



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

Distr.: General  
29 May 2012  
Russian  
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации  
в отношении женщин  
Пятьдесят вторая сессия  
9–27 июля 2012 года  
Пункт 6 предварительной повестки дня\*  
Осуществление статей 21 и 22 Конвенции  
о ликвидации всех форм дискриминации  
в отношении женщин**

**Доклады специализированных учреждений по вопросу  
об осуществлении Конвенции в областях, входящих  
в сферу их деятельности**

**Доклад Международной организации труда\*\***

*Резюме*

В соответствии со статьей 22 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин специализированным учреждениям было предложено представить Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин на его пятьдесят второй сессии доклады об осуществлении Конвенции в областях, входящих в сферу их деятельности.

\* CEDAW/C/52/1.

\*\* Представляется с опозданием.



## I. Введение

1. Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин затрагиваются в ряде конвенций Международной организации труда (МОТ). Сведения, содержащиеся в настоящем докладе, относятся в основном к следующим из 189 конвенций, принятым до настоящего времени:

- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100), которая ратифицирована 168 государствами-членами;
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111), которая ратифицирована 169 государствами-членами;
- Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156), которая ратифицирована 41 государством-членом.

2. Там, где это применимо, даются ссылки на ряд других конвенций, касающихся занятости женщин:

### *Принудительный труд*

- Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29)
- Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)

### *Детский труд*

- Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138)
- Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)

### *Свобода ассоциации*

- Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87)
- Конвенция 1949 года о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)

### *Политика в области занятости*

- Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№ 122)
- Конвенция 1975 года о развитии людских ресурсов (№ 142)

### *Охрана материнства*

- Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3)
- Конвенция (пересмотренная) 1952 года об охране материнства (№ 103)
- Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183)

*Работа в ночное время*

- Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде женщин (№ 89) и Протокол к ней
- Конвенция 1990 года о ночном труде (№ 171)

*Работа под землей*

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

*Трудящиеся-мигранты*

- Конвенция (пересмотренная) 1949 года о трудящихся-мигрантах (№ 97)
- Конвенция 1975 года о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143)

*Работа на условиях неполного рабочего времени*

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

*Надомный труд*

- Конвенция 1996 года о надомном труде (№ 177)

*Домашние работники*

- Конвенция 2011 года о достойном труде домашних работников (№ 189)

3. Надзор за применением ратифицированных конвенций осуществляет Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций («Комитет экспертов») — орган в составе независимых экспертов со всего мира, заседания которого проходят ежегодно. Информация, приведенная в разделе II настоящего доклада, представляет собой краткое изложение замечаний и прямых запросов Комитета. Замечания представляют собой комментарии, публикуемые в ежегодном докладе Комитета экспертов, который издается на английском, французском и испанском языках, и направляемые на рассмотрение Комитета по применению стандартов Международной конференции труда. Прямые запросы (составляемые на английском и французском языках, а в случае испаноязычных стран также и на испанском языке) не публикуются в виде отдельного издания, но обнародуются. Позднее они помещаются в ведущуюся МОТ базу данных NORMLEX, которая посвящена надзорной деятельности.

4. Приводимая ниже информация содержит краткие ссылки на существенно более развернутые комментарии надзорных органов МОТ. С соответствующими комментариями Комитета экспертов, о которых говорится в разделе II, можно ознакомиться на сайте [www.ilo.org/dyn/normlex/en/](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/).

5. Следует отметить, что Комитет экспертов часто включает в свои комментарии ссылки на информацию, представленную правительствами Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин или другим договорным органам, а также на доклады этих договорных органов.

## II. Информация о положении в отдельных странах

### Багамские Острова

6. Из соответствующих конвенций МОТ Багамские Острова ратифицировали конвенции №№ 100 и 111. Они также ратифицировали конвенции №№ 29, 45, 87, 97, 98, 103, 105, 138 и 182.

### Комментарии надзорных органов МОТ

7. Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего.

#### *Конвенция № 100*

8. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет отметил, что доклад правительства не получен. В связи с этим Комитет повторил свой предыдущий прямой запрос, напомнив, что термин «заработная плата», который упоминается и определяется в статье 6 и в пункте 1 статьи 2 действующего в стране Закона о занятости 2001 года, как кажется, имеет более узкую сферу охвата, чем термин «вознаграждение» согласно определению, данному в Конвенции. Комитет экспертов выразил надежду на то, что правительство внесет исправления в эти статьи, приведя их в соответствие с положениями Конвенции.

9. Комитет напомнил, что пункт (b) статьи 6 Закона о занятости 2001 года имеет более узкую сферу охвата, чем требуется согласно Конвенции, поскольку понятие труда равной ценности применяется в нем лишь при сравнении работы, исполняемой в том же учреждении, требующей практически тех же навыков, усилий и компетентности и выполняемой в сходных условиях. Комитет просил правительство внести поправки в законодательство, приведя его в соответствие с положениями Конвенции.

10. Комитет отметил информацию, которая, как представляется, указывает на то, что коллективные трудовые договоры не содержат положений о равном вознаграждении за труд равной ценности. Комитет просил правительство представить информацию о мерах, принимаемых организациями работодателей и работников для обеспечения равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

11. Комитет с сожалением отметил, что правительство не включило в свой доклад ответы на его предыдущие комментарии, и просил, чтобы оно представило следующие сведения: а) информацию о способе установления вознаграждения на гражданской службе и в государственном секторе; б) примеры договоров и стратегий, предусматривающих возможность объективной оценки труда в государственном и частном секторах; и с) сведения о мерах по укреплению потенциала трудовых инспекторов в деле выявления и ликвидации ситуаций неравного вознаграждения за труд равной ценности, а также по обеспечению информированности работников об их праве на равное вознаграждение за труд равной ценности и об имеющихся механизмах разрешения споров.

*Конвенция № 111*

12. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет отметил, что доклад правительства не получен. В связи с этим Комитет повторил свой предыдущий прямой запрос, напомнив, что в статье 26 Конституции Багамских Островов запрещается дискриминация в законодательной сфере, со стороны государственных учреждений или любых органов государственной власти по определенным признакам, но не по признаку пола. Комитет просил правительство указать конкретные правовые положения, обеспечивающие работникам возможность получения компенсации за дискриминацию по признаку пола в законодательной сфере со стороны государственных учреждений или любых органов государственной власти.

13. Комитет напомнил свои предыдущие комментарии, отметив существование сегрегации мужчин и женщин по профессиональному признаку, в том числе в профессиональной категории старших должностных лиц и руководителей. Он также напомнил, что, несмотря на большее число женщин, заканчивающих подготовительные курсы Багамского профессионально-технического института, женщины по-прежнему концентрируются в так называемых «типично женских» профессиях, таких как косметолог, канцелярский служащий и администратор офиса. Комитет повторно просил правительство представить подробную информацию о мерах, принятых в целях борьбы с сегрегацией мужчин и женщин в различных профессиональных категориях, включая категории высокого уровня, и поощрения участия женщин в более широком ряду курсов профессиональной подготовки, включая курсы, на которых традиционно обучаются мужчины, а также о достигнутых результатах.

14. Комитет также просил правительство представить информацию о конкретных мерах, принятых министерством труда в целях поощрения и обеспечения равенства в сфере труда и занятий, включая информацию о соответствующей деятельности служб трудовой инспекции и государственных бирж труда. Он далее просил представить информацию о любых соответствующих решениях Промышленного трибунала или судов, прежде всего решениях, касающихся статьи 6 Закона о занятости, и о количестве поданных за последние годы жалоб на дискриминацию в области занятости и образования, в том числе о результатах рассмотрения таких жалоб.

*Конвенция № 103*

15. В своем замечании 2008 года Комитет с удовлетворением отметил поправки, внесенные в 2003 году в Положения о порядке государственного страхования (льготы и пособия), которые обеспечивают полное осуществление пункта 6 статьи 3 (продление послеродового отпуска в случае болезни, причиной которой являются роды) и пунктов 1 и 6 статьи 4 (денежное пособие по беременности и родам) Конвенции.

16. В своем прямом запросе, сделанном в 2008 году, Комитет напомнил о своих прошлых просьбах, касающихся необходимости приведения национального законодательства в соответствие с пунктами 1 и 3 статьи 3 (право на отпуск по беременности и родам, обязательный послеродовой отпуск продолжительностью шесть недель), статьей 5 (перерывы в работе для кормления ребенка) и статьей 6 (защита от увольнения во время отпуска по беременности и родам) Конвенции.

*Конвенция № 182*

17. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет с сожалением отметил, что доклад правительства не получен. В связи с этим Комитет повторил свой предыдущий прямой запрос. Напомнив об оперативной оценке ситуации, проведенной МОТ в 2002 году, Комитет отметил, что дети, участвующие в определенных видах связанной с туризмом деятельности, подвергаются риску вовлечения в наихудшие формы детского труда, такие как сексуальная эксплуатация в коммерческих целях. В связи с этим Комитет просил правительство указать, были ли приняты меры по повышению осведомленности структур, непосредственно связанных с туристической отраслью, таких как ассоциации владельцев гостиниц и туроператоров, ассоциации шоферов такси и владельцев и работников баров и ресторанов.

**Болгария**

18. Из соответствующих конвенций МОТ Болгария ратифицировала конвенции №№ 100, 111 и 156. Она также ратифицировала конвенции №№ 3, 29, 45, 87, 98, 105, 122, 138, 182 и 183.

**Комментарии надзорных органов МОТ**

19. Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются следующего.

*Конвенция № 100*

20. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет приветствовал поправки, в 2008 году внесенные в действующий в стране Закон о защите от дискриминации, которые обеспечивают распространение применения принципа равного вознаграждения за труд равной ценности на все виды вознаграждения, независимо от продолжительности контракта о найме или часов работы (пункт 2 статьи 14), а также предусматривают, что индексация вознаграждения сотрудника или работника, возвращающегося к работе после отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком (пункт 4 статьи 14), должна соответствовать индексации вознаграждения других работников.

21. Рассмотрев статистическую информацию, представленную правительством, Комитет отметил, что за период с 2005 по 2009 год разрыв в заработной плате мужчин и женщин (среднегодовая заработная плата) в государственном секторе существенно расширился, увеличившись с 23 до 35 процентов, а в частном секторе за тот же период сузился с 21 до 19 процентов. Отметив заявление правительства о том, что в Болгарии не существует дискриминации между мужчинами и женщинами при установлении вознаграждения, поскольку разница в вознаграждении обусловлена другими факторами, Комитет указал, что исторически сложившееся отношение к роли женщин в обществе и стереотипные представления способствовали сегрегации мужчин и женщин на рынке труда по профессиональному признаку. Комитет просил правительство принять меры, такие как проведение исследований или обзоров, касающихся разницы в вознаграждении мужчин и женщин в государственном и частном секторах, для установления коренных причин разрыва в заработной плате мужчин и женщин,

в том числе выяснения того, не занижается ли систематически вознаграждение применительно к профессиям и должностям, на которых заняты преимущественно женщины. Кроме того, отметив существенное увеличение разрыва в заработной плате мужчин и женщин в государственном секторе, Комитет просил правительство указать, какие меры принимаются или планируются для анализа и решения этой проблемы. Комитет повторил свою просьбу предоставить информацию о любых мерах, принятых или планируемых для поощрения разрабтки и использования в сотрудничестве с организациями работодателей и работников методов объективной оценки труда, свободных от гендерной предвзятости, прежде всего в частном секторе.

22. Комитет приветствовал достижение между министерством труда и социальной политики и Комиссией по защите от дискриминации соглашения, которое предусматривает совместные усилия в целях создания условий, способствующих уменьшению и ликвидации неравенства между мужчинами и женщинами в размере вознаграждения. Комитет также отметил представленную информацию о случаях дискриминации в оплате, рассмотренных Комиссией по защите от дискриминации, в частности решение, в котором Комиссия рекомендовала включить в коллективный трудовой договор конкретный пункт, обеспечивающий соблюдение принципа равного вознаграждения в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 14 Закона о защите от дискриминации. Правительству была направлена просьба указать, какие меры были приняты после этого решения Комиссии в отношении включения принципа равного вознаграждения в коллективные трудовые договоры.

### *Конвенция № 111*

23. В своем замечании 2011 года Комитет с интересом отметил шаги, принимаемые в целях мониторинга программ и мер поощрения равного доступа к трудоустройству, обучению и образованию членов общины рома. Он отметил, что мониторинг осуществления национального плана действий инициативы «Десятилетие интеграции рома, 2005–2015 годы» обеспечивается межведомственной рабочей группой. Комитет просил правительство и далее принимать конкретные меры, направленные на содействие обеспечению равных возможностей рома, прежде всего в отношении доступа к трудоустройству и образованию, а также представлять информацию о них, включая статистические данные об их положении на рынке труда. К правительству была обращена просьба представить информацию о мерах, принятых в целях поощрения равных возможностей в отношении труда и занятий в государственном и частном секторах для лиц из других групп этнических, религиозных и языковых меньшинств, в частности для лиц турецкого происхождения, болгароязычных мусульман (помаков) и лиц македонского происхождения.

24. В прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет отметил усилия по повышению осведомленности, которые прилагаются Комиссией по защите от дискриминации в целях распространения базовых познаний об основных правах и инструкций, касающихся подачи жалоб в Комиссию, и просил правительство и далее представлять соответствующую информацию.

25. Отметив принятие в декабре 2008 года Национальной стратегии поощрения гендерного равенства на период 2009–2015 годов, Комитет просил правительство представить следующие сведения: а) информацию о практических

мерах, принятых для осуществления национального плана действий и Национальной стратегии поощрения гендерного равенства в целях обеспечения равного доступа к рынку труда и равных возможностей для мужчин и женщин, включая возможности занимать директивные и руководящие должности в частном и государственном секторах; b) информацию о любых шагах, предпринятых в целях борьбы с гендерными стереотипами, в том числе предвзятыми представлениями о профессиональном потенциале и профессиональных устремлениях женщин; c) информацию о прогрессе, достигнутом в принятии законопроекта о равных возможностях мужчин и женщин; и d) информацию о сотрудничестве с организациями работников и работодателей в целях разработки и осуществления мер, направленных на поощрение гендерного равенства.

26. Что касается сексуальных домогательств, то Комитет просил правительство указать, каким образом на практике обеспечивается защита от сексуальных домогательств на рабочем месте, включая соответствующие превентивные меры. Он также просил правительство представить в соответствии со статьей 17 Закона о защите от дискриминации информацию обо всех случаях сексуальных домогательств.

27. Отметив проведенное в стране исследование по вопросу о соблюдении принципа равных возможностей и недискриминации в работе Агентства по трудоустройству и его территориальных отделений, а также статью 24 Закона о защите от дискриминации, посвященную обязанностям работодателя, Комитет просил правительство представить подробную информацию о мерах, принятых во исполнение статьи 24, и любых мерах, принятых или планируемых с опорой на результаты исследования о соблюдении принципа равных возможностей.

#### *Конвенция № 156*

28. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет отметил, что доклад правительства не получен. В связи с этим Комитет повторил свой предыдущий прямой запрос, отметив, что некоторые меры, направленные на содействие согласованию рабочих и семейных обязанностей, предусмотренные в законодательстве и коллективных договорах, доступны только для женщин с детьми. Напомнив, что представление о том, что основные обязанности женщин заключаются в уходе за семьей и ведении домашнего хозяйства, противоречит целям Конвенции, Комитет просил правительство провести обзор соответствующих мер и обеспечить, чтобы меры, направленные на осуществление положений Конвенции, были одинаково доступны для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями.

29. Комитет отметил, что в Трудовом кодексе Болгарии запрещается дискриминация по признаку, в том числе, пола и семейного положения (пункт 1 статьи 8) и что в Законе о защите от дискриминации запрещается дискриминация в сфере занятости по признаку, в том числе, пола, личного статуса и семейного положения (пункт 1 статьи 4). Комитет просил правительство представить информацию о любых случаях, касающихся дискриминации в области труда и занятости на основании исполнения семейных обязанностей, которые рассматривались судами, трудовыми инспекциями или Комиссией по защите от дискриминации, и о соответствующих мерах по исправлению ситуации.



30. Комитет отметил, что в соответствии с Трудовым кодексом работодатель может прекратить контракт о найме только в случаях, перечисленных в статьях 328 и 330. Комитет просил правительство подтвердить, что упоминавшиеся выше положения, которые предусматривают запрет дискриминации на основании исполнения семейных обязанностей, применимы в отношении прекращения контракта. Он также просил правительство указать существующие средства правовой защиты в случае дискриминационного увольнения и представить информацию о любых случаях, касающихся увольнения работников в связи с исполнением ими семейных обязанностей.

31. Комитет отметил введение в 2008 году отпуска для отца по уходу за ребенком продолжительностью до 15 дней, на протяжении которого выплачивается социальное пособие в размере 90 процентов от среднего вознаграждения (пункт 7 статьи 163 Трудового кодекса). Он также отметил первый случай предоставления шестимесячного отпуска, полагающегося для ухода за ребенком в возрасте от двух до восьми лет, равно доступного матерям и отцам, хотя этот отпуск был неоплачиваемым и не предусматривал никаких социальных пособий (статья 167(а)). Комитет далее отметил, что отпуск по уходу за ребенком в возрасте до двух лет, предусмотренный в статьях 163 и 164, доступен для работающих женщин; что же касается работающих мужчин, то они могут брать такой отпуск только с согласия матери ребенка. Комитет просил правительство представить подробную информацию, включая статистические данные, о том, насколько активно используется возможность отпуска отцу по уходу за ребенком и отпуска по уходу за ребенком согласно статье 167(а) Трудового кодекса. Комитет также отметил, что отпуск отцу по уходу за ребенком, предусмотренный в пункте 7 статьи 163 Трудового кодекса, предоставляется при том условии, что работник состоит в браке с матерью ребенка и ведет с ней общее хозяйство. Комитет просил правительство указать причины увязывания отпуска отцу по уходу за ребенком с семейным положением.

32. Комитет отметил, что в статье 139(2) Трудового кодекса и статье 16(а) Закона о гражданской службе предусматривается возможность работы по гибкому графику. Он просил правительство предоставить более подробную информацию о том, как практически выполняются эти положения.

33. Комитет отметил, что обновленная Стратегия в области занятости Республики Болгария на 2008–2015 годы предусматривает надлежащий национальный охват доступными услугами по уходу за детьми младшего возраста и другими иждивенцами-членами семьи. Комитет просил правительство предоставить статистическую информацию о прогрессе, достигнутом в расширении охвата услугами и заведениями по уходу за детьми младшего возраста и другими иждивенцами-членами семьи.

#### *Конвенция № 182*

34. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет отметил заявление правительства о том, что национальный план действий по борьбе с коммерческой сексуальной эксплуатацией детей был рассчитан лишь на период до 2005 года. Тем не менее правительство указало, что предотвращение насилия и любых форм эксплуатации детей, плохого обращения с детьми и торговли детьми, а также защита, поддержка и реинтеграция потерпевших по-прежнему входят в число основных приоритетов Государственного агентства по защите

детей, которые изложены в его учредительных документах: Национальная стратегия в интересах детей на 2008–2018 годы и национальные программы защиты детей на 2008, 2009 и 2010 годы. Комитет просил правительство предоставить информацию о результатах принятия этих мер.

#### *Конвенция № 183*

35. В своем прямом запросе, сделанном в 2008 году, Комитет принял к сведению предоставленную правительством информацию о практическом применении статьи 6(3)(6) Конвенции (выплата денежных пособий трудящимся-женщинам, которые вносили взносы в течение менее шести месяцев или на которых не распространяется Кодекс обязательного социального страхования) и, в частности, о поправках, внесенных в Закон о семейных пособиях для детей № 32/2004.

36. Комитет отметил, что в 2004 году в статью 307 Трудового кодекса была внесена поправка, ограничивающая список запрещаемых опасных или тяжелых видов работы, которые должны были быть определены по распоряжению министерства труда и социальной политики и министерства здравоохранения и которыми не могут заниматься беременные женщины и кормящие матери. Комитет принял к сведению информацию о механизмах и процедурах оценки рисков для здоровья беременных и кормящих женщин. Комитет с интересом отметил информацию о том, что в соответствии с положениями статьи 163(1) Трудового кодекса с внесенными в нее поправками в 2004 и 2006 годах продолжительность отпуска по беременности и родам была увеличена со 135 до 315 дней.

37. В соответствии с положениями статьи 9 Закона о защите против увольнения, после того как лицо, утверждающее, что оно является жертвой дискриминации, подтверждает факты своего дела, ответчик должен доказать, что право на равное обращение не было нарушено. Комитет просил правительство разъяснить, каким образом это положение применяется на практике в свете статьи 8(1) Конвенции, в которой предусматривается, что бремя доказательства того, что причины увольнения не имели отношения к беременности или родам и их последствиям или кормлению ребенка, возлагается на работодателя.

38. Что касается требования о предъявлении медицинской справки для заключения трудового договора, то Комитет вновь просил правительство сообщить, должна ли в такую справку включаться информация о беременности.

### **Гайана**

39. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Гайана ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 45, 87, 97, 98, 105, 138, 142 и 182.

#### **Комментарии надзорных органов МОТ**

40. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ в отношении положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин касаются следующих пунктов.

*Конвенция № 100*

41. В своем замечании, сделанном в 2011 году, Комитет экспертов с сожалением отметил, что он не получил доклад правительства. Поэтому он повторил свое предыдущее замечание, напомнив о том, что в разделе 9 Закона о предотвращении дискриминации № 26 от 1997 года на каждого работодателя налагается обязательство выплачивать равное вознаграждение мужчинам и женщинам за труд равной ценности, а в разделе 2(3) Закона о равноправии № 19 1990 года предусматривается «равное вознаграждение за равноценный и одинаковый труд», чего недостаточно для выполнения требований Конвенции. Комитет по-прежнему обеспокоен расхождением между вышеупомянутыми положениями. Отметив, что за последние несколько лет не было достигнуто никакого прогресса в решении этого вопроса, Комитет вновь просил правительство изменить данное законодательство.

42. Комитет напомнил, что он получил от Международной конфедерации свободных профсоюзов, именуемой теперь Международной конфедерацией профсоюзов, сообщение, в котором выражается обеспокоенность по поводу того, что не принимаются меры по поощрению и эффективному применению законодательства о равном вознаграждении. В этой связи Комитет отметил заявление правительства о том, что им не было зарегистрировано случаев получения трудящимися-мужчинами и трудящимися-женщинами разной платы за одинаковый труд. Выразив обеспокоенность по поводу того, что, как следует из доклада правительства, наблюдается недопонимание сферы охвата и смысла этого закрепленного в Конвенции принципа, Комитет выразил мнение, что выполнение Конвенции невозможно без организации обучения, посвященного принципу равного вознаграждения за равный труд, среди инспекторов и судей, а также представителей трудящихся и работодателей.

43. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет повторил свой предыдущий прямой запрос относительно распоряжений, устанавливающих минимальную заработную плату для различных категорий трудящихся в ряде секторов. Отметив, что некоторые из терминов, использовавшихся для описания той или иной категории работников, не имели нейтрального гендерного характера (например, бармен, кухарка, мойщик, служанка), Комитет просил правительство обеспечить использование нейтральной гендерной терминологии, чтобы избежать гендерной предвзятости при определении размера вознаграждения. Он также просил правительство предоставить информацию о любых мерах, принятых для обеспечения того, чтобы в процессе установления размера минимальной заработной платы не происходило недооценки усилий, навыков и обязанностей, необходимых для работы, которая в основном выполняется женщинами.

44. Комитет отметил заявление правительства о том, что в коллективных договорах нет конкретных положений о равном вознаграждении. Напомнив, что переговоры о заключении коллективных договоров дают возможность объективно оценивать тот или иной вид занятости для установления размера вознаграждения в соответствии с принципом, закрепленным в Конвенции, Комитет просил правительство предоставить информацию о любых шагах, предпринятых для поощрения совместного обсуждения этого вопроса организациями трудящихся и работодателей.

*Конвенция № 111*

58. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет напомнил, что в Законе о рабочей силе конкретно не объясняются признаки дискриминации и отсутствует определение прямой и косвенной дискриминации.

59. Комитет отметил, что Руководящие принципы в отношении сексуальных домогательств, разработанные правительством в сотрудничестве с социальными партнерами, были опубликованы в циркуляре № SE.03/MEN/IV/2011. Комитет просил правительство предоставить информацию о каких-либо принятых или планируемых мерах по изменению Закона о рабочей силе или принятию каких-либо других законодательных актов для запрещения и защиты трудящихся от сексуальных домогательств, совершаемых как по недоразумению, так и умышленно, при трудоустройстве и на рабочих местах.

60. Что касается доступа к занятости и рынкам труда, профессиональному обучению и образованию, то Комитет просил правительство сообщить о мерах, принятых совместно с социальными партнерами в целях устранения профессиональной сегрегации и улучшения доступа женщин к более высокооплачиваемым видам занятости и более широким возможностям для трудоустройства. Отметив, что, как заявило правительство, оно хотело бы получить от МОТ помощь в сборе данных, Комитет просил правительство предпринять необходимые шаги для получения такой помощи.

*Конвенция № 138*

61. В своем замечании, сделанном в 2010 году, Комитет отметил, что в докладе МОТ по Джакарте цитируется исследование, согласно которому 68 процентов ответивших на вопросник домашних работников сообщили, что они подвергались во время работы психологическому насилию, 93 — физическому насилию, а 42 процента — тем или иным формам сексуальных домогательств и надругательств. Комитет выразил серьезную обеспокоенность по поводу продолжающейся эксплуатации детей в качестве домашних работников. Комитет настоятельно призвал в этой связи правительство предпринять необходимые шаги для обеспечения того, чтобы в срочном порядке был принят предлагаемый законопроект о защите домашних работников. Он также просил правительство принять меры по улучшению положения домашних работников из числа детей и предоставить информацию о достигнутых результатах. Комитет выступил с аналогичными комментариями в отношении Конвенции № 182.

**Ямайка**

62. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Ямайка ратифицировала конвенции № 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 87, 97, 98, 105, 122, 138 и 182.

**Комментарии надзорных органов МОТ**

63. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ в отношении положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин касаются следующих пунктов.

*Конвенция № 100*

64. В своем замечании, сделанном в 2011 году, Комитет, отметив заявление правительства о том, что до сих пор продолжается пересмотр Закона о занятости (равном вознаграждении мужчин и женщин) 1975 года, вновь настоятельно призвал правительство пересмотреть раздел 2 Закона, поскольку в нем идет речь об «аналогичных» или «по существу аналогичных» трудовых требованиях и поэтому в законодательстве в полной мере не закреплена концепция «труда равной ценности».

65. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет просил правительство предоставить информацию о мерах, принятых для содействия применению Конвенции путем проведения политики поощрения равного доступа женщин ко всем видам занятости и экономическим секторам, а также информацию о распределении мужчин и женщин с разбивкой по различным шкалам окладов и видам занятости, чтобы Комитет мог проанализировать, в какой степени этот закрепленный в Конвенции принцип применяется в рамках коллективных договоров.

66. Что касается объективной оценки труда, то Комитет просил правительство сообщить, каким образом оно обеспечивает, чтобы мужчины и женщины получали равное вознаграждение за труд равной ценности в гражданской службе, и уточнить, используется ли применяемая гражданской службой система организации служебной деятельности и служебной аттестации для анализа и классификации должностей в целях определения размера вознаграждения, и описать применяемые при этом методы и критерии.

*Конвенция № 111*

67. В своем прямом запросе, сделанном в 2011 году, Комитет напомнил, что в статье 24 Конституции не запрещается дискриминация по признаку пола. Комитет просил правительство приложить усилия для принятия положений, конкретно определяющих и запрещающих прямую и косвенную дискриминацию на всех основаниях, изложенных в статье 1(1)(а) Конвенции, в отношении всех аспектов трудоустройства и занятости и распространяющихся на всех трудящихся. Комитет также просил правительство предоставить информацию о любых событиях, касающихся состояния законопроекта об изменении Конституции, а также о любых мерах, принимаемых для изменения предвзятых по отношению к женщинам или устаревших законодательных актов, как этого требует Бюро по делам женщин.

68. Комитет отметил сообщение правительства о том, что проект доктрины в отношении сексуальных домогательств, который был пересмотрен и изменен секретариатом кабинета министров правительства Ямайки, будет представлен на утверждение кабинета министров, и что в этой доктрине предлагаются сроки и условия для принятия законодательства о борьбе с сексуальными домогательствами. Комитет отметил также, что были приняты меры по подготовке к осуществлению такой доктрины, включая проведение семинаров и инструктажей. Комитет далее отметил, что Бюро по делам женщин продолжало проводить учебно-информационные занятия по проблеме сексуальных домогательств, особенно среди сотрудников Полицейских сил Ямайки и других ключевых структур.

69. Комитет с удовлетворением отметил, что 8 марта 2011 года началось проведение национальной политики обеспечения гендерного равенства. Комитет принял к сведению, что были приняты различные меры по поощрению проведения такой политики, в том числе были организованы учебно-просветительные кампании по всестороннему учету гендерных аспектов, а в государственном секторе были назначены координаторы по гендерным вопросам. Комитет просил правительство продолжать предоставлять информацию о результатах проведения национальной гендерной политики в частном и государственном секторах, и в особенности о том, каким образом она помогает бороться с горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегацией на рынке труда. Он также просил правительство направить ему статистическую информацию о представленности женщин в различных профессиональных категориях, например на управленческих и директивных должностях в частном и государственном секторах.

70. Сославшись на программы обучения нетрадиционным навыкам, осуществляемые Центром по трудоустройству и профессиональной подготовке/Национальным агентством профессиональной подготовки, Комитет просил правительство продолжать предоставлять информацию о количестве подготовленных женщин и о доле участников, которым удалось устроиться на работу благодаря прохождению обучения, проведенного этими организациями.

#### *Конвенция № 97*

71. В своем прямом запросе, сделанном в 2007 году, Комитет отметил статистические таблицы за 2005 и 2006 годы, в которых содержится информация о заявлениях о предоставлении разрешения на работу, полученных от граждан страны происхождения, и о количестве ямайских работников, ежемесячно занятых в Северной Америке, с разбивкой по категориям занятости и признаку пола. Комитет просил правительство продолжать предоставлять информацию об иммиграционных и эмиграционных потоках с разбивкой по признаку пола, происхождению и сектору занятости, а также о соответствующей деятельности трудовых инспекторов.

72. Из соответствующих конвенций МОТ Мексика ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 45, 87, 105, 142 и 182.

#### **Замечания надзорных органов МОТ**

73. Замечания Комитета экспертов МОТ по положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин касаются нижеследующих моментов.

#### *Конвенция № 100*

74. В своих замечаниях в 2011 году Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что, хотя в федеральный Закон о труде поправки не вносились на предмет включения в него принципа равной оплаты за труд равной ценности, был принят мексиканский стандарт равенства условий труда женщин и мужчин 2009 года (NMX-R-025-SCFI-2009), в соответствии с которым любая организация, использующая наемный труд, должна получить соответствующий

сертификат и подтвердить, что ее трудовая практика соответствует принципам равенства и отсутствия дискриминации между женщинами и мужчинами.

75. В этой связи Комитет отметил, что, хотя принятие указанного стандарта способствует соблюдению принципа равенства между женщинами и мужчинами и свидетельствует о прогрессе в реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности, невозможно с полной уверенностью утверждать, что концепция «сопоставимый труд» используется именно в том смысле, который вкладывается в концепцию «труд равной ценности». Кроме того, данный стандарт распространяется не на все организации, а только на те из них, которые согласны пройти сертифицирование и поэтому с этой точки зрения также может иметь более ограниченное применение.

76. Что касается разрыва в заработной плате мужчин и женщин, то Комитет предложил правительству изучить причины, обуславливающие разницу в заработной плате, и принять упреждающие меры для более эффективного устранения ее структурных факторов.

77. В своем прямом запросе в 2011 году Комитет, приняв к сведению национальный план развития на 2007–2012 годы и национальную программу по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами на 2009–2012 годы, просил правительство продолжать представлять информацию о результатах осуществления этой программы.

78. Комитет обратился к правительству с просьбой принять необходимые меры для разработки объективных методов оценки должностей.

#### *Конвенция № 111*

79. В своих замечаниях, высказанных в 2010 году, Комитет напомнил о своих предыдущих просьбах в адрес правительства информировать его о механизмах мониторинга дискриминации, используемых в экспортно-производственных зонах, и механизмах рассмотрения жалоб на дискриминацию по признаку пола, созданных при местных и федеральных советах и арбитражных органах или трибуналах. Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что оно не располагает информацией о систематической дискриминации женщин в экспортно-производственных зонах или о жалобах на дискриминацию по признаку пола на предприятиях, занимающихся переработкой продукции, идущей на экспорт. Комитет напомнил о том, что эти вопросы ждут своего разрешения на протяжении многих лет и уже рассматривались в конференционном комитете по применению стандартов в 2006 году, в частности вопросы, касающиеся требования относительно прохождения теста на беременность для получения или сохранения работы и практики использования труда беременных женщин на тяжелых или опасных работах, которая заставляет женщин увольняться с работы. Комитет с обеспокоенностью отметил эту дискриминационную практику и просил правительство принять необходимые меры для расследования всех случаев дискриминации, которой подвергаются женщины в экспортно-производственных зонах, и ее эффективной ликвидации.

80. Комитет отметил, что 18 марта 2010 года на рассмотрение конгресса был передан проект постановления, вносящий поправки в различные положения федерального Закона о труде и запрещающий руководству предприятий требовать от женщины-работницы доказательств отсутствия у нее беременности для

того, чтобы быть принятой на работу или сохранить за собой свою должность, либо получить повышение или избежать увольнения на том основании, что она беременна, поменяла свой семейный статус или имеет на своем содержании малолетних детей. В настоящее время в комиссии по труду и социальному страхованию палаты депутатов рассматривается вопрос о реформировании трудового законодательства. Комитет просил правительство представить ему информацию о прогрессе в работе над внесением поправок в федеральный Закон о труде.

81. Комитет напомнил о своих предыдущих замечаниях, где он предлагал правительству: а) обеспечить, чтобы жалобы на сексуальное домогательство, подаваемые в соответствии с федеральным Законом о труде, не приводили к увольнению жертвы, и предусмотреть соответствующие санкции и средства правовой защиты; б) предоставить информацию о количестве и характере жалоб на сексуальное домогательство, поданных в соответствии с федеральным Законом о труде; и с) представить информацию о действующих механизмах подачи и рассмотрения жалоб на сексуальное насилие и порядке рассмотрения таких жалоб, а также о любых других механизмах, которые были созданы для борьбы с сексуальным домогательством в государственном секторе. В этой связи Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что инициатива о реформировании трудового законодательства, с которой правительство вошло в конгресс в марте 2010 года, предусматривала запрещение сексуального домогательства на работе. Правительство также сообщило, что Общий закон о праве женщин на жизнь, свободную от насилия, и федеральный Уголовный кодекс предусматривают различные виды наказания за сексуальное домогательство. Кроме того, национальным институтом по делам женщин и министерством труда и социального страхования принимаются меры, такие как создание протокола о вмешательстве в случае вскрытия фактов сексуального домогательства в государственных административных органах, разработка программы по трудовым спорам и проведение кампании для профилактики сексуального домогательства в школах и по месту работы, противодействия ему, наказания за него и его искоренения. Комитет просил правительство в контексте нынешней реформы трудового законодательства принять необходимые меры для обеспечения того, чтобы жалобы на сексуальное домогательство, подаваемые в соответствии с федеральным Законом о труде, не приводили к увольнению пострадавших.

82. В своем прямом запросе в 2010 году Комитет отметил, что в связи с принятием в 2007 году национального пакта о равенстве между мужчинами и женщинами бюджетные ассигнования на программы, непосредственно касающиеся женщин и вопросов равенства женщин и мужчин, были увеличены, что позволило активизировать работу по различным направлениям, в том числе запустить программу по созданию эффективной организации женщин из числа коренного населения, учредить фонд микрофинансирования предприятий сельских женщин и приступить к реализации программы по оказанию помощи женщинам, занятым в сельском хозяйстве, и национальной программы финансирования малых предприятий, 80 процентов микрокредитов которой приходится на женщин из сельских и городских районов, а также создать национальный фонд поддержки социальных предприятий, обслуживающий 1500 производственных единиц, 92 процента которых являются чисто женскими. Кроме того, во взаимодействии с министерством труда и социального страхования Нацио-



нальным институтом по делам женщин была осуществлена программа по созданию равных условий трудоустройства и борьбе с сексуальным домогательством и профессиональной сегрегацией женщин. Было также положено начало кампании по информированию общественности о таких проблемах, как неравенство условий труда, трудовая сегрегация, совместное несение трудовых и семейных обязанностей, вовлечение в трудовую и общественную жизнь молодых людей и людей с ограниченными способностями и сексуальное домогательство на рабочем месте. Комитет отметил, что, по данным Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна, уровень участия в экономической деятельности составляет 44,2 процента среди женщин и 80,4 процента среди мужчин. Комитет просил правительство представить информацию о результатах реализации вышеупомянутых программ и мероприятий.

83. Комитет принял к сведению работу, которую проводит министерство труда и социального страхования, награждая и ставя в пример те предприятия, которые помогают своим работникам сочетать трудовые и семейные обязанности, придерживаются принципа гендерного равенства и проводят политику, направленную на борьбу с насилием по месту работы и сексуальным домогательством. К числу таких инициатив относятся «Модель гендерного равенства» и присуждение предприятиям звания «Предприятие, заботящееся о семьях своих работников». Комитет также принял к сведению факт принятия стандарта NMX-R025-SCFI-2009 о равенстве условий труда между мужчинами и женщинами, по которому предприятие должно пройти сертифицирование и подтвердить, что оно действительно соблюдает право на равенство и не дискриминирует своих работников. Комитет просил правительство продолжать представлять информацию о результатах работы по этому направлению.

84. В своих предыдущих замечаниях Комитет просил правительство указывать причины отзыва жалоб, полученных Национальным советом по предотвращению дискриминации, с учетом того, что с 1 июня 2006 года по 15 мая 2008 года в Совет было подано 70 жалоб на дискриминацию по признаку беременности, но из них 50 жалоб были отозваны по личным мотивам. Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что, по данным Совета, многие из тех, кто подал жалобы, предпочли договориться, а не участвовать в примирительной процедуре и что в Совет было подано 102 жалобы на дискриминацию по признаку беременности, пола и расовой принадлежности.

85. Комитет отметил, что с июля 2008 года по июнь 2010 года трудовые инспекторы не зафиксировали ни одного случая нарушения права на недискриминацию. Он просил правительство продолжать представлять информацию о случаях нарушения права не подвергаться дискриминации на рабочем месте и, в частности, о подготовке, которую проходят трудовые инспекторы по вопросам дискриминации в сфере трудоустройства.

#### *Конвенция № 182*

86. В своем замечании в 2011 году Комитет принял к сведению принятие в январе 2011 года национальной программы по предупреждению и пресечению торговли людьми. Он указал на то, что задачей программы являются организация эффективной и всесторонней борьбы на федеральном уровне с проблемой торговли людьми и достижение четырех следующих целей: а) понимание при-

чин и последствий торговли людьми в стране; b) противодействие торговле людьми и изменение культурных стереотипов, формирующих в обществе терпимое отношение к сексуальной и трудовой эксплуатации; c) содействие обеспечению соблюдения законодательства в его части, касающейся торговли людьми; и d) предоставление всеобъемлющей, высококачественной помощи жертвам торговли людьми и их семьям, а также свидетелям.

## **Новая Зеландия**

87. Из соответствующих конвенций МОТ Новая Зеландия ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 97 (за исключением положений приложения I), 98, 105, 122 и 182.

### **Замечания надзорных органов МОТ**

88. Замечания Комитета экспертов МОТ по положениям Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин касаются нижеследующих моментов.

#### *Конвенция № 100*

89. В своих замечаниях в 2011 году Комитет напомнил о том, что Закон о трудовых отношениях 2000 года, Закон о правах человека 1993 года и Закон о равной оплате 1972 года сводят требование равной оплаты труда женщин и мужчин к выполнению одной и той же и одинаковой работы. Кроме того, Закон о трудовых отношениях ограничивал параметры сравнения с ситуациями, когда мужчина и женщина работают на одном и том же предприятии. Комитет отметил, что новозеландский совет профсоюзов озабочен дальнейшим отсутствием законодательных механизмов, создание которых позволило бы претворить в жизнь принцип равной оплаты за труд равной ценности. Он также указал на тот факт, что закрытие Управления по вопросам равенства в оплате труда и в сфере трудоустройства и свертывание его программы работы, а также отказ от практики проведения платных расследований подрывают любой прогресс в этой области. Комитет просил правительство предпринять шаги с целью обеспечить всестороннее отражение в законодательстве принципа равной оплаты труда женщин и мужчин равной ценности.

90. Комитет принял к сведению заявление правительства о том, что разрыв в заработной плате мужчин и женщин в 2009 года на государственной службе был шире по сравнению с частным сектором. Комитет запросил у правительства информацию о любых мерах, принятых комиссией по государственной службе и министерством по делам женщин в целях продвижения и применения принципа равной оплаты труда женщин и мужчин за труд равной ценности на государственной службе и о результатах проделанной работы в этой связи. Он также просил правительство предоставить информацию о любых мерах, принятых для выполнения рекомендаций, вынесенных по итогам пересмотра трудового законодательства в части, касающейся равной оплаты и создания равных условий при поступлении на работу, а также информацию о результатах, достигнутых в реализации планов государственных ведомств по обеспечению равенства в сферах оплаты труда и трудоустройства.

91. Что касается результатов оценки должностей, то Комитет отметил заявление правительства о том, что для предприятий как государственного, так и ча-

стного секторов правительство разработало механизм для оценки соблюдения принципа равенства в сфере трудовых отношений, с которым можно ознакомиться на веб-сайте департамента труда; для получения комплекта материалов от предприятий требуется представить отчет по результатам использования этого механизма в их работе.

92. В своем прямом запросе в 2011 году Комитет отметил, что в 2009 году разрыв в заработной плате мужчин и женщин сохранялся на уровне примерно 12 процентов. Комитет просил правительство представить конкретную информацию о планируемых или уже принятых мерах по решению проблемы концентрации женщин на должностях, где они заняты неполный рабочий день, и в низкооплачиваемых сферах.

93. Что касается государственного сектора, то Комитет вновь просил правительство представить информацию о разработанном для окружных советов здравоохранения и состоящем из двух частей плане по обеспечению равенства в сферах оплаты труда и трудоустройства и результатах его осуществления. Комитет также просил правительство представить информацию о любых мерах, принятых с целью увеличения числа женщин на всех должностях государственного сектора, в том числе на высокооплачиваемых.

94. Что касается частного сектора, то Комитет вновь просил правительство выявлять все те конкретные трудности, с которыми сталкиваются предприятия частного медицинского сектора при устранении перекосов в заработной плате.

95. В заключение, отметив заявление правительства о том, что ни в Управлении по трудовым отношениям, ни в судах принципиальные вопросы, имеющие непосредственное отношение к Конвенции, никогда не рассматривались, Комитет просил правительство продолжать следить за тем, насколько эффективны нынешние процедуры с точки зрения выполнения требования о равной заработной плате.

#### *Конвенция № 111*

96. В своем замечании в 2011 году Комитет отметил, что уровень участия женщин в курсах, организованных на базе учебных заведений отрасли, и в подготовке, проводимой в соответствии с планом обучения предпринимателей современным методам ведения предпринимательской деятельности, сохранялся низким и составил соответственно 29,2 процента и 11,67 процента. Комитет просил правительство представить информацию о любых результатах, достигнутых в его работе по расширению масштабов отраслевой подготовки и подготовки в соответствии с планом обучения современным методам предпринимательской деятельности и в распространении ее на отрасли, где преимущественно используется женский труд, и информацию об активизации участия женщин в тех курсах, где уровень их участия является особенно низким, а также о результатах работы, проделанной комиссией по созданию равных возможностей в сфере трудоустройства и Фондом профессионального обучения в целях продвижения принципов разнообразия и равенства возможностей и организации работы курсов профессиональной подготовки как для мужчин, так и для женщин.

97. В своем прямом запросе в 2011 году Комитет напомнил о своих предыдущих замечаниях по поводу барьеров, с которыми сталкиваются женщины в по-

пытке совместить свои семейные обязанности со стремлением вернуться на работу по прежней специальности или устроиться на более ответственную должность. Он отметил принятое в 2011 году постановление «Об отпуске для родителей и охране труда» (оплачиваемый родительский отпуск). Он также принял к сведению заявление правительства о том, что, хотя в настоящее время правительство не собирается ратифицировать Конвенцию о работниках с семейными обязанностями 1981 года (№ 156), законодательство в сфере родительских отпусков предоставляет обоим родителям большую гибкость и более широкий выбор в том, что касается сочетания их рабочих и семейных обязанностей, и помогает обеспечить равенство на рабочем месте. Комитет просил правительство дать более развернутый ответ на вопрос о том, действительно ли меры, нацеленные на то, чтобы помочь женщинам с семейными обязанностями вернуться на рынок труда, помогли им восстановиться на работе в той же должности или получить более ответственную должность.

#### *Конвенция № 97*

98. В своем прямом запросе в 2010 году Комитет принял к сведению заявление Совета профсоюзов Новой Зеландии о том, что требуется активизировать оказание медицинской помощи и предоставление ресурсов беженцам для того, чтобы помочь отдельным категориям мигрантов, прежде всего беженцам, восстановиться от предыдущих ранений, болезней и травм, прежде чем они займутся поиском работы. Совет также назвал «высоким» число женщин-беженцев, испытывающих посттравматический стресс, а также получивших физические увечья и не восстановившихся после предыдущего плохого лечения.

99. Комитет просил правительство более подробно проработать вопрос о дополнительной помощи, в которой нуждаются некоторые мигранты и беженцы, в частности женщины и мигранты из Африки, и информировать его о любых мерах, как принятых, так и планируемых для оказания им специальной помощи после прибытия и на первоначальном этапе расселения, чтобы мигранты, особенно женщины из числа беженцев, могли восстановиться от предыдущих не до конца вылеченных болезней и травм, прежде чем заняться поиском работы.

#### **Самоа**

100. Из соответствующих конвенций Самоа ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции № 29, 87, 98, 105, 138 и 182.

101. Самоа стала членом МОТ в 2005 году, и ее первые доклады по конвенциям №№ 87 и 98 рассматривались в Комитете экспертов на его сессии 2011 года, но у Комитета экспертов МОТ нет замечаний по поводу положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

102. В последнее время техническая помощь в совершенствовании трудового законодательства оказывается по линии проекта МОТ по руководству трудовой деятельностью и трудовой миграции.