касается их принятия, понимания новых черт социальной жизни и приспособления к ним. Когда женщина вынуждена работать и оставаться в то же время домохозяйкой (ситуация, которая является обычным делом для сельских районов, и которая все более и более становится распространенной в современном секторе), то задачи женщин усложняются и необходимость для нее четко мыслить и быть достаточно информированной становится стратегическим фактором в процессе развития. Женщины не только играют все возрастающую и все более важную роль в профессиональных союзах и кооперативах, но и их деятельность через посредство материнских клубов и других популярных учреждений ускоряет прогресс в области здравоохранения, в проведении кампаний по улучшению жилищных условий и ликвидации неграмотности и в проведении других мероприятий, которые неотделимы от социального и экономического прогресса".

равного вознаграждения за равный труд. Также указывается, что положение девушек и женщин в отношении образования улучшается, что позволяет им более эффективно участвовать в развитии своих стран. Доклад о политике трудоустройства, после обсуждения проблемы эволюции ситуации и многих преград на пути быстрого роста и полной занятости, излагает основные черты Программы увеличения рабочих мест и использования квалифицированного труда - африканского компонента Мировой программы занятости. Данная программа подчеркивает необходимость того, чтобы расширение занятости стало целью политики и отмечает, что в некоторых странах, по-видимому, необходимо принять специальные меры, с тем чтобы расширить и предоставить равные возможности для девушек и женщин.

18. Четырнадцатая сессия Азиатского консультативного комитета будет созвана в Джакарте в сентябре 1970 года. На сессии будут рассмотрены вопросы текущей и планируемой МОТ деятельности, касающейся района Азии, проблем народонаселения и политики, индустриализации, проблем ратификации и выполнения отдельных конвенций и Азиатского плана использования рабочей силы.

#### VI. Промышленные комитеты и аналогичные органы

19. Комитет по вопросам химической промышленности был созван в Женеве в апреле-мае 1969 года, с тем чтобы рассмотреть, в частности, вопросы влияния передовой техники на занятость и условия работы в промышленности и вопрос о подготовке и переподготовке рабочих, техников и инженеров в химической промышленности. В своих заключениях относительно влияния передовой техники Комитет отмечает увеличение пропорции более квалифицированных работников физического и умственного труда, а также прогрессивное стирание старых разграничений между группами квалифицированных рабочих. Передовая техника улучшила условия труда в отношении физических усилий, однако, рабочие более подвержены напряжению в результате длительного процесса сосредоточения и монотонности, а также в результате неудобств сменной работы. Планирование в целях приспособления рабочей силы к техническим изменениям является весьма важным элементом как в отношении содействия приспособлению к изменениям, так и

/...

для предупреждения несправедливой практики. В своих заключениях относительно подготовки и переподготовки Комитет призывает к надлежащей и бесплатной подготовке женщин, возобновляющих работу в данной промышленности после продолжительного перерыва.

20. Комитет по вопросам чугунолитейной и сталелитейной промышленности провел свое заседание в Женеве в октябре 1969 года с целью изучения вопроса о поддержании уровня заработной платы и обеспечения дохода рабочих в этой промышленности, а также для обсуждения роли организаций работодателей и рабочих в программировании и планировании в данной промышленности.

21. Также в октябре 1969 года было проведено специальное трехстороннее техническое заседание по вопросам кожевенной и обувной промышленности. На заседании были рассмотрены вопросы, касающиеся влияния технических достижений на профессиональную структуру и уровень занятости в кожевенной и обувной промышленности и на условия занятости и связанные с ней проблемы в данной промышленности (с особым упором на развивающиеся страны). В докладах, подготовленных для упомянутого заседания, было отмечено, что уровень благоприятных возможностей для занятости женщин остается высоким (за исключением процесса дубления кож) и что в кожевенном и обувном секторах женщины зачастую составляют основную часть производительной рабочей силы в промышленно развитых странах, а некоторые женщины-химики привлекаются на работу в фирмах по выделке кожаных изделий. Разграничение между "мужской" или "женской" работами произошло на основе традиционного утверждения о том, что мужской труд является более квалифицированным, более опасным и более тяжелым, чем труд женщин, хотя и нет четких границ между ними. Совершенно бесспорен тот факт, что женщины преобладают там, где требуется менее квалифицированный труд, а рабочие места, требующие более квалифицированный труд, заняты мужчинами. Проблема проведения в жизнь принципа равной оплаты является одной из наиболее трудных проблем занятости в кожевенной и обувной промышленности. Несмотря на прогресс, достигнутый в области осуществления данного принципа, отмечается, что средняя чистая заработная плата женщин значительно

меньше, чем средняя чистая заработная плата мужчин во всех секторах данной промышленности. В заключениях, касающихся условий занятости, проблема справедливого вознаграждения для женщин-работниц подчеркивается как проблема, имеющая огромное значение, поскольку довольно значительную часть рабочих в данной промышленности составляют женщины и в них по этому поводу сказано следующее: "Весьма желательно, чтобы все страны ратифицировали Конвенцию о равном вознаграждении, 1951 г. (№100) и чтобы эффективно применялись принципы, изложенные в этой Конвенции. С тем чтобы обеспечить равное вознаграждение за равный труд, необходимо ликвидировать причины дискриминации в сфере занятости, продвижения по службе и классификации работ". Поскольку большое число работающих матерей занято в промышленности, рекомендуется обеспечить необходимые и соответствующие условия для ухода за детьми, с тем чтобы такие матери могли сочетать свои профессиональные и семейные обязанности без ущерба для здоровья и благосостояния женщин и их семей в целом.

22. В 1970 году будет проведено совместное совещание Комитета по вопросам угольных шахт, Комитета по вопросам профессий металлистов, а также Комитета по вопросам труда на плантациях. Последний из вышеупомянутых комитетов изучит социальные последствия технических достижений на плантациях и вопрос об условиях работы женщин и молодежи.

### VII. Другие совещания

23. В период с 4 по 16 ноября 1968 года в Дели было созвано совещание экспертов по вопросу о роли кустарной промышленности в национальной экономике. Учитывая интерес к развитию кустарного производства и роли женщин в этом секторе, проявленный на последней сессии Комиссии, все выводы этого заседания сведены в отдельный документ. Коротко говоря, эксперты приняли ряд выводов, касающихся методов и техники управления в секторе кустарного производства, а также в отношении изучения рынка и сбыта и кооперативной организации кустарей и сельских отраслей производства.

24. В июле 1969 года под эгидой МОТ был созван Международный конгресс по технике безопасности и гигиене труда для обсуждения основных вопросов техники безопасности и гигиены труда в современном обществе. Во время работы Конгресса был организован специальный симпозиум по вопросу о подготовке профессиональных медсестер.

### VIII. Особые категории

25. Совместный комитет экспертов МОТ-ЮНЕСКО по вопросу о применении рекомендации относительно положения учителей проведет свое заседание в 1970 году и изучит ответы правительств на вопросник, касающийся информации о мероприятиях, проведенных в различных странах с целью осуществления на практике упомянутой рекомендации. Необходимо напомнить, что эта рекомендация, касающаяся преподавателей начальных и средних школ, носит весьма многосторонний характер и охватывает основные принципы, цели и политику в области образования, профессиональную подготовку для учителей и последующее образование, прием на работу и перспективы продвижения по службе, а также условия труда, включая вопросы оплаты и сохранения должности.

26. По просьбе Консультативного комитета по делам служащих с твердым окладом и профессиональных рабочих МОТ проводит консультации с ВОЗ с целью представления Административному совету МОТ предложений, касающихся подготовки документа (аналогичного документу, касающемуся

учителей) о положении персонала по уходу за больными с особым упором на медсестер.

27. В настоящее время анализируются ответы на вопросник о занятости и условиях работников обслуживания на дому и предполагается, что аналитический краткий отчет ответов будет издан в 1970 году.

#### IX. Дискриминация при найме на работу и выборе профессии

28. На проведенной в 1969 году сессии Международной конференции труда был представлен пятый специальный доклад Генерального директора по вопросу о применении Декларации, касающейся политики "апартеида" в Южно-Африканской Республике. Доклад вскрыл далеко не обнадеживающее положение, причем была отмечена интенсификация наиболее отрицательных аспектов политики "апартеида". Помимо всего прочего, было также отмечено, что процветание Южной Африки все в большей степени зависит от африканской рабочей силы и что текущие усилия по сохранению существующего уровня экономического прогресса и по поощрению связанного с ним "раздельного развития" есть попытка примирить непримиримое.

29. Основной задачей созданного Административным советом Специального комитета по вопросу о дискриминации является обеспечение равных возможностей и равного отношения в вопросах найма на работу и выбора профессии в целях ликвидации какой бы то ни было дискриминации. Комитет продолжал свою работу, сосредоточив свои усилия на поощрении скорейшего выполнения международных документов, направленных против дискриминации. Основными видами мероприятий являются расширение обмена информацией и опытом (особенно через посредство публикаций и совещаний) деятельность в области просвещения, выполнение конвенций и рекомендаций в сфере дискриминации и поощрение посредством технического сотрудничества ликвидации неравенства возможностей и неравенства в обращении. В декабре 1969 года в Маниле предполагается провести региональный семинар по вопросу о равных правах и возможностях при найме на работу. Кроме того, предполагается провести в 1971 году подобный же семинар, но для другого района. Статьи, касающиеся проблем равных возможностей в разных странах, регулярно

публикуются в "International Labour Review", и кроме того, были изданы популярные брошюры: "Мероприятия МОТ против дискриминации при найме на работу" и "МОТ и апартеид".

#### X. Программа автоматизации

30. В ходе дальнейшего выполнения программы МОТ по автоматизации преследовались те же общие цели: содействие распространению знаний и понимания в отношении технологических изменений и их трудовых и социальных последствий, разработка политики и методов приспособления к положительным изменениям, смягчения трудностей, а также справедливое распределение преимуществ, связанных с новой технологией. На настоящей сессии Комиссии был представлен отдельный доклад в дополнение к докладу, представленному Комиссии на ее двадцать первой сессии. В нем излагается деятельность МОТ по вопросу о влиянии научно-технического прогресса на занятость и условия жизни работающих женщин, а также включается краткий отчет об информации, полученной от правительств и касающейся национальных обзоров положения, проведенных в соответствии с резолюцией I328 (XLIV), принятой ЭКОСОС на своей сессии в мае-июне 1968 года.

#### XI. Кустарное производство и мелкие отрасли промышленности

31. На своей последней сессии Комиссия приняла резолюцию, в которой обратила внимание на более широкое участие женщин в развивающихся странах в сфере кустарного производства и выразила надежду, что МОТ изыщет возможность организации региональных семинаров по вопросу о роли кустарного производства в экономике развивающихся стран Африки, Латинской Америки и Азии, особенно в целях более широкого участия женщин в экономическом развитии этих районов. В качестве первого шага после совещания экспертов по вопросу о роли кустарного производства в национальной экономике развивающихся стран (Дели, ноябрь 1968 года), упомянутых в пункте 23, семинар по вопросу кустарного производства предполагается организовать в начале 1970 года для



участников из африканских стран, официальным языком которых является французский. Роли женщин в развитии кустарного производства будет придано значительное внимание. Следует также отметить, что региональное совещание по вопросу о роли женщин в национальном развитии, созванное в Аддис-Абебе в марте 1969 года под эгидой Экономической комиссии для Африки и Германского фонда для развивающихся стран в сотрудничестве со специализированными учреждениями, привлекло внимание участников к резолюции по вопросу о кустарном производстве, принятой Комиссией в 1969 году, и одобрило ее, а также настоятельно призвало оказать поддержку региональному семинару по вопросу о роли кустарного производства в Африке с целью поощрения большего участия женщин в экономическом развитии.

32. Кроме исследований, семинаров и совещаний в целях обмена информацией, программа МОТ по вопросу о развитии кустарного производства включает проекты технического сотрудничества на национальном уровне в ряде стран Африки, Азии и Латинской Америки. Например, в Сирии эксперт МОТ оказывает содействие правительству в организации в сельских районах центров по изготовлению ковров и обучению местных кустарей технологии изготовления ковров, пряжи и крашения. Все стажеры и ремесленники являются женщинами. Аналогичные проекты в настоящее время выполняются в Сирии и Мавритании (один из проектов первоначально поддерживался Ассоциацией женщин Мавритании), а один из проектов будет начат в Ливане в начале 1970 года.

33. Наконец, необходимо отметить тот факт, что резолюция по вопросу о кустарном производстве, принятая Комиссией, была доведена до сведения всех экспертов МОТ, работающих в этой области, с предложением, чтобы они исследовали возможности поощрения более активного участия женщин в ремесленном производстве. Ряд международных женских организаций изучают возможности дальнейшего проведения мероприятий по повышению участия женщин в кустарном производстве, возможно, в сотрудничестве с МОТ.

## XII. Оперативная деятельность

34. Основной объем оперативной деятельности МОТ (проекты на местах) осуществляется в сфере развития людских ресурсов. В проектах, касающихся планирования и прогнозирования рабочей силы, женскому компоненту рабочей силы придается такое же внимание, как и мужскому компоненту: вышеприведенное касается оценки уровня участия женщин в рабочей силе, ее распределения, специальных программ занятости (например, сезонные и временные работы) и специальных профессиональных требований. Кроме того, проводятся оценки, касающиеся будущих тенденций в занятости девушек и женщин. Иногда на основе такого опыта правительства полнее осведомлены относительно женского компонента рабочей силы и его особых потребностях и проблемах. Например, в двух развивающихся странах, в которых были проведены всеобъемлющие обзоры рабочей силы, оценка положения с женской рабочей силой послужила основой представления со стороны заинтересованных правительств заявок на дальнейшую международную помощь в деле подготовки активных программ по решению выявленных в результате проведения такой оценки проблем специальной занятости и подготовки девушек и женщин. В проектах с большей ориентацией на активные действия, например, в проектах, направленных на поощрение занятости в сельских районах, и в специальных программах занятости и подготовки молодежи, проблемам девушек и женщин до последнего времени уделялось меньше внимания, чем программам юношей и мужчин. Однако в настоящее время прилагаются усилия, с тем чтобы исправить положение и уделить соответствующее и надлежащее внимание проблемам девушек и женщин во всех таких проектах. Эти усилия приведут к успеху там, где заинтересованные правительства осознают необходимость проведения мероприятий в интересах девушек и женщин.

35. В области профессиональной подготовки девушки и женщины все еще недостаточно охвачены проектами МОТ на местах, в основном из-за концентрирования внимания в этих проектах на вопросах

достижения мастерства в профессиональных областях, в которых труд девушек и женщин не применяется или применяется весьма редко, и частично потому, что правительства не в состоянии придать достаточно высокую первоочередность подготовке девушек и женщин в своих всеобъемлющих программах развития людских ресурсов. Тем не менее, некоторые проекты непосредственно распространяются на девушек. В число этих проектов включается алжирский проект предпрофессиональной подготовки, по которому девушки обучаются, кроме кройки, шитья и ведения домашнего хозяйства, различным специальностям, и тунисский проект подготовки женщин (подготовка в области торговли и конторской работы, кройки и шитья, домоводства и приема гостей). Растет число проектов в области подготовки кадров для работы в гостиницах и сфере туризма, причем эти проекты почти всегда охватывают девушек и юношей. Множество аспектов оперативной работы в области конторской деятельности непосредственно интересуют девушек, которые в некоторых странах составляют большинство стажеров. Проекты осуществляются в довольно большом числе стран, включая Марокко, Гану и Мадагаскар (в последних двух странах как часть более обширных проектов подготовки). В настоящее время в некоторых странах, например, в Индии, Пакистане, Восточной Африке, рассматривается ряд новых возможностей в отношении осуществления проектов по подготовке и занятости женщин, и есть надежда, что эти проекты будут осуществлены.

36. В сфере развития сельских районов проекты МОТ (сельскохозяйственная подготовка, либо предпрофессиональная подготовка или более интегрированное развитие сельских районов) охватывают девушек и юношей и учитывают необходимость объединения усилий девушек и женщин в целях развития сельских районов. Проект, осуществляемый в Мали, оказывает содействие правительству в целях развития центров практической подготовки для девушек и юношей, которые закончили пятилетнюю начальную школу. Девушки проходят специальный курс,

включая ведение домашнего хозяйства, а также подготовку в области сельского хозяйства и ремесленного производства. В Гвинее осуществляется проект с целью оказания помощи новым школам в деле организации образования в области сельского хозяйства для молодежи, окончившей начальную школу (СЕР), посредством подготовки инструкторов (мужчин и женщин) для преподавания в этих школах. В Сенегале усилия направлены на подготовку женщин - инструкторов для работы с женщинами в сельском хозяйстве и сельских районах. Было начато осуществление нескольких проектов предпрофессиональной подготовки в основном с помощью ЮНИСЕФ: например, в Таиланде девушки обучаются изготовлению ковров, намотке и крашению хлопка, а также кройке и шитью; в Корее - современной сельскохозяйственной технике, ремонтным работам и ремесленному производству; и в Тунисе - сельскохозяйственной технике и сельским ремеслам. Однако в ряде проектов по развитию сельскохозяйственных районов компонент подготовки девушек и женщин ограничивается подготовкой в области ведения домашнего хозяйства.

### XIII. CIRF и CINTERFOR

37. "Публикации CIRF" представляют собой специализированную информацию в области профессиональной подготовки МОТ. На основе систематической программы документации и исследований прилагаются определенные усилия для того, чтобы обеспечить информацию по всем аспектам профессиональной подготовки для рабочих, мастеров, техников и другого персонала соответствующих разрядов во всех секторах экономики, включая административные службы. В течение года был опубликован и разослан подписчикам во все уголки земного шара седьмой том Резюме. Тематика этих резюме, в которых ежегодно суммируется содержание около 350 документов, была несколько расширена и включает в себя общие проблемы развития людских ресурсов и планирования рабочей силы. Все четыре номера (том 7) бюллетеня CIRF "Подготовка в целях прогресса" были посвящены вопросам предпрофессиональной подготовки и вкладу профессиональной подготовки в дело

основания новых фирм или оживления деятельности существующих фирм.

38. CINTERFOR (Межамериканский центр исследовательской работы и документации по вопросам профессиональной подготовки) продолжал расширять масштабы своей деятельности по программам исследования, публикаций, проведения семинаров и предоставления консультативных услуг по техническим вопросам, представляющим непосредственный интерес для региональных органов профессиональной подготовки. За истекший год был осуществлен ряд проектов, в числе которых можно назвать следующие: семинар на высоком уровне по вопросу о приспособлении политики подготовки к экономическому развитию, совместное совещание технического комитета CINTERFOR, семинар по вопросам составления бюджета и калькуляции издержек учреждений по подготовке кадров; исследование и техническое совещание по вопросу о внедрении общих справочников по вопросам подготовки в Латинской Америке, техническое совещание по вопросу подготовки в области сельского хозяйства в Центральной Америке, техническое совещание по оценке методов в сфере профессиональной подготовки, два курса лекций для персонала, занимающегося документацией в области профессиональной подготовки и публикации библиографических и справочных материалов и докладов.

#### XIV. Образование рабочих

39. Программа образования рабочих охватывает все категории рабочих и, следовательно, включает улучшение подготовки и связанной с ней деятельности в интересах работающих женщин. Специальные потребности женщин помогают определить пути содействия образованию и подбору учебных материалов, которые включаются в такие справочники, как, например, "Предотвращение несчастных случаев", "Заработная плата" и "Борьба с дискриминацией". Включение женщин в процесс проведения профсоюзной деятельности является одним из вопросов, на который обращается особое внимание. Справочник о "Трудящихся женщинах с особым упором на их участие в работе профсоюзов" должен

быть включен в серию справочников по образованию рабочих. Вопросы, связанные с вышеупомянутой темой, анализируются в статьях "Бюллетеня об образовании рабочих".

40. За отчетный период в качестве вклада МОТ в деятельность по образованию рабочих, осуществляемой профсоюзными организациями, и участия МОТ в этой деятельности около 50 женщинам были предоставлены безвозмездные пособия в целях образования. В этой связи было обеспечено сотрудничество в отношении специальных программ подготовки для женщин, поддерживаемых МКСП, МКТ, МОПТТ и их региональными органами. Женщины - члены профсоюзов участвовали и в других семинарах, организованных в сотрудничестве с МОТ скандинавскими и британскими летними школами, Австрийской федерацией труда, Всемирной ассамблеей молодежи и Международной христианской организацией рабочей молодежи. Усилия МОТ по поощрению рабочего образования для женщин, а также для профсоюзной молодежи (мужчины и женщины) значительно расширились и продолжают расширяться, свидетельством чего служат консультации по вопросам рабочего и социального образования молодых рабочих, проведенные в Женеве в июле 1969 года.

XV. Международный институт исследований в области труда

41. В 1969 году Международный институт исследований в области труда (IILS) осуществлял свои основные мероприятия в странах Латинской Америки. К числу этих мероприятий относился семинар по политике в области рабочей силы (Барилоче, сентябрь 1969 года), семинар по социальной политике в различных секторах в процессе модернизации (Мехико, октябрь 1969 года), симпозиум по вопросам функционирования рынков рабочей силы в Латинской Америке (Буэнос-Айрес, сентябрь 1969 года) и симпозиум по участию населения в социальной деятельности (Мехико, 1969 год).

42. Помимо этого Институт в 1969 году организовал курс обучения без отрыва от производства в области разработки активной трудовой политики и симпозиум по международным коллективным договорам и дальнейшим потребностям современных обществ в области социальной политики; Институт также провел научные сессии по вопросам сравнительного изучения деятельности профессиональных союзов и производственных отношений в сфере экономического развития и по стратегическим факторам в системах производственных отношений. Кроме того, было проведено региональное совещание по вопросам развития исследований в области труда в странах Восточной Африки.

XVI. Международный центр технической и профессиональной подготовки повышенного профиля (Турин)

43. С октября 1965 года, когда был открыт Туринский центр, до мая 1969 года осуществляемыми программами профессиональной подготовки было охвачено в общей сложности 1 816 человек. На 1970-1971 учебный год намечено охватить программами 1 500 учащихся, каждый из которых будет находиться в Центре в среднем в течение четырех месяцев. В обычных программах предусматриваются курсы по вопросам улучшения хозяйственно-производственной деятельности, методологии профессиональной и технической подготовки; и кроме того, проводятся семинары по таким вопросам как управление мелкими предприятиями и

подготовка инструкторов в области профессиональной подготовки. Центр также выполняет проекты научных исследований, например, исследований по вопросу о целях и методах профессиональной подготовки специалистов и техников в развивающихся странах.

XVII. Сотрудничество с другими международными организациями

44. За отчетный период МОТ продолжала поддерживать непосредственные контакты с другими организациями системы Организации Объединенных Наций по вопросам, касающимся положения женщин, а также с международными неправительственными организациями, которые занимаются проблемами положения женщин и, в частности, проблемами работающих женщин. К таким мероприятиям относятся неофициальные межучрежденческие консультации и помощь в подготовке и созыве участников технических совещаний и семинаров по вопросам, которыми занимается МОТ (например, семинар по вопросу о влиянии научных и технических достижений на положение женщин, проходивший в Яссах (Румыния) в августе 1969 года, и совещание арабских государств по линии ЮНЕСКО по вопросу о доступе девушек и женщин к технической и профессиональной подготовке, состоявшееся в Кувейте в ноябре 1969 года).



## ДОПОЛНЕНИЕ I

### Выдержка из доклада Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций

(Доклад III (часть 4), пятьдесят третья сессия Между-  
народной организации труда, Женева, 1969 год)

### КОНВЕНЦИЯ О ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И ЗАНЯТИЙ 1958 Г. (№ 111)

68. Каждое государство, ратифицировавшее Конвенцию, обязано содействовать обеспечению равенства возможностей и обращения в целях ликвидации какой бы то ни было дискриминации в отношении труда и занятий путем проведения национальной политики, направленной на решение этой задачи методами, соответствующими национальным условиям и практике. В соответствии с Конвенцией дискриминация включает всякое различие, недопущение или предпочтение по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений иностранного происхождения или социального происхождения (или по любому другому признаку, определенному государством-членом Организации), которое приводит к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в данной области. Конвенция охватывает не только доступ к труду, но и условия труда, а также доступ к профессиональной подготовке; она применима ко всем классам рабочих и ко всем видам деятельности.

69. К моменту представления настоящего доклада Конвенцию ратифицировали 67 стран<sup>I/</sup>. От стран, не ратифицировавших Конвенцию, получено в общей сложности 39 докладов.

<sup>I/</sup> Аргентина, Белоруссия, Берег Слоновой Кости, Болгария, Бразилия, Верхняя Вольта, Венгрия, Вьетнам, Габон, Гана, Гватемала, Республика Гвинея, Гондурас, Дагомея, Дания, Доминиканская Республика, Израиль, Индия, Ирак, Иран, Иордания, Исландия, Испания, Италия, Канада, Кипр, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Кувейт, Либерия, Ливия, Исламская Республика Мавритания, Малави, Республика Мали, Малагасийская Республика, Мальта, Марокко, Мексика, Нигер, Никарагуа, Норвегия, Объединенная Арабская Республика, Пакистан, Панама, Парагвай, Польша, Португалия, Сенегал, Сирийская Арабская Республика, СССР, Сьерра-Леоне, Республика Сомали, Тунис, Турция, Украина, Филиппины, Федеративная Республика Германии, Центральноафриканская Республика, Чад, Чехословакия, Швейцария, Швеция, Эквадор, Эфиопия, Югославия.

/...

Возникшие трудности

70. Трудности, упоминавшиеся правительствами, связаны прежде всего с положением некоторых категорий населения в соответствии с критериями, на основе которых проводятся различия в целях данной Конвенции.

71. Трудности, о которых наиболее часто упоминают в этой связи, создаются дискриминацией по признаку пола, которая возникает в двух областях - в области найма на работу (и сохранения занятости<sup>1/</sup>) и в области условий занятости или, точнее, равного вознаграждения за труд равной ценности без различия по признаку пола<sup>2/</sup>. Однако большинство заинтересованных стран заявили, что эти трудности постепенно исчезают. В настоящем документе уместно напомнить, что Конвенция не требует того, чтобы была изжита любая дискриминационная практика уже до ратификации; в ней скорее выдвигается требование о проведении политики, направленной на устранение видов такой практики с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике<sup>3/</sup>. В связи с равным вознаграждением без различия по признаку пола Комитет уже указывал, что в Конвенции №111 этот вопрос (в отличие от Конвенции №100) рассматривается как один из элементов общей политики, направленной на решение многих проблем дискриминации по различным признакам, и что это обеспечивает по сравнению с Конвенцией №100<sup>4/</sup> возможность более гибкого определения времени применения средств и выбора последних.

72. Одна из стран поставила вопрос о дискриминации по признаку иностранного происхождения, указав, что в ней устанавливается испытательный срок для натурализовавшихся лиц, до истечения которого

---

<sup>1/</sup> Ирландия, Люксембург, о.Норфолк (Австралия), Финляндия.

<sup>2/</sup> Австралия, Кения, Нидерланды, Новая Зеландия, Соединенное Королевство, Цейлон.

<sup>3/</sup> ДКЗ, 1963 г. Общий обзор, пункт 108.

<sup>4/</sup> Там же, пункт 34.

они не могут иметь доступа к должностям в государственных учреждениях и к некоторым видам занятий, по мнению правительства, "связанным с деятельностью, представляющей общественный интерес"<sup>1/</sup>. При рассмотрении сферы охвата положения Конвенции, в соответствии с которыми эти различия, "основанные на специфических требованиях" тех или иных конкретных служебных функций, не следует рассматривать как дискриминацию (статья 1, пункт 2). Комитет отметил, что ограничения подобного рода "могут быть наложены в связи со стремлением убедиться в том, что данное лицо приняло твердое и окончательное решение о своем новом гражданстве"<sup>2/</sup>. Кроме того, в данном случае правительство указывает, что эта мера является оправданной, поскольку она позволяет решить вопрос о наличии у кандидата способностей и квалификации, необходимой для выполнения тех или иных служебных функций.

73. Некоторые страны в своих докладах упомянули также об ограничениях, применяемых к рабочим-иностранцам<sup>3/</sup>. В этой связи следует напомнить<sup>4/</sup>, что Конвенция № 111 применима к дискриминации по признаку "иностранного происхождения", а не к дискриминации по признаку гражданства; положение рабочих-иностранцев, которое не регулируется этой Конвенцией как таковой, регулируется другими документами.

74. В других странах были приняты меры, направленные на обеспечение справедливого представительства различных групп населения<sup>5/</sup>. Правительства заявили в своих докладах, что они не считают эти меры дискриминационными, поскольку их цель заключается в улучшении экономического положения различных групп или в ликвидации диспропорций в распределении рабочих мест в государственных учреждениях.

---

<sup>1/</sup> Франция.

<sup>2/</sup> ДКЭ, 1963 г., Общий обзор, пункт 42.

<sup>3/</sup> Цейлон (в докладе которого затрагивается также вопрос о рабочих без гражданства, Конго (Киншаса), Руанда, Соединенное Королевство (Багамские острова).

<sup>4/</sup> ДКЭ, 1963 г., Общий обзор, пункт 27.

<sup>5/</sup> В Танзании и Уганде предпочтение отдается африканцам, в Малайзии - малайцам, кроме того, принимаются меры по защите гибралтарского меньшинства в Гибралтаре (статья 19 доклада, 1963 г.).

Однако, по мнению этих стран, указанные меры мешают им ратифицировать Конвенцию. Как уже заявил Комитет<sup>1/</sup>, некоторые мероприятия подобного рода не обязательно следует рассматривать как дискриминацию в том смысле, в каком это понятие употребляется в Конвенции, если они приводят прежде всего к установлению равновесия между различными общественными группами, к обеспечению защиты меньшинств или к борьбе с дискриминацией, которой на практике подвергаются некоторые категории населения<sup>2/</sup>. Однако, по-видимому, в каждом конкретном случае можно исходить из реальных условий и на практике применять соответствующие положения Конвенции. Другая страна упомянула о препятствиях, связанных с проведением "национальной политики, направленной на обеспечение национального единства", не указав конкретно характер такой политики<sup>3/</sup>.

75. Правительства упоминали также и о трудностях, связанных с характером правовых обязательств, вытекающих из положений Конвенции.

76. По мнению некоторых стран, отдельные положения Конвенции связаны с обязательством принимать законодательство и с прямым вмешательством со стороны государства в решение вопросов, которые обычно регулируются путем переговоров между сторонами в области промышленных отношений<sup>4/</sup>. Однако Комитет уже указал, что Конвенцию нельзя истолковывать как документ, налагающий на государства обязательство действовать в некоторых сферах при помощи методов, не отвечающих "национальным условиям и практике", или как документ, налагающий обязательство принимать законы во всех сферах, о которых идет речь<sup>5/</sup>.

---

1/ ДКЭ, 1963 г. Общий обзор, пункт 39.

2/ Там же, пункт 51.

3/ Замбия.

4/ Австрия, Новая Зеландия, Ямайка. Делегация Соединенного Королевства упомянула об отсутствии законодательства против дискриминации по признаку пола, возраста, религии, политических убеждений или социального происхождения.

5/ ДКЭ, 1963 г. Общий обзор, пункт 60.

77. Одна из стран подчеркнула, что характер мероприятий, которые предстоит провести в целях осуществления Конвенции, зависит не только от федеральных властей, но и от единиц административного деления<sup>1/</sup>. Однако Комитет уже указал, что Конвенция, оставляющая выбор средств, соответствующих национальным условиям и практике, на усмотрение самих стран, была разработана как раз для того, чтобы возложить на ее участников лишь те обязательства, которые могут выполняться без отрицательного воздействия на распределение власти между федеральным штатом и составляющими его единицами<sup>2/</sup>.

78. И, наконец, в ряде случаев упомянутые трудности и задержки связаны с общим положением в стране. Иногда имеют место задержки в рассмотрении вопроса о ратификации Конвенции по политическим<sup>3/</sup>, экономическим<sup>4/</sup> и другим соображениям<sup>5/</sup>.

---

1/ Соединенные Штаты.

2/ ДКЭ, 1963 г. Общий обзор, пункт 63.

3/ Венесуэла (выборы и объем работы Парламента).

4/ Боливия.

5/ Австрия (законодательство находится в процессе кодификации).

Принятые или намечаемые меры

79. Во многих странах изданы законы или положения, способствующие установлению равенства возможностей и борьбе против дискриминации в ее различных проявлениях (например, Соединенные Штаты)<sup>1/</sup> или в конкретных сферах: равная плата за труд равной ценности, без различия пола (Соединенные Штаты, Ямайка), расовая дискриминация (Соединенное Королевство)<sup>2/</sup>.

80. В Соединенных Штатах<sup>3/</sup> и Японии<sup>4/</sup> созданы специальные органы, занимающиеся разработкой и проведением политики содействия установлению равных возможностей и ликвидации дискриминации; в законе о расовых отношениях 1968 года создание аналогичных органов предусматривается в Соединенном Королевстве. В некоторых странах, например, в Малайзии, Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах были приняты конструктивные меры в области просветительной деятельности: инструктаж или информирование предпринимателей и всех заинтересованных лиц в целом через посредство министерства труда, создание государственных учреждений занятости и трудоустройства и других служб, занимающихся социальными вопросами.

81. Службы найма используются правительствами ряда стран в целях ликвидации дискриминации при трудоустройстве. Иногда в документах, регулирующих деятельность таких служб, содержатся пункты, исключавшие дискриминацию. Однако на практике чаще всего проводится политика или применяется практика, при которой услуги в области найма и трудоустройства оказываются всем членам общества без дискриминации и, в частности, без расовой дискриминации (Новая Зеландия)

---

<sup>1/</sup> Закон о гражданских правах 1964 г., Законы о справедливой практике найма на работу во многих штатах, закон о дискриминации при найме на работу по признаку возраста 1967 г.

<sup>2/</sup> Закон о расовых отношениях 1968 г.

<sup>3/</sup> Комиссия по гражданским правам, Комиссия по равным возможностям найма на работу, органы, несущие ответственность за применение законов штатов или консультативные органы, созданные в соответствии с этими законами.

<sup>4/</sup> Совет по мероприятиям в области интеграции.

или же, как, например, в Японии, Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах принимаются меры к тому, чтобы предприниматели в своих предложениях относительно найма и в соответствующих решениях исходили исключительно из квалификации и достоинств кандидатов. Одна из задач службы найма в Соединенных Штатах состоит в том, чтобы группы меньшинств пользовались равными возможностями.

82. В области профессиональной ориентации и обучения также были приняты некоторые законы или положения, содержащие антидискриминационные пункты. В качестве примеров можно привести Японию<sup>1/</sup> и Соединенные Штаты<sup>2/</sup>. Равенство возможностей в этой области на практике можно обеспечивать также путем проведения общей политики открытого доступа к образованию и профессиональной подготовке для всех членов общества без дискриминации (Колумбия, Таиланд, Франция, Япония<sup>3/</sup>) или на основе специальных программ защиты некоторых групп или помощи таким группам (Новая Зеландия<sup>4/</sup>, Соединенное Королевство<sup>5/</sup>).

83. И, наконец, представители некоторых стран заявили, что эти страны стремятся действовать в духе сотрудничества с организациями предпринимателей и рабочих; кроме того, правительственные учреждения Соединенного Королевства и Соединенных Штатов стремятся осуществлять сотрудничество с другими государственными и частными организациями.

#### Перспективы ратификации

84. Прежде всего интересно отметить, что с 1963 года, когда в соответствии со статьей 19 был опубликован последний обзор по вопросу об осуществлении Конвенции, зарегистрировано 28 новых ратификаций.

---

1/ Закон о гарантиях при найме на работу.

2/ Кодекс федеральных постановлений.

3/ Статья 19 доклада, 1963 год.

4/ Программа профессиональной подготовки аори.

5/ Программа профессиональной подготовки для женщин.

85. Следует также отметить, что в 1968 году ратификация Конвенции была утверждена компетентными властями Гаити<sup>1/</sup>, однако МОТ не получила сообщений об этом. В Чили, Уругвае и Венесуэле Конвенция представлена компетентным властям для ратификации. По заявлению правительства Бельгии, в настоящее время подготавливается закон об утверждении Конвенции. В Судане ведется подготовка к представлению конвенции для ратификации Законодательной Ассамблее, причем предполагается, что она будет ратифицирована до конца 1968 года. В Нигерии достигнут значительный прогресс в решении вопроса о ратификации.

86. Вопрос о ратификации рассматривается правительствами Афганистана и Бирмы. В ближайшем будущем ожидается ратификация Конвенции в Перу<sup>2/</sup>. Правительство Финляндии надеется, что оно также в скором времени сможет ее ратифицировать.

87. Позднее вопрос о ратификации будет рассмотрен Барбадосом, Боливией и Конго (Браззавиль)<sup>3/</sup>.

88. И, наконец, в Греции будут рассмотрены возможности приведения действующего законодательства в соответствие с положениями Конвенции в целях ее ратификации; кроме того, по заявлению правительства Румынии, национальные правовые нормы соответствуют принципам Конвенции и вопрос о ее ратификации будет рассмотрен после завершения пересмотра трудового законодательства.

89. В заключение следует отметить, что, по имеющимся данным, ратификация Конвенции была утверждена компетентными властями одной страны, Конвенция была представлена компетентным властям на утверждение в трех странах, ратификация подготавливается в четырех странах и вопрос о ратификации рассматривается еще в двух странах.

---

<sup>1/</sup> Ратификация Конвенции была утверждена декретом, опубликованным в газете *Le Moniteur* от 24 января 1968 г., № 8.

<sup>2/</sup> Заявление представителя правительства Комитету Конференции по применению конвенций и рекомендаций, 1968 г.

<sup>3/</sup> Письмо министра труда от 22 февраля 1967 г.



КОНВЕНЦИЯ О РАВНОМ ВОЗНАГРАЖДЕНИИ 1951 Г. (№ 100)

90. В этой Конвенции устанавливается в качестве общего принципа содействие применению со стороны каждого государства-члена Организации, ратифицировавшего Конвенцию, и в той мере, в какой это совместимо с принятыми в каждой стране методами установления ставок вознаграждения, обеспечение применения в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. В целях данной Конвенции термин "Вознаграждение" включает в себя основную заработную плату и все дополнительные надбавки в деньгах или в натуре, а термин "равное вознаграждение" относится к ставкам вознаграждения, установленным без дискриминации по признаку пола. Этот принцип может применяться на основе национального законодательства, системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством, коллективных договоров или на основе сочетания этих различных способов. Одним из средств содействия применению установленного в Конвенции принципа является, согласно Конвенции, объективная оценка различных обязанностей на основе выполняемой работы. И наконец, в Конвенции предусматривается, что правительства должны сотрудничать с организациями предпринимателей и трудящихся с целью проведения в жизнь ее положений.

91. До настоящего момента Конвенцию ратифицировало 65 стран<sup>I/</sup>.

Сорок один доклад был представлен государствами, не ратифицировавшими Конвенцию.

<sup>I/</sup> Австрия, Албания, Алжир, Аргентина, Белоруссия, Бельгия, Берег Слоновой Кости, Болгария, Бразилия, Венгрия, Габон, Гаити, Гана, Гватемала, Республика Гвинея, Гондурас, Дагомея, Дания, Доминиканская Республика, Израиль, Индия, Индонезия, Иордания, Ирак, Исландия, Испания, Италия, Китай, Колумбия, Коста-Рика, Куба, Ливия, Люксембург, Малави, Республика Мали, Малагасийская Республика, Мексика, Нигер, Никарагуа, Норвегия, Объединенная Арабская Республика, Панама, Парагвай, Перу, Польша, Португалия, Румыния, Сенегал, Сирийская Арабская Республика, СССР, Сьерра-Леоне, Тунис, Турция, Украина, Федеративная Республика Германии, Филиппины, Финляндия, Франция, Центральноафриканская Республика, Чад, Чехословакия, Швеция, Эквадор, Югославия, Япония.

Возникшие трудности

92. Среди трудностей, мешающих ратификации Конвенции, чаще всего упоминалось то обстоятельство, что в некоторых государствах правительства не принимают непосредственного участия в установлении заработной платы в частном секторе<sup>1/</sup>, где она устанавливается арбитражными советами<sup>2/</sup> и на основе коллективных договоров или индивидуальных соглашений между предпринимателями и рабочими, причем правительства считают нецелесообразным вмешиваться в эти переговоры и добиваться осуществления принципа равной заработной платы. Однако в тех же странах данный принцип уже применяется, как правило, ко всем гражданским служащим и служащим государственных учреждений. В докладе, поступившем от одной из этих стран, где данный принцип применяется лишь в отношении работников умственного труда, занятых на государственной службе и на национализированных предприятиях, содержится следующее положение: "если принцип равной заработной платы для женщин, состоящих на государственной службе, можно было последовательно осуществить в течение семи лет, то женщины-работницы промышленных предприятий нашей страны заслуживают не меньшего великодушия"<sup>3/</sup>. С другой стороны, согласно докладу одной из стран, данный принцип установлен законодательством в отношении работников физического труда, однако в отношении служащих, состоящих на жалованье, он в настоящее время применяется лишь в связи с минимальным уровнем заработной платы<sup>4/</sup>.

93. Хотя отмеченные выше обстоятельства иногда создают трудности для заинтересованных правительств, следует указать, что пять государств, ссылавшихся на те же трудности во время проведения последнего общего обзора в 1956 году<sup>5/</sup>, после этого ратифицировали

1/ Австралия, Ирландия, Кипр, Мальта, Новая Зеландия, Сингапур, Соединенное Королевство, Ямайка.

2/ Австралия (статья 19 доклада, 1956 г.).

3/ Соединенное Королевство.

4/ Чили.

5/ Дания, Норвегия, Соединенное Королевство, Швейцария, Швеция.

Конвенцию<sup>1/</sup>. Следует напомнить, что еще в 1956 году Комитет заявил: "Обязательство правительств обеспечивать осуществление принципа равного вознаграждения в соответствии с пунктом 1 статьи 2 Конвенции ограничивается теми областями, в которых подобные меры "соответствуют действующим методам установления ставок вознаграждения". Если же в соответствии с действующей системой правительство воздерживается от вмешательства в процесс установления заработной платы, оно согласно тому же положению Конвенции может ограничиться содействием применению данного принципа"<sup>2/</sup>.

94. Некоторые правительства упоминали также о препятствиях к ратификации Конвенции, связанных с отсутствием в их странах какой-либо системы объективной оценки различных обязанностей на основе выполняемой работы<sup>3/</sup>. Однако следует напомнить, что создание подобной системы не является обязательным и что в Конвенции предусматривается лишь обязательство, по мере возможности, "способствовать применению" принципа равного вознаграждения, причем правительство решает вопрос о подобной системе по своему усмотрению.

95. Некоторые промышленные страны, где большое значение имеет женский труд<sup>4/</sup>, и некоторые развивающиеся страны<sup>5/</sup> упоминали также об экономических проблемах, задерживающих ратификацию Конвенции или препятствующих ей. В последней группе правительства двух стран упомянули о незначительном числе женщин, работающих за заработную плату<sup>6/</sup>.

96. Одно из правительств подробно охарактеризовало социальные и психологические препятствия к ратификации Конвенции: современная стадия развития этой страны такова, что женщины в ней лишь совсем недавно стали получать заработную плату, а предприниматели все еще рассматривают женщин как временных работниц (после выхода замуж они

<sup>1/</sup> Дания, Норвегия, Швеция.

<sup>2/</sup> ДКЭ, 1956 год, Общий обзор, пункт 156.

<sup>3/</sup> Венесуэла, Замбия, Кипр, Малайзия, Цейлон.

<sup>4/</sup> Нидерланды, Соединенное Королевство.

<sup>5/</sup> Кения, Лесото, Марокко.

<sup>6/</sup> Пакистан, Руанда.

перестают работать), от которых трудно ожидать значительной отдачи. Применение принципа равного вознаграждения закроет для женщин доступ на рынок рабочей силы и тем самым лишит их последней возможности доказать, что производительность их труда может равняться производительности труда мужчин<sup>1/</sup>. Две другие страны также заявили, что, если правительство попытается добиться осуществления принципа равенства вознаграждения<sup>2/</sup>, возникнет опасность безработицы среди женщин, а по сообщению еще одной страны данный принцип следует осуществлять постепенно и с учетом национальных условий<sup>3/</sup>. Одно из правительств предполагает воздержаться от принятия решения до тех пор, пока оно не сможет установить, насколько распространены подобные случаи дискриминации на местах<sup>4/</sup>.

97. Два федеральных государства указали, что ратификации Конвенции мешает в настоящее время отсутствие единообразия в законодательстве составляющих эти государства штатов или провинций и разделение обязанностей между ними и федеральными властями<sup>5/</sup>. Согласно заявлению одной из стран, "содержащееся в Конвенции определение "труда равной ценности" является недостаточно четким, и это препятствует ее ратификации"; эта страна опасается, что принятие этой формулировки приведет к серьезному нарушению принятой системы определения условий труда<sup>6/</sup>.

#### Принятые или намечаемые меры

98. Правительства Гайаны, Пакистана, Того и Уганды сообщают, что их национальные законы и практика соответствуют принципу, установленному в Конвенции. Кроме того, в некоторых странах были приняты законодательные и административные меры, направленные на более полное осуществление Конвенции. Так, например, в Конго (Киншаса) в

1/ Кипр.

2/ Марокко, Замбия.

3/ Малайзия.

4/ Барбадос.

5/ Канада, Соединенные Штаты.

6/ Ямайка.

/...

1967 году принят Указ, в соответствии с которым стала обязательной общая классификация видов работы, а в Лесото было принято в 1964 году административное положение, которым устанавливались минимальные ставки заработной платы для низших групп работников физического труда без различия пола. В Соединенных Штатах в соответствии с законом о равной заработной плате 1963 года, который в 1966 году был дополнен с целью расширить сферу его действия и отменить некоторые изъятия, предприниматель обязан выплачивать равную заработную плату мужчинам и женщинам за равный труд на рабочем месте, требующем одинаковой квалификации, одинакового приложения труда и ответственности.

99. В других государствах (Австралия, Замбия, Мальта и Новая Зеландия), где правительства не принимают участия в установлении заработной платы, делаются попытки воздействовать на органы, решающие подобные вопросы, с целью способствовать применению данного принципа, хотя в этих странах нет возможности обеспечить его применение в ближайшем будущем. В Австралии принцип равной заработной платы применяется некоторыми арбитражными трибуналами, кроме того, в двух штатах приняты законы в целях подготовки к введению равенства в выплате заработной платы. По сообщениям, полученным из Замбии, в результате проведения подобной политики за последнее время удалось отменить дифференциацию по признаку пола при установлении почти всех ставок заработной платы.

100. И наконец, некоторые страны высказывают опасения в связи с экономическими последствиями, которые могут явиться результатом всеобщего применения принципа равного вознаграждения, и в соответствии с Конвенцией стремятся вводить этот принцип постепенно. Например, в Греции и Новой Зеландии постепенно уменьшаются различия между заработной платой мужчин и женщин, и во время повышения заработной платы женщины получают большую надбавку, чем мужчины. На Мальте поставлена задача постепенно обеспечить равенство заработной платы мужчин и женщин, работающих в государственных учреждениях к 1971 году.

### Перспективы ратификации

101. В Венесуэле Конвенция была представлена в 1968 году Конгрессу для рассмотрения вопроса о ее ратификации. В Судане ведется подготовка к представлению Конвенции Законодательной Ассамблее для ратификации, которая ожидается до конца 1968 года. В Швейцарии Федеральный Совет в 1960 году предложил Парламенту ратифицировать Конвенцию, однако за ратификацию высказалась лишь одна из палат, а другая палата отклонила ее. В Нигерии уже принимаются меры с целью ратификации, а в Верхней Вольте, Вьетнаме, Конго (Браззавиль)<sup>I/</sup> и Иране законодательство и практика соответствуют положениям Конвенции и ее ратификация планируется в недалеком будущем.

102. Другие страны указали, что вопрос о ратификации рассматривается (Афганистан, Бирма, Греция, Танзания) или что подобное рассмотрение возможно в будущем (Кувейт). По заявлению правительства Уругвая, текст Конвенции рассматривается рабочей группой.

103. В некоторых странах необходимы специальные меры, прежде чем возникнет возможность ратификации: в Камеруне не будет никаких препятствий к ратификации после принятия положений о применении трудового кодекса, в Эфиопии придется внести некоторые изменения в административные положения с целью обеспечить применение Конвенции, в Марокко в настоящее время разрабатывается трудовой кодекс, содержащий положения, которые создадут предпосылки для ратификации Конвенции.

104. В заключение следует отметить, что, как показывают полученные к настоящему моменту данные, Конвенция представлена на рассмотрение компетентных властей одной страны, ее ратификация подготавливается в двух странах, а вопрос о ее ратификации рассматривается еще примерно в восьми странах.

---

<sup>I/</sup> Письмо министра труда и социального обеспечения от 16 февраля 1967 года.

КОНВЕНЦИЯ ОБ ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА (ПЕРЕСМОТРЕННАЯ)  
1952 Г. (№ 103)

272. Конвенция касается женщин, занятых на промышленных предприятиях, и женщин, занятых на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая домашнюю прислугу и надомниц. Конвенция распространяется на женщин, работающих на государственных и частных предприятиях, независимо от их возраста, национальности, вероисповедания и семейного положения. Из сферы ее действия исключаются лишь семейные предприятия, однако, в ней предусматривается также возможность временных изъятий в отношении некоторых категорий непромышленных работ, работ, выполняемых на сельскохозяйственных предприятиях, кроме плантаций, домашнего наемного труда, выполняемого в частных хозяйствах, надомниц и транспортных учреждений по перевозке пассажиров и грузов по морю (статья 7).

273. В Конвенции предусматривается, что женщины, к которым она применима, имеют право на отпуск по беременности и родам в течение, по меньшей мере, двенадцати недель, из которых не менее шести недель предоставляются после родов. Этот отпуск может быть продлен в случае ошибки в предварительном определении даты родов или в случае болезни, по причине беременности или родов.

274. В Конвенции устанавливается, что в течение этого отпуска женщина имеет право на получение денежного пособия, достаточного чтобы обеспечить для самой женщины и ее ребенка хорошие, с точки зрения гигиены, жизненные условия и надлежащий уровень жизни, а также на медицинскую помощь, включая уход и наблюдение до, во время и после родов, и, в случае необходимости, госпитализацию в больнице по ее выбору.

275. Пособия предоставляются либо за счет средств системы обязательного социального страхования, либо за счет государственных фондов. Когда сумма денежных пособий, предоставляемых за счет средств обязательного социального страхования, исчисляется на основе предшествовавшего заработка, она составляет не менее двух третей учитываемого заработка. Предприниматель ни в коем случае не несет личной ответственности за расходы по выдаче таких пособий.

/...

276. Если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право прерывать работу для этой цели; такие перерывы считаются рабочими часами и оплачиваются как таковые.

277. И наконец, в Конвенции запрещается увольнение женщины по любым причинам во время ее отсутствия с работы в связи с отпуском по беременности и родам или если срок исполнения приказа об увольнении истекает до окончания периода ее отсутствия.

278. К настоящему моменту Конвенция ратифицирована десятью странами<sup>1/</sup>. Государства-члены Организации, не ратифицировавшие Конвенцию, представили в общей сложности 83 доклада.

#### Возникшие трудности

279. Основным препятствием к ратификации Конвенции многими государствами является сфера ее охвата<sup>2/</sup>. Национальное законодательство большинства из этих стран неприменимо к женщинам, занятым в сельском хозяйстве, к домашней прислуге или к надомницам, а также к женщинам, занятым на транспортных предприятиях. Однако в связи с этими категориями работниц следует указать, что заинтересованные государства могут в момент ратификации рассмотреть вопрос об изъятиях, допускаемых статьей 7 Конвенции. Другие страны заявили, что их законодательство, хотя оно и охватывает большинство работниц, на которых распространяется

---

<sup>1/</sup> Белоруссия, Бразилия, Венгрия, Испания, Куба, СССР, Украина, Уругвай, Эквадор, Югославия.

<sup>2/</sup> Аргентина, Бирма, Гана, Дания, Индия, Ирак, Иран, Италия (только в связи с женщинами-домработницами и домашней прислугой, на которых, однако, распространяется программа страхования), Иордания (статья 19 доклада, 1965 год), Малайзия, Марокко, Новая Зеландия (охвачены только женщины, занятые на государственной службе и преподаватели), Норвегия, Пакистан, Соединенные Штаты, Турция (статья 19 доклада, 1965 год), Чили (исключается только домашняя прислуга), Швейцария, Швеция, Цейлон, Вьетнам.



Конвенция, применяется лишь в отдельных районах ввиду федеральной структуры соответствующей страны<sup>1/</sup> или в связи с условиями, характерными для развивающихся стран<sup>2/</sup> (например, программы социального страхования действительно только в некоторых районах страны).

280. В других случаях некоторые категории женщин не охвачены системами обязательного страхования, поскольку они находятся замужем<sup>3/</sup>, или ввиду их высоких заработков<sup>4/</sup> (в программах предусматривается максимальный уровень доходов, дающий право на страхование).

281. Другое затруднение связано с продолжительностью отпусков. Некоторые страны, по-видимому, сталкиваются с определенными трудностями при введении минимальной продолжительности отпусков по беременности и родам, составляющей двенадцать недель, как это предусматривается в Конвенции, а также при введении обязательных отпусков после родов<sup>5/</sup>.

282. Для одного из государств источником трудностей является то обстоятельство, что законодательство не допускает использования дородового отпуска по истечении периода послеродового отпуска<sup>6/</sup>. Однако в этой связи следует отметить, что формулировка пункта 3 статьи 3 Конвенции является чрезвычайно гибкой и что в ней предусматривается лишь минимальный обязательный отпуск продолжительностью в шесть недель после родов, а предоставление остальной части отпуска регулируется законодательством каждой страны.

---

<sup>1/</sup> Австралия, Канада, Малайзия (статья 19 доклада, 1965 год), Соединенные Штаты.

<sup>2/</sup> Бирма, Гватемала, Индия.

<sup>3/</sup> Соединенное Королевство.

<sup>4/</sup> Нидерланды.

<sup>5/</sup> Аргентина, Венесуэла, Вьетнам, Гватемала, Индия (в районах, где неприменим закон о государственном страховании служащих), Иордания (статья 19 доклада, 1965 год), Ирландия, Китай (статья 19 доклада, 1965 год), Колумбия, Коста-Рика, Кувейт, Малайзия (штаты Малайзии) (статья 19 доклада, 1965 год), Марокко, Руанда (статья 19 доклада, 1965 год), Соединенное Королевство, Тунис, Финляндия, Швейцария, Швеция (в частности это касается служащих торговых предприятий и сотрудниц канцелярий, Цейлон (продолжительность отпуска после родов составляет четыре недели)).

<sup>6/</sup> Сенегал.

283. По заявлениям других стран, в их законодательстве не предусматривается возможность продления отпуска по беременности и родам в случае ошибки в определении даты родов<sup>1/</sup> или в случае болезни, связанной с беременностью или родами<sup>2/</sup>. В этом последнем случае указывается, что в положениях Конвенции, касающихся продления отпуска в случае болезни (пункты 4 и 5 статьи 3), предусматривается лишь возможность предоставления дополнительного отпуска по болезни сверх обычного периода отпуска по беременности и родам<sup>3/</sup>. Поскольку в ряде заинтересованных государств приняты положения, допускающие аналогичные мероприятия в соответствии с системой страхования по болезни, вышеупомянутое препятствие нельзя считать непреодолимым.

284. Другое упомянутое затруднение связано с величиной пособий. По заявлениям некоторых стран ставки денежных пособий, установленные в соответствии с их законодательством и социальным страхованием, ниже двух третей предшествовавшего заработка, как это предусматривается в Конвенции<sup>4/</sup>. В данном случае также указывается, что Конвенция (пункты 2 и 6 статьи 4) не обязывает государства, ратифицировавшие ее, принимать предыдущий заработок за основу исчисления пособий; в ней предусматривается возможность определения суммы пособий на какой-либо другой основе, например, на основе среднего заработка. Поэтому только в тех случаях, когда за основу исчисления пособия берется предшествовавший заработок, это пособие должно составлять не менее двух третей учитываемого предшествовавшего заработка<sup>5/</sup>. Следует

---

1/ Венесуэла, Норвегия, Пакистан.

2/ Канада, Марокко, Мексика, Федеративная Республика Германии (для женщин, на которых не распространяется программа страхования в течение послеродового отпуска), Швеция.

3/ ДКЭ, 1965 год, Общий обзор, пункт 125.

4/ Бельгия, Вьетнам, Габон, Ирак, Мавритания, Марокко, Мексика, Нигер, Никарагуа, Норвегия, Финляндия, Франция, Центрально-африканская Республика (статья 19 доклада, 1965 год), Швейцария.

5/ ДКЭ, 1965 год, Общий обзор, пункт 138, сноска 1/.

также отметить, что в некоторых странах, сославшись на эти трудности, женщины имеют право не только на пособие по беременности и родам, но и на другие денежные пособия (пособия по беременности, пособия по родам и т.д.), которые, с учетом пособия по беременности и родам, составляют две трети предшествовавшего заработка, указанного в Конвенции.

285. Хотя это и случается несколько реже, ограничения в области медицинской помощи, по-видимому, также составляют определенное препятствие к ратификации Конвенции в некоторых странах<sup>1/</sup>, например упоминалось об отсутствии положения, гарантирующего свободный выбор врача или больницы<sup>2/</sup>.

286. В других странах предприниматель обязан полностью или частично оплачивать расходы по выдаче пособий по беременности и родам, что и является основным препятствием к ратификации<sup>3/</sup>. Иногда предприниматель оплачивает часть расходов по выдаче пособий, а остальная часть этих расходов покрывается за счет программы страхования, или же предприниматель оплачивает все расходы по пособиям, выплачиваемым служащим, на которых по той или иной причине не распространяется программа страхования. В других случаях предприниматель обязан оплачивать все расходы по выдаче пособий, поскольку финансовые и экономические ресурсы соответствующих стран недостаточны для учреждения или всеобщего введения обязательных программ социального страхования. Некоторые страны особенно подчеркивали эту трудность, иногда указывая при этом, что ратификация Конвенции будет связана со слишком значительными расходами

- 
- 1/ Ирак, Малайзия, Норвегия (только в связи с госпитализацией в частных больницах), Филиппины, Швейцария.
- 2/ Венесуэла, Индия, Никарагуа, Турция (статья 19 доклада, 1965 год).
- 3/ Бельгия (лишь в качестве дополнения к пособиям по системе страхования), Вьетнам, Гана, Гватемала (где система социального страхования не распространяется на женщин), Доминиканская Республика, Индия (в районах, где неприменим государственный закон о страховании служащих), Исландия (статья 19 доклада, 1965 год), Китай (статья 19 доклада, 1965 год), Малайзия (статья 19 доклада, 1965 год), Пакистан, Сингапур, Филиппины, Цейлон).

для их экономики и что поэтому она при данных условиях невозможна<sup>1/</sup>.  
287. По мнению одного из государств, единственная трудность, препятствующая ратификации, кроется в наличии квалифицированного срока, предписываемого национальным законодательством, в соответствии с которым женщина получает право на пособие, равное 100 процентам ее заработка лишь в том случае, если она работает на данном предприятии не менее трех месяцев<sup>2/</sup>. В этой связи следует отметить, что положение о квалификационном сроке совместимо с Конвенцией в тех случаях, когда пособия предоставляются по системе страхования (пункты 4 и 5 статьи 4).

288. Другие государства упоминали об отсутствии уставных положений, дающих право на прекращение работы в период кормления грудных детей<sup>3/</sup>. В данном случае также следует напомнить, что в Конвенции предусматривается возможность решения таких вопросов на основе коллективных договоров (статья 5).

289. В законодательстве некоторых других стран нет положения, запрещающего увольнение женщин в период отпусков по беременности и родам и не предусматривается полное запрещение таких увольнений в течение двенадцати недель отпуска или любого другого дополнительного отпуска<sup>4/</sup>. В этой связи следует отметить, что запрещение, предусматриваемое в Конвенции, не налагает никаких обязательств, например, на предпринимателя, который закрывает свое предприятие или обнаруживает серьезное служебное упущение со стороны своей сотрудницы, несмотря на все основания для ее увольнения, сохранять с ней контракт ввиду беременности или родов; в соответствии с Конвенцией лишь продлевается срок

---

<sup>1/</sup> Берег Слоновой Кости, Гватемала, Замбия, Иордания (статья 19 доклада, 1965 год), Кения, Лесото, Марокко, Руанда, Сингапур, Сирийская Арабская Республика, Сьерра-Леоне, Танзания.

<sup>2/</sup> Болгария.

<sup>3/</sup> Бельгия (хотя правительство этой страны и упомянуло о коллективных договорах), Дания, Израиль (если имеется в виду случайная или временная работа), Ирландия (статья 19 доклада, 1965 год), Канада, Марокко (за исключением сельскохозяйственных рабочих), Соединенное Королевство, Финляндия.

<sup>4/</sup> Дания, Доминиканская Республика, Ирландия (статья 19 доклада, 1965 г.), Соединенное Королевство (статья 19 доклада, 1965 г.), Федеративная Республика Германии (статья 19 доклада, 1965 год), Финляндия, Швеция. /...

заблаговременного предупреждения об увольнении на дополнительный период, равный периоду защиты, предусмотренному Конвенцией<sup>1/</sup>.

290. И наконец, несколько государств указало, что в соответствии с их национальными традициями и образом жизни женщины занимают незначительное место среди самодеятельного населения и перестают работать после выхода замуж; поэтому такие государства не считают в данный момент необходимым вводить программы охраны материнства, полностью соответствующие Конвенции<sup>2/</sup>. Одна из стран ограничилась заявлением, что между национальным законодательством и положениями Конвенции имеются некоторые расхождения<sup>3/</sup>.

#### Принятые или намечаемые меры

291. Хотя с того момента, когда членам Организации, в соответствии со статьей 19 устава МОТ, в последний раз было предложено представить доклады, касающиеся настоящей Конвенции, прошло относительно немного времени, известно, что после этого (с 1964 года) был достигнут некоторый прогресс в области более точного соблюдения норм, установленных Конвенцией.

292. Например, в Индии, Коста-Рике, Норвегии, Польше, Турции и Федеративной Республике Германии была расширена сфера охвата программ охраны материнства.

293. В законодательство Австрии, Руанды и Франции были внесены поправки с целью продлить период отпусков по беременности и родам и, по мере необходимости, предусматривать его дальнейшее продление; в Никарагуа судебные органы вынесли постановление о том, что положения трудового кодекса (в котором предусматривается отпуск в течение двенадцати недель) вытесняют положения конституции страны. В Мали и Норвегии были повышены ставки денежных пособий. В Чили были приняты законы,

---

<sup>1/</sup> ДКЗ, 1965 год, Общий обзор, пункт 200.

<sup>2/</sup> Афганистан (статья 19 доклада, 1965 год), Иордания (статья 19 доклада, 1965 год), Кипр (статья 19 доклада, 1965 год), Конго (Киншаса), Новая Зеландия.

<sup>3/</sup> Португалия.

распространяющие положение об отпусках на период кормления грудных детей на служащих, состоящих на жалованье. В трудовой кодекс Франции были внесены изменения, в результате которых предусматривается полное запрещение увольнения женщин в период отпусков по беременности и родам.

294. Другие страны рассматривают возможности принятия мер по изменению действующего законодательства или по введению новых законов, с тем чтобы предусмотреть учреждение соответствующей системы социального страхования.

295. Например, в Болгарии в настоящее время разрабатывается проект нового трудового кодекса, в котором будут приняты во внимание несоответствия между законами этой страны и Конвенцией, а правительство Эфиопии решило пересмотреть законодательство страны с той же целью. Необходимость в поправках к национальному законодательству возникает также в Венесуэле.

296. В Норвегии и Соединенном Королевстве данный вопрос будет вновь рассмотрен с учетом результатов исследований, проводимых в настоящее время специальными комиссиями.

297. Вскоре начнется осуществление программ социального страхования, предусматривающих страхование по беременности и родам в Гайане и Малайзии.

298. И наконец, следует отметить, что со времени проведения всестороннего обзора в 1965 году еще два государства ратифицировали Конвенцию<sup>1/</sup>.

#### Перспективы ратификации

299. Некоторые правительства выразили намерение ратифицировать Конвенцию в недалеком будущем. В Чили, Никарагуа и Верхней Вольте Конвенция представлена на утверждение компетентных властей. Правительство Доминиканской Республики заявило, что в настоящее время

---

<sup>1/</sup> Бразилия, Испания.

Конвенция рассматривается компетентными департаментами с целью ее представления на утверждение компетентных властей. Соответствующие мероприятия уже проводятся в Италии; кроме того, есть все основания надеяться, что в скором времени Конвенция будет ратифицирована Люксембургом.

300. Правительство Австрии предполагает начать рассмотрение вопроса о ратификации, а в Греции уже подготавливается соответствующий закон в этих целях. Предполагается, что Конвенция будет ратифицирована Камеруном сразу же после принятия положений об осуществлении трудового кодекса и кодекса, регулирующего выдачу пособий семьям. По заявлению правительства Дагомеи, последняя может ратифицировать Конвенцию. Возможность ратификации Конвенции будет рассмотрена в Чехословакии, с учетом проводимой в настоящее время работы по пересмотру национального законодательства; этот вопрос возникнет также и в Гайане сразу же после создания планируемой в настоящее время программы социального страхования. По заявлению правительства Румынии, законодательство этой страны соответствует принципам Конвенции и вопрос о ее ратификации будет поставлен после завершения пересмотра трудового законодательства. По заявлению правительства Эфиопии, до ратификации Конвенции необходим пересмотр законодательства.

301. И наконец, правительства Египта и Ирана заявили, что они смогут ратифицировать Конвенцию лишь в том случае, если будут сделаны некоторые изъятия в соответствии со статьей 7 Конвенции.

302. В заключение следует отметить, что по имеющимся в настоящее время данным Конвенция представлена на утверждение компетентных властей в трех странах, ее ратификация подготавливается в пяти странах и планируется еще в двух странах.





ДОПОЛНЕНИЕ П

Печатные издания и статьи в периодических изданиях МОТ, представляющие особый интерес для женщин

1. Доклады и документы

Технические изменения и социальный прогресс: некоторые проблемы и перспективы, доклад Генерального директора Второй европейской региональной конференции (Женева, 1968 г.)

(El cambio tecnológico y el progreso social: Algunos problemas y perspectivas: Informe del Director General a la Segunda Conferencia Regional Europea) (Ginebra, 1968)

Рассмотрение экономических и социальных предпосылок, на фоне которых происходят технические изменения и обсуждение политики, принимаемой в этих условиях в области доходов, условий труда и жизни и трудовых отношений в целях удовлетворения связанных с техническими изменениями проблем и построения более "гуманного" общества.

Проблемы людских ресурсов в свете экономического развития Европы за последние годы (Женева, 1969 г.)

(Los recursos humanos en relación con acontecimientos recientes ocurridos en la esfera económica en Europa (Ginebra, 1969)

В доклад включены материалы о рабочей силе и перспективах развития людских ресурсов, по проблемам людских ресурсов в сфере экономической и социальной политики, по проблемам приспособляемости рабочей силы, по наметкам в области занятости в соответствии с региональной политикой развития, о тенденциях в области миграции, тенденциях в области образования и профессиональной подготовки и по проблемам особых категорий работников, включая женщин.

Развитие людских ресурсов в Азии: доклад Генерального директора Шестой азиатской региональной конференции (Женева, 1968 г.)

(Desarrollo de los recursos humanos en Asia: Informe del Director General a la Sexta Conferencia Regional Asiática) (Ginebra, 1968)

Социальные изменения и социальный прогресс в Африке: доклад Генерального директора Третьей африканской региональной конференции (Женева, 1969 г.)

(El cambio social y el progreso social en Africa: Informe del Director General a la Tercera Conferencia Regional Africana) (Ginebra, 1969)

Установление минимальной заработной платы и экономическое развитие (Женева, 1968 г.)

(La fijación del salario mínimo y el desarrollo económico (Ginebra, 1968)

Введение к рабочему документу: пересмотренное издание (Женева, 1969 г.)

Пересмотренное и дополненное издание подготовленного ранее доклада, охватывающего исследования в области производительности труда, проблемы методологии и вопрос о мере труда.

2. Статьи в "Международном обзрении по труду"

Дэвид А. Морзе - "Всемирная программа занятости", МОТ, июнь 1968 г.

В статье рассматриваются причины учреждения Программы всемирной занятости и дается характеристика мероприятий, которые намечено провести в рамках этой программы.

Й. Гуссо - "Активизация усилий населения сельских районов и вопросы участия населения в мероприятиях, проводимых в странах черной Африки, говорящих на французском языке", МОТ, июнь 1968 г.

Значение "возрождения" для развития сельских районов и экономического и социального прогресса.

Декларация ООН о ликвидации дискриминации в отношении женщин, МОТ, июнь 1968 года.

Изложение принципов Декларации.

Трудовой кодекс Демократической Республики Конго, МОТ, июль 1968 г.

Всем рабочим, независимо от их происхождения, пола и возраста, выплачивается равное вознаграждение за равный труд при условии одинаковой квалификации и производительности. Женщины имеют право на отпуск по беременности и родам в течение 14 недель, причем шесть недель приходится на период после родов. Ночные работы (за которые

выплачиваются соответствующие надбавки) запрещены для женщин.

"52-я сессия Международной конференции труда", МОТ, октябрь 1968 г.

Л.Э. Трокле и Э. Вогель-Польски - "Стандарты МОТ и бельгийское трудовое законодательство", МОТ, ноябрь 1968 г.

В статье дается обзор по вопросу о влиянии стандартов МОТ на бельгийские законы, регулирующие наем женщин на работу.

Н. Такахаси - "Занятость женщин в Японии в период быстрых технических изменений", МОТ, декабрь 1968 г.

За последнее десятилетие в Японии имело место значительное количественное и качественное перераспределение женщин-работниц между сферами занятости. Однако эти изменения не вызвали значительных затруднений, что объясняется наличием различных социально-экономических факторов и применением традиционной практики. Необходимы дальнейшие исследования по вопросу о воздействии развития техники на занятость женщин.

Э. Денти - "Структура занятости рабочей силы, относящейся к городскому и сельскому населению, по признаку пола и возраста", МОТ, декабрь 1968 г.

Общий характер статистических данных об экономически активном женском населении определяется различиями в методах сбора этих данных, особенно в сельских районах развивающихся стран. Основные расхождения и различия связаны с категорией неоплачиваемых домашних работниц, что на практике влияет на сопоставимость данных в международном плане, а также данных по городским и сельским структурам. На участие женщин в развитии экономики оказывают воздействие также такие факторы, как профессиональная подготовка и уровень образования, возможности работы вне дома, рождаемость, семейное положение и семейные обязанности.

В городских районах наблюдается пять основных схем участия женщин в экономической деятельности. В первой (например, в Дании, Канаде, Норвегии, Соединенных Штатах, Филиппинах, Франции, Швеции, Японии) имеется два максимальных показателя - более высокий для возрастной

группы от 20 до 24 лет и более низкий для возрастной группы от 45 до 54 лет, что отражает ту тенденцию, что замужние женщины обычно поступают на работу после рождения ребенка и в период, когда домашние обязанности уменьшаются. Во второй (например, в странах Латинской Америки, на Цейлоне и в некоторых странах Южной Европы) максимальный показатель приходится на возрастную группу от 20 до 24 лет и затем постепенно уменьшается. В третьей (например, в странах Восточной Европы) доля женщин, участвующих в экономической деятельности, наиболее высока для возрастной группы от 20 до 24 лет, затем она несколько уменьшается по мере приближения к возрастной группе от 45 до 54 лет, и наконец резко снижается. Это происходит потому, что женщины в странах Восточной Европы не уходят с работы (система детских учреждений дает им такую возможность) и поскольку они могут раньше выходить на пенсию. В четвертой (например, в немусульманских странах Азии и Африки) доля женщин, участвующих в экономической деятельности, увеличивается с возрастной группы от 15 лет и более до возрастной группы от 45 до 54 лет, а затем резко снижается. В пятой (как правило, в мусульманских странах) доля женщин, участвующих в экономической деятельности, для всех возрастных групп чрезвычайно низка, без значительных повышений или понижений.

В сельских районах труднее установить соответствующие закономерности, поскольку в связи с ними возникает проблема классификации неоплачиваемых домашних работниц. В странах, где домашних работниц немного, наблюдаются различные схемы в сфере занятости: максимальные показатели для младших и старших возрастных групп, высокая активность в младших возрастных группах, затем ее снижение и стабильная активность до 54 лет, а после этого новое снижение; имеют место крайне низкие доли женщин, участвующих в экономической деятельности, для всех возрастов. В странах, где имеется множество неоплачиваемых домашних работниц, также наблюдаются три схемы; более низкие доли для возрастной группы от 25 до 44 лет, чем для младших и старших групп, высокий уровень активности для всех возрастных групп,

повышение уровня активности для последовательных возрастных групп примерно до 50 лет, а затем его снижение. Различия в тенденциях и уровнях активности, очевидно, следует связывать с уровнем экономического развития, а также с социальными и культурными факторами.

Подчеркивается, что в городских и сельских районах участие женщин в экономической деятельности непосредственно зависит от целого ряда социальных и культурных, а также экономических факторов. А. Тевеэджре - "Стратегия социального прогресса в Африке и вклад МОТ", МОТ, январь 1969 г.

В своем стремлении к прогрессу африканские страны сталкиваются с целым рядом сложных проблем, и им приходится вырабатывать какую-то стратегию для их решения. В статье указывается, что женщины составляют группу, потенциальный вклад которой в прогресс стран Африки пока еще не привлекает к себе достаточного внимания. Расширяется система образования, однако это расширение недостаточно на высших уровнях системы; кроме того, отсутствует полное равенство подхода при найме на работу. Подчеркивается, что африканские страны должны добиться, чтобы их социальная политика создавала возможности всестороннего развития и использования способностей женщин, указывается также, что женщины должны иметь равные с мужчинами возможности в области образования и занятости. Расширение системы образования и профессиональной подготовки для женщин необходимо еще и потому, что от женщин в основном зависит развитие детей.

А. Плата-Кастилья - "Стандарты МОТ и колумбийское законодательство", МОТ, февраль 1969 г.

В статью включены разделы стандартов МОТ и колумбийского законодательства, касающиеся занятости женщин. Колумбийское законодательство испытало на себе влияние Конвенции об охране материнства и о ночном труде; в связи с принципом равного вознаграждения в трудовом кодексе 1950 г. предусматривается, что за равную работу, выполненную при одних и тех же условиях с учетом занимаемой должности, часов работы и производительности, необходимо выплачивать равную заработную плату без дискриминации и, в частности, без дискриминации по признаку пола.