



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

Distr.: General
20 December 2013
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин
Пятьдесят седьмая сессия
10–28 февраля 2014 года
Пункт 6 предварительной повестки дня*
Осуществление статей 21 и 22 Конвенции
о ликвидации всех форм дискриминации
в отношении женщин**

**Доклады специализированных учреждений об
осуществлении Конвенции о ликвидации всех форм
дискриминации в отношении женщин 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 седьмой сессии доклады об осуществлении Конвенции в областях, входящих в сферу их деятельности.

* CEDAW/C/57/1.



I. Введение

1. Положения статьи 11 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин рассматриваются в ряде конвенций Международной организации труда (МОТ). Что касается 189 конвенций, принятых к настоящему времени, то информация, содержащаяся в настоящем докладе, в основном касается следующих конвенций:

- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин, (No. 100), которая была ратифицирована 171 государством членом;
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, 1958 год (No. 111), которая была ратифицирована 172 государствами членами;
- Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями, (No. 156), которая была ратифицирована 43 государствами членами.

2. Там, где это применимо, делают ссылки на ряд конвенций, которые имеют отношение к занятости женщин:

Принудительный труд

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

Детский труд

- Конвенция 1973 года о минимальном возрасте, (No. 138)
- Конвенция 1989 года об искоренении наихудших форм детского труда, (No. 182)

Свобода ассоциации

- Конвенция 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию, (No. 87)
- Конвенция 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, (No. 98)

Политика в области занятости

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

Охрана материнства

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

Работа в ночное время

- Конвенция (пересмотренная) 1948 года о ночном труде женщин (No. 89) [и Протокол]
- Конвенция 1990 года о ночном труде, (No. 171)

Работа под землей

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

Трудящиеся мигранты

- Конвенция 1949 года о трудящихся мигрантах (пересмотренная), (No. 97)
- Конвенция 1975 года о трудящихся мигрантах (Дополнительные положения), (No. 143)

Неполное рабочее время

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

Надомный труд

- Конвенция 1996 года о надомном труде, (No. 177)

Труд домашних работников

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

3. Надзор за применением ратифицированных конвенций осуществляется Комитетом экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (Комитет экспертов), который является заседающим раз в год органом в составе независимых экспертов из всех регионов мира. Информация, представленная в части II настоящего доклада, включает резюме замечаний и просьб, непосредственно представленных Комитету. Замечания представляют собой комментарии, публикуемые в ежегодном докладе Комитета экспертов — издается на английском, испанском и французском языках, — которые представляются Комитету Конференции по применению норм Международной конференции труда. Прямые запросы (подготавливаются на английском и французском языках, а в случае испаноговорящих стран, также и на испанском языке) не публикуются в книжном формате, но обнародуются. На более позднем этапе они публикуются в базе данных МОТ — NORMLEX, посвященной надзорной деятельности.

4. Приведенные ниже пояснения представляют собой выжимки из гораздо более подробных комментариев, выносимых надзорными органами МОТ. С соответствующими комментариями Комитета экспертов, о которых говорится в Части II, можно ознакомиться, посетив следующем веб-страницу www.ilo.org/dyn/normlex/en/.

5. Следует отметить, что Комитет экспертов часто включает в свои собственные комментарии ссылки на информацию, представленную Комитету по ликвидации дискриминации в отношении женщин правительствами или другим договорным органам Организации Объединенных Наций, а также на доклады, публикуемые этими органами.

II. Указания на положение в отдельных странах

Бахрейн

6. Что касается соответствующих конвенций, то Бахрейн ратифицировал Конвенцию № 111. Он также ратифицировал конвенции № 29, 89, 29, 89, 105, 138 и 182.

Комментарии, вынесенные надзорными органами МОТ

7. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются вопросов, упомянутых ниже.

Конвенция № 111

8. В своем замечании, сделанном в 2012 году, Комитет экспертов отметил принятие Закона о труде в частном секторе, Закон № 36 (2012 год) («Закон о труде»), который вступил в силу 2 сентября 2012 года. Комитет отметил, что в соответствии со статьей 39 «запрещается дискриминация в размере заработной платы на основании пола, происхождения, языка, религии или идеологии». В статье 104 предусматривается, что прекращение договора о найме будет рассматриваться как произвольное, если оно осуществляется по признаку пола, цвета кожи, религии, идеологии, семейного положения, семейных обязанностей или беременности трудящейся женщины, рождения ребенка или грудного вскармливания; прекращение найма также считается произвольным, если работник подал работником жалобу или официальное заявление или подал иск против работодателя, если только жалоба, заявление или иск не имели. В статье далее предусматривается, что восстановление в должности уволенного лица должно осуществляться по решению суда в тех случаях, когда увольнение было осуществлено по одной из вышеперечисленных причин. Кроме того, в статье 29 предусматривается, что в отношении женщин применяются все положения, регулирующие трудоустройство мужчин, без дискриминации в аналогичных ситуациях, а в статье 33 запрещается, чтобы наниматели увольняли женщин по причине замужества или отпуска по беременности и родам.

9. Комитет обратил внимание на свои предыдущие комментарии, в которых он настоятельно призвал правительство предпринять шаги с тем, чтобы в новый Закон о труде были включены положения, конкретно определяющие и запрещающие прямую и косвенную дискриминацию на основании причин, перечисленных в статье 1(1)(а) Конвенции в отношении всех форм занятости и профессий, которые бы касались всех трудящихся, включая домашних работников, временных работников и сельскохозяйственных трудящихся. Комитет, однако, отметил, что в Законе о труде не содержится определение дискриминации, и он, как представляется, не содержит запрета в отношении косвенной дискриминации. Хотя и запрещается дискриминация в отношении размера заработной платы и произвольного увольнения, в Закон не были включены все причины, изложенные в статье 1(1)(а) Конвенции. За исключением случаев, касающихся оплаты труда и увольнения, в Законе не предусматривается защиты от дискриминации при получении доступа к профессиональному обучению, занятости и отдельным профессиям и в отношении положений и условий занятости, как предусматривается в статье 1(3) Конвенции. В соответствии со статьей 2 Закон о труде не при-

меняется к гражданским служащим и государственным юридическим лицам или к домашним работникам или лицам, рассматриваемым как таковые, включая сельскохозяйственных трудящихся, домашних охранников, няnek, водителей и поваров, которые осуществляют работу для работодателя или членов семьи работодателя, за исключением некоторых конкретных положений, которые не включают положения о дискриминации. Комитет обратился к правительству с просьбой представить подробную информацию о шагах, предпринятых для обеспечения того, чтобы все трудящиеся, включая лиц, исключенных из сферы применения недискриминационных положений, содержащихся в Законе о труде, были обеспечены защитой от прямой или косвенной дискриминации в отношении занятости или профессий, включая доступ к трудоустройству, профессиональному обучению, и положения и условия занятости, с учетом всех оснований, перечисленных в Конвенции. Комитет также просил правительство рассмотреть возможность дальнейшего пересмотра положений Закона о труде с целью полного законодательного отражения этого принципа Конвенции и представления информации о мерах, принятых в этом направлении.

10. Комитет отметил, что в статье 31 нового Закона о труде в принципе содержится более широкий запрет в отношении трудоустройства женщин, ибо в нем предусматривается, что министр (отвечающий за трудовые вопросы в частном секторе) должен принять решение, в котором будет определено в отношении каких видов работы применяется запрет на трудоустройство женщин. Комитет настоятельно призвал правительство предпринять шаги для того, чтобы обеспечить, чтобы применение мер защиты было ограничено защитой материнства в строгом смысле слова и что были отменены любые положения, которые в противном случае будут означать создание препятствий для найма или трудоустройства женщин, и чтобы были отменены любые такие меры.

11. Комитет отметил, что в ходе пересмотра Трудового кодекса не была использована возможность для того, чтобы включить положение, конкретно определяющее и запрещающее сексуальные домогательства в области трудоустройства и занятий. Он отметил, что правительство вновь заверило, что положения Уголовного кодекса являются достаточными и что лицо, подающее жалобу, также может представить жалобу о дискриминации в министерство труда. Комитет пришел к заключению, что учитывая конфиденциальный характер этого вопроса, бремя доказывания и ограниченный круг рассматриваемых видов поведения, одного судебного разбирательства будет недостаточно. Комитет также сделал вывод о том, что недискриминационные положения Закона о труде являются недостаточными, ибо они охватывают только вопросы, касающиеся оплаты труда и прекращения занятости, и не касаются конкретно определения и запрещения всех форм сексуальных домогательств. Комитет вновь настоятельно призвал правительство предпринять шаги с целью определения и однозначного запрещения сексуального домогательства в области трудоустройства и занятий, которое бы охватывало как домогательство *quid pro quo*, так и домогательство путем осуществления непристойных действий. Комитет также просил правительство принять практические меры с целью пресечения и предотвращения сексуальных домогательств.

12. Комитет отметил, что Закон о труде исключает из сферы охвата недискриминационных положений группы, которые в основном включают трудящихся мигрантов, а именно, домашних работников и лиц, рассматриваемых как таковые, включая сельскохозяйственных трудящихся, домашних охранников, няней,

водителей и поваров. Он напомнил о принятии Решения № 79 от 16 апреля 2009 года, статья 2 которого предусматривает, что иностранный работник имеет право переходить на работу от одного работодателя к другому, не нарушая при этом прав работодателя в силу положений закона или трудового договора, заключенного между сторонами. Просьба о смене нанимателя должна быть одобрена Управлением регулирования рынка труда (статья 5). Комитет высказал мнение, что предоставление работодателю разрешения предусматривать в договоре о найме ограничения в отношении перехода на работу к другому работодателю может свести на нет цель Решения № 79 в силу того, что по причине неравного положения в ходе переговоров о найме, трудящиеся мигранты могут подвергаться давлению, чтобы они согласились на такие положения, что вновь ставит их в положение большей зависимости и серьезно сказывается на использовании ими своих трудовых прав и подвергает их воздействию дискриминационной практики. Комитет обратился к правительству с просьбой: а) обеспечить эффективную защиту всех трудящихся мигрантов от дискриминации по признаку расы, пола, цвета кожи, политических воззрений, национального происхождения и социального положения и обеспечить их доступ к надлежащим процедурам и средствам защиты; b) обеспечить, чтобы принятие любых правил для регулирования права трудящихся мигрантов на смену работодателя не вело к введению условий или ограничений, которые могли бы усилить зависимость трудящихся мигрантов от их работодателей и тем самым усиливало бы их уязвимость перед лицом применения насилия и дискриминационной практики; c) представить информацию о количестве трудящихся мигрантов с разбивкой по признаку пола, занятий и страны происхождения, которые поменяли работодателя в соответствии с Решением № 79 (с разрешения нанимателя, без разрешения нанимателя и в конце действия разрешения на работу); d) представить информацию о характере и количестве полученных Управлением регулирования рынка труда просьб о смене работодателя без его разрешения с разбивкой по признаку пола, занятий и страны происхождения, а также о количестве просьб, которые были отклонены, и о причинах этого; и e) продолжать представлять информацию о результатах рассмотрения Комитетом этого вопроса с целью определения последствий применения Решения и осуществления последующих мер по его применению.

13. В своем прямом запросе, сформулированном в 2012 году, Комитет отметил сообщение правительства о том, что в министерстве по правам человека и социальному развитию был создан Верховный совет по делам женщин, а также группа по обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин. Группа по обеспечению равных возможностей координирует свою работу с Верховным советом по делам женщин в ходе рассмотрения жалоб, организации семинаров и учебных курсов. Комитет просил правительство представить конкретную информацию относительно: а) мандата Верховного совета по делам женщин, деятельности и мерах, принятых Советом или группой по обеспечению равных возможностей для распространения информации о Конвенции и поощрения равенства возможностей мужчин и женщин в области трудоустройства и занятий и о достигнутых результатах; b) характера и количества жалоб, полученных Советом или группой по обеспечению равных возможностей и достигнутых результатах; c) долгосрочной стратегии, Национальной модели для учета потребностей женщин в процессе развития и об осуществленных или предусматриваемых законодательных реформах в той мере, в какой они касаются принципа Конвенции, и их воздействии на улучшение возможностей в области занятости с точки зрения трудоустройства и занятий; d) количества женщин и мужчин, получивших соот-

ветствующие выгоды благодаря профессиональной подготовке, включая информацию о типе профессионального обучения, и о том, каким образом такая профессиональная подготовка повлияла на их возможности и е) мер, принятых для обеспечения того, чтобы женщины имели доступ к более широкому кругу возможностей в области образования, профессионального обучения и трудоустройства, в том числе в областях, где традиционно доминируют мужчины.

Дополнительная информация

14. В июне 2011 года делегаты трудящихся на 100-й сессии Международной конференции труда представили жалобу в соответствии со статьей 26 Устава МОТ относительно несоблюдения Бахрейном Конвенции № 111. В жалобе утверждается, что после событий, происшедших в Бахрейне в феврале 2011 года, временное прекращение договоров о найме и другие формы санкций, включая увольнения, были применены в отношении более 2000 работников государственного и частного секторов, включая профсоюзных деятелей, членов профсоюзов и их лидеров, после мирных демонстраций с требованиями экономических и социальных перемен и заявлениями в поддержку осуществляемого процесса демократизации и реформ. Как явствует из жалобы, увольнения были осуществлены на таких основаниях, как мнения и убеждения трудящихся и членство в профсоюзах. К Административному совету МОТ был обращен призыв принять меры в связи с конкретными утверждениями о дискриминации на основе политических убеждений и религии.

15. В соответствии со статьей 26 жалобы на несоблюдение ратифицированной конвенции в отношении государства члена может подавать другое государство член, которое ратифицировало ту же конвенцию, делегат Международной конференции труда или Административный совет МОТ в его собственном качестве. После получения жалобы Административный совет может принять необходимые решения, касающиеся процедуры, подлежащей применению. В случае неоднократных и серьезных нарушений, которые не устраняются эффективным образом государством членом, жалобы могут быть переданы Административным советом в Комиссию по расследованию, которая является самой высокой следственной инстанцией МОТ.

16. Трехсторонние обсуждения жалобы на Бахрейн состоялись в ходе 312-319 сессий Административного совета. МОТ также осуществила официальные миссии в эту страну с целью рассмотрения ситуации и оказания помощи правительству и социальным партнерам. В марте 2012 года участники трехсторонних обсуждений в Бахрейне подписали соглашение относительно вопросов, поднятых в жалобе. По состоянию на ноябрь 2013 года жалоба на Бахрейн по-прежнему находилась в процессе рассмотрения в Административном совете. Ожидается, что в марте 2014 года Административный совет примет решение относительно необходимости создания комиссии для расследования жалобы.

Камерун

17. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Камерун ратифицировал конвенции №№ 100 и 111. Он также ратифицировал Конвенции №№ 3, 29, 45, 87, 97, 98, 105, 122, 138, 143 и 182.

Комментарии, вынесенные надзорными органами МОТ.

18. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются вопросов, упомянутых ниже.

Конвенция № 100

19. В своем замечании, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов сослался на статью 61(2) Трудового кодекса, в которой оплата равного труда всех трудящихся независимо от их происхождения, пола, возраста, статуса и религиозных убеждений определяется на основе равных условий труда и профессионального уровня, что не обеспечивает полного применения принципа равного вознаграждения за труд равной ценности. Комитет вновь отметил, что правительство сослалось на законопроект о пересмотре нынешнего Трудового кодекса и указало, что в текст проекта, который в настоящее время рассматривается Консультативным комитетом по вопросам труда, внесены поправки в статью 61 (2) с тем, чтобы привести ее в соответствие с Конвенцией. Отметив, что законопроект в настоящее время находится на рассмотрении в канцелярии премьер министра, Комитет полагает, что правительство сможет сообщить о его принятии в ближайшем будущем и что новый текст будет содержать положения, которые будут в полной мере отражать принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, как предусматривается Конвенцией.

20. В своем прямом запросе, сформулированном в 2012 году, относительно оценки должностей Комитет просил правительство рекомендовать социальным партнерам проанализировать номенклатуру и классификацию должностей в свете принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труда равной ценности с помощью методов объективной оценки должностей и рекомендовал ему таким же образом провести анализ должностей в административных органах.

Конвенция № 111

21. В своем замечании, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов отметил, что законопроект о пересмотре Трудового кодекса был рассмотрен Консультативным комитетом по вопросам труда и что он находится на рассмотрении в канцелярии премьер министра. Комитет полагает, что в ближайшем будущем правительство сможет сообщить о принятии текста и что он будет содержать положения, в которых будет предусмотрено определение и конкретный запрет прямой или косвенной дискриминации на основе, по крайней мере, всех причин, перечисленных в Конвенции, в отношении всех аспектов трудоустройства и занятий, включая доступ к профессиональному обучению.

22. В течение ряда лет Комитет настоятельно призывал правительство как можно скорее предпринять конкретные шаги для осуществления процесса законодательной реформы с целью отмены некоторых положений, в частности положений Уголовного кодекса и Гражданского кодекса, а также Указа № 81-02

1981 года, которые дают супругу право возражать против работы его супруги, ссылаясь на интересы семьи и детей. Правительство просто сообщило, что эти положения будут отменены. Далее, что касается хода рассмотрения законопроекта о предотвращении и пресечении насилия в отношении женщин, правительство указало, что он рассматривается министерством по делам женщин и семьи. В этой связи Комитет был вынужден подтвердить свою просьбу настоятельно призвать правительство незамедлительно принять необходимые меры для устранения из законодательства положений, которые ведут к дискриминации в отношении женщин в области трудоустройства и занятий, а также принять конкретные меры по борьбе против стереотипных представлений и предрассудков в отношении роли женщин и мужчин в обществе, с тем чтобы устранить препятствия, мешающие трудоустройству женщин. Комитет надеется, что правительство сможет в ближайшее время сообщить о принятии закона относительно предупреждения и пресечения насилия в отношении женщин и дискриминации по признаку пола.

23. Что касается национальной политики по вопросам равенства, как предусматривается Конвенцией, то Комитет отметил, что не существует ни одного общества, которое было бы полностью свободно от дискриминации, и настоятельно призвал правительство как можно скорее принять необходимые меры для разработки и осуществления национальной политики по вопросам равенства, включая программы действий и конкретные меры для поощрения равенства возможностей и обращения без какого-либо различия по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения, а также принять меры для ликвидации дискриминационной практики в области трудоустройства и занятий.

24. Комитет далее отметил, что в докладе правительства не содержится каких-либо ответов на его предыдущие комментарии. Что касается утверждения Генерального профсоюза трудящихся Камеруна о том, что некоторые компании продолжают публиковать гендерную рекламу вакансий, то Комитет просил правительство представить информацию в ответ на утверждения Профсоюза и указать, в частности, рассматривали ли трудовые инспекторы случаи публикации дискриминационной рекламы о трудовых вакансиях, предназначенных исключительно для мужчин или женщин, а также сообщить о любых мерах, принятых в таких случаях.

25. Что касается утверждений Профсоюза о том, что определенные должности и занятия резервируются только для представителей того или иного пола, в частности это касается пожарников, то Комитет сослался на свои предыдущие комментарии относительно необходимости пересмотра перечня профессий, запрещенных для женщин, как предусматривается Приказом № 16/MLTS от 27 мая 1969 года. Отметив, что меры, касающиеся охраны женщин, должны ограничиваться охраной материнства и не должны основываться на стереотипах в отношении профессиональных возможностей женщин и их роли в обществе, ибо это ограничивает трудоустройство женщин определенными профессиями, Комитет настоятельно призвал правительство принять необходимые меры для внесения поправок в перечень профессий, запрещенных для женщин, в свете этих принципов, и принять меры для ликвидации препятствий, мешающих трудоустройству женщин на практике.

26. В своем прямом запросе, сформулированном в 2012 году, Комитет отметил, что в докладе правительства не содержится ответ на его предыдущий комментарий и в этой связи повторно сформулировал свою предыдущую просьбу.

27. Отметив, что раздел 347 Уголовного кодекса касается недостойного домогательства в отношении несовершеннолетних в возрасте от 16 лет до 21 года и не охватывает все ситуации сексуального домогательства на рабочих местах, Комитет полагает, что правительство примет необходимые шаги, с тем чтобы включить в трудовое законодательство положения, которые запрещают сексуальное домогательство и предусматривают наказание за него, как в случае домогательства *quid pro quo*, так и в случае домогательства путем осуществления непристойных действий.

28. Отметив сообщение правительства о том, что оно, в частности сконцентрировало внимание на поощрении доступа к образованию и профессиональному обучению для молодых людей, в частности, путем предоставления стипендий для учащихся девушек, Комитет просил правительство представить информацию о поощрении равенства в области образования и профессионального обучения и о том, каким образом такие меры влияют на трудоустройство женщин, и, в частности, на доступ женщин к более широкому кругу должностей, которые традиционно занимают мужчины.

Финляндия

29. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Финляндия ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 87, 98, 105, 122, 138, 156 и 182.

Комментарии, вынесенные надзорными органами МОТ

30. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются вопросов упомянутых ниже.

Конвенция № 100

31. В своем замечании, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов отметил, что из доклада правительства явствует, что разница в оплате труда мужчин и женщин составляла 17,9 процента в 2011 году. Оплата труда по его результатам (бонусы) оказала влияние на гендерную пропасть, особенно в период последней рецессии, и Комитет Парламента по вопросам занятости и равенства придерживается мнения о том, что Закон о равенстве между мужчинами и женщинами (609/1986) должен более четко предусматривать, что определение вознаграждения включает различные дополнительные формы оплаты труда. Комитет также отметил сообщение правительства о том, что сегрегация на рынке труда по-прежнему является основной причиной гендерной пропасти в области оплаты труда. Он просил правительство сообщить о любых мерах, принятых в контексте экономической рецессии, для осуществления программы равной оплаты труда, и о воздействии таких мер на национальном и отраслевом уровнях и на уровне рабочих мест.

32. Комитет отметил сообщение правительства о том, что согласно правительственному обследованию, проведенному в 2008-2009 годах, уровень соблюдения обязательства относительно разработки планов обеспечения равенства на рабочих местах по-прежнему является недостаточным и что необходимо повысить качество планов и обследований по вопросам оплаты труда. Правительство указало, что в июне 2012 года трехсторонняя рабочая группа, назначенная правительством для рассмотрения эффективности обследований по вопросам оплаты труда и потребностей в их разработке, завершила свою работу и предложила обновить процесс профессионального обучения в связи с планами обеспечения равенства и обследованиями оплаты труда. Комитет обратился к правительству с просьбой представить конкретную информацию о содержании профессионального обучения по вопросам планирования в области обеспечения равенства на рабочих местах, а также о достигнутых результатах. Он также просил правительство представить дополнительную информацию о фактическом воздействии обследования по вопросам оплаты труда на сокращение разницы в оплате труда мужчин и женщин в частном и государственном секторах, включая соответствующие статистические данные и информацию о количестве обследований по вопросу равной оплаты труда, которые привели к принятию конкретных последующих мер, включая меры по исправлению положения в тех случаях, когда была выявлена дискриминация в оплате труда.

33. Комитет напомнил об озабоченностях, высказанных Конфедерацией профсоюзов научных работников и управленческого персонала в Финляндии, относительно того, что молодые образованные женщины принимаются на работу более часто, чем мужчины на основе постоянного трудоустройства, особенно в государственном секторе, и что служебная карьера женщин, имеющих высшее образование, которые работают по постоянным контрактам, почти на десять лет отстает от карьеры мужчин, имеющих такой же уровень образования. Комитет просил правительство сообщить о том, каким образом решается проблема высокой концентрации женщин на срочных контрактах в контексте косвенной дискриминации в отношении вознаграждения и определить любые пробелы в законодательстве о равном вознаграждении в этой связи.

34. В своем прямом запросе, сформулированном в 2012 году, Комитет отметил, что анализ, осуществленный в рамках исследовательского проекта под названием «Равная оплата, равенство и новые системы оплаты труда», который был завершен в конце 2010 года, показал, что внедрение новой системы оплаты труда, создало лишь ограниченные возможности для сокращения разницы в оплате труда мужчин и женщин. Комитет просил правительство представить информацию о любой последующей деятельности или исследованиях, касающихся выводов, сделанных в ходе этого исследовательского проекта.

Конвенция № 111

35. В своем прямом запросе, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов отметил сообщение правительства о том, что в июне 2012 года оно одобрило резолюцию о Плана действий в области гендерного равенства на период 2012–2015 годов. Цель Плана действий заключается в том, чтобы ослабить гендерную сегрегацию в области образования и выборе карьеры и на рынке труда; принимаются активные меры, чтобы сократить на половину основные гендерные различия к 2020 году с точки зрения участия в сфере профессионального обучения и результатов образования на всех уровнях. Комитет отметил сообщение прави-

тельства о том, что в 2009-2010 годах был завершен проект под названием «Шаги по сокращению сегрегации», который совместно осуществлялся Национальным советом образования Финляндии и Омбудсменом по вопросам равенства с тем, чтобы гарантировать, чтобы финские учебные заведения разработали планы обеспечения равенства, касающиеся их деятельности. Комитет просил правительство сообщить о конкретных мерах, принятых в соответствии с Планом действий в области гендерного равенства с целью решения проблемы профессиональной гендерной сегрегации.

Конвенция № 156

36. В своем замечании, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов отметил, что поощрение участия мужчин в осуществлении родительских функций и уходе за детьми является неотъемлемым элементом политики гендерного равенства в Финляндии. Комитет также отметил, что одной из долгосрочных целей политики в области гендерного равенства, определенных в первом докладе правительства по вопросу гендерного равенства (2011 год), является более равное распределение семейного отпуска между родителями и что меры по достижению цели сочетания работы и семейной жизни включают следующее: а) расширение права на отпуск для ухода за членами семьи, не являющимися детьми иждивенцами; б) увеличение масштабов использования семейного отпуска отцами; с) повышение размера компенсации за расходы, понесенные работодателями по причине отцовства и материнства и d) удовлетворение потребностей различных видов семей. Комитет просил правительство представить информацию о прогрессе в принятии любых законодательных поправок в связи с системой родительских отпусков.

37. Комитет отметил, что раздел 9 главы 7 Закона о договорах найма, как представляется, в основном касается увольнения в период отпуска по семейным обстоятельствам, а не увольнения после такого отпуска. Комитет обратился к правительству с просьбой представить информацию о практическом применении и последствиях применения положений, положений касающихся возможности интеграции работников после отпуска по семейным обстоятельствам в ряды рабочей силы.

38. В своем прямом запросе, сформулированном в 2012 году, Комитет с интересом отметил сообщение правительства о том, что раздел 7 а) Закона о договорах найма, который вступил в силу 1 апреля 2011 года, предоставил физическим лицам возможность отсутствовать на рабочем месте для ухода за членом семьи или другим близким родственником в последующем или предыдущем поколении. Он также отметил, что представленный в 2011 году доклад правительства по вопросу о гендерном равенстве касается важного значения расширения сферы охвата права на отпуск по семейным обстоятельствам для ухода за членами семьи, не являющимися детьми иждивенцами. Комитет просил правительство представить информацию о практическом применении раздела 7 а) Закона о договорах найма, включая статистическую информацию о количестве мужчин и женщин, которые просили о предоставлении отпуска и о количестве тех, кому был предоставлен такой отпуск для ухода за членами семьи, которые не являются детьми иждивенцами.

39. Комитет отметил сообщение правительства о том, что имеется ряд процедур гибкого рабочего времени, включая работу неполный рабочий день, гибкий

график работы, работу на дому, пенсии за работу в течение неполного рабочего дня, систему накопления часов работы и распределение работы. Комитет просил правительство представить информацию о воздействии этих процедур на создание возможностей для работников для сочетания работы и семейных обязанностей, включая статистическую информацию о количестве мужчин и женщин, которые используют такие процедуры.

Ирак

40. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Ирак ратифицировал конвенции №№ 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции №№ 29, 98, 105, 122, 138 и 182.

Комментарии, вынесенные надзорными органами МОТ

41. Соответствующие комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются вопросов, упомянутых ниже.

Конвенция № 100

42. В своем замечании, сформулированном в 2011 году, Комитет экспертов упомянул о необходимости пересмотра раздела 4(2) Трудового кодекса, с тем чтобы в полной мере отразить принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, потому что его положения ограничивают выплату равного вознаграждения за работу аналогичного характера и аналогичного объема, выполняемую в идентичных условиях. Правительство ранее сообщило, что раздел 4 проекта Трудового кодекса предусматривает равное вознаграждение мужчин и женщин за работу равной ценности и что проект текста будет обсуждаться в Государственном консультативном совете. Комитет отметил, что в своем последнем докладе правительство не упомянуло о каком-либо прогрессе в деле пересмотра Трудового кодекса, а в общих чертах указало, что в стране не существует дискриминации в области труда между мужчинами и женщинами, ни де юре, ни де факто и что ценность труда определяется в зависимости от занятия. Комитет настоятельно призвал правительство обеспечить, чтобы в ходе пересмотра Трудового кодекса, в законодательном плане был полностью отражен принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности и чтобы он не ограничивался работой аналогичного характера и аналогичного объема, осуществляемой в идентичных условиях, и обеспечить, чтобы этот принцип применялся ко всем работникам, как квалифицированным, так и неквалифицированным.

43. В своем прямом запросе, сформулированном в 2011 году, Комитет отметил сообщение правительства о том, что для неквалифицированных работников был установлен минимальный размер заработной платы на основе критериев, определенных в разделе 4 Трудового кодекса № 71 1987 года, который в общих чертах предусматривает, что каждый работник должен получать заработную плату, которая является адекватной для удовлетворения основных потребностей работника и его семьи, и дает работнику возможность пользоваться благами экономического прогресса. Что касается квалифицированных работников, то правительство сообщило, что заработная плата зависит от соглашения, заключенного для каж-

дой отдельной профессии, и от договора о найме, а также увязывается с опытом, квалификацией и местом работы и т.д. Комитет просил правительство уточнить, устанавливает ли Комитет по определению размера заработной платы минимальный размер заработной платы для разных секторов или разных профессиональных категорий, и в случае положительного ответа представить конкретную информацию о размере установленной заработной платы. Комитет также просил правительство представить информацию о том, как оно обеспечивает применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности в контексте установления размера заработной платы для квалифицированных работников. Кроме того, отметив низкий уровень участия женщин на рынке труда и их концентрацию в узком круге секторов, Комитет просил правительство представить информацию о любых мерах, принятых с целью расширения участия женщин в оплачиваемой трудовой деятельности и в более широком круге профессий и секторов, включая высокооплачиваемые должности.

44. Комитет получил самый последний доклад правительства и рассмотрел его на своей сессии, состоявшейся в ноябре – декабре 2013 года.

Конвенция № 111

45. В своем прямом запросе, сформулированном в 2011 году, Комитет экспертов отметил сообщение правительства о том, что проект Трудового кодекса еще не был принят. Комитет просил правительство воспользоваться возможностью пересмотра Трудового кодекса и включить положения, содержащие четкое определение и запрещение прямой и косвенной дискриминации в отношении всех работников, всех этапов трудоустройства и занятий и охватывающие, по крайней мере, все причины, изложенные в статье 1(1)(а) Конвенции.

46. Комитет напомнил о том, что, как представляется, действующее законодательство не предусматривает всестороннюю и адекватную защиту от всех форм сексуального домогательства в области трудоустройства и занятий. Комитет отметил, что правительство не предоставило никакой информации по этому вопросу и просто сообщило, что не было представлено никаких жалоб на сексуальное домогательство. Комитет просил правительство воспользоваться данной возможностью пересмотра Трудового кодекса и включить положения, содержащие четкое определение и запрещение сексуального домогательства в области трудоустройства и занятий, как в случае домогательства *quid pro quo*, так и домогательства путем неблагоприятных действий. Комитет также просил правительство представить информацию о практических мерах, принятых с целью предотвращения и пресечения сексуальных домогательств в области трудоустройства и занятий.

47. Комитет отметил сообщение правительства о том, что проект Трудового кодекса содержит положения о защите трудящихся женщин. Правительство также подтвердило, что по-прежнему действует Резолюция № 480 1989 года, запрещающая использование женщин на некоторых видах занятий. Комитет настоятельно призвал правительство обеспечить, чтобы в ходе пересмотра Трудового кодекса любые защитительные меры, касающиеся трудоустройства женщин, строго ограничивались охраной материнства и обеспечить, чтобы запрещения, предусмотренные в Резолюции № 480 1989 года, были пересмотрены соответствующим образом.

48. Комитет получил самый последний доклад правительства и рассмотрел его на своей сессии, состоявшейся в ноябре – декабре 2013 года.

Казахстан

49. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Казахстан ратифицировал конвенции №№ 100 и 111. Он также ратифицировал конвенции №№ 29, 87, 98, 105, 122, 138, 156, 182 и 183.

Комментарии, вынесенные надзорными органами МОТ

50. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются вопросов, упомянутых ниже.

Конвенция № 100

51. В своем замечании, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов напомнил о том, что Трудовой кодекс 2007 года содержит положения, которые имеют более узкий характер, чем принцип Конвенции. Статья 7 (2) запрещает дискриминацию по признаку пола при осуществлении трудовых прав, а статья 22(15) предусматривает, что работник имеет право на равную оплату равного труда без какой-либо дискриминации. Комитет настоятельно призвал правительство предпринять конкретные шаги для внесения поправок в Трудовой кодекс и в законодательном порядке отразить принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, с тем чтобы бы обеспечить возможность сопоставления не только аналогичных занятий, но и занятий, которые имеют совершенно иной характер.

52. В своем прямом запросе, сформулированном в 2012 году, Комитет приветствовал установление национального минимального размера заработной платы и напомнил о том, что это является важным средством, с помощью которого осуществляется применение Конвенции. Комитет просил правительство представить информацию о том, исключаются ли какие-либо группы работников или сектора из сферы применения минимальной заработной платы.

53. Комитет напомнил о том, что статья 121(1) Трудового кодекса предусматривает, что месячная заработная плата работника зависит от квалификации работника, характера, объема и качества выполняемой работы, а также от условий труда, а статья 125 предусматривает порядок для определения требований о квалификации и степени сложности различных видов работы, а именно на основе пособий, разрабатываемых государственными трудовыми органами. В соответствии со статьей 22(23) работник имеет право получать заработную плату в соответствии с этими критериями. Комитет просил правительство представить информацию о методах оценки должностей, используемых для сравнения различных должностей, включая любые методы, предусмотренные в пособиях государственных трудовых органов, и указать каким образом обеспечивается, чтобы осуществление отбора факторов для сравнения, взвешивание таких факторов и проведение такого сравнения не носило дискриминационного характера, как прямого, так и косвенного.

54. К правительству была обращена просьба представить его доклад, который должен был быть рассмотрен Комитетом экспертов в ходе его сессии в ноябре – декабре 2013 года.

Конвенция № 111

55. В своем замечании, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов напомнил о том, что перечень занятий, на которые запрещается наем женщин в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 186 и Трудового кодекса, определяется государственным трудовым органом по согласованию с органами здравоохранения. Комитет просил правительство сообщить, каким образом обеспечивается строгое ограничение любых мер, касающихся трудоустройства женщин, охраной материнства.

56. Комитет напомнил о том, что Закон 2009 года о государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин предусматривает равенство мужчин и женщин в области трудовых отношений и в области образования и профессионального обучения. Он также отметил, что цели Стратегии гендерного равенства на 2006–2016 годы включают а) достижение равного представительства мужчин и женщин в органах исполнительной и законодательной власти и на руководящих должностях и б) развитие женского предпринимательства и повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда. Комитет просил правительство представить полную информацию о практическом применении Закона 2009 года о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин, а также о мерах, принятых с целью осуществления Стратегии гендерного равенства на период 2006–2016 годов.

57. Комитет также отметил, что статьи 194 и 195 Трудового кодекса предусматривают предоставление оплачиваемого отпуска приемным родителям и неоплачиваемого отпуска по уходу за детьми родителям детей в возрасте до 3-х лет, которые предоставляются мужчинам и женщинам на равной основе. Однако Комитет также отметил, что статья 187 Трудового кодекса предусматривает требование о письменном согласии женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, занимающихся воспитанием детей в возрасте до семи лет, которые не имеют матери, в случае работы в ночное время, сверхурочной работы, служебных командировок или сменной работы. В соответствии со статьями 188 и 189 отцы имеют право на перерыв для кормления ребенка и на работу неполное рабочее время только в отношении детей, которые остались без матери. Комитет просил правительство внести поправки в статьи 187–189 Трудового кодекса, с тем чтобы предоставить эти права мужчинам и женщинам на равной основе. Комитет также просил правительство предоставить информацию о том, в какой степени права, предусмотренные в статьях 194 и 195 Трудового кодекса, используются мужчинами и женщинами.

58. Комитет отметил, что правительство приняло Программу обеспечения занятости на период до 2020 года, цель которой состоит в том, чтобы стимулировать возможности для трудоустройства и обеспечить субсидируемое профессиональное обучение для лиц, работающих на условиях samozанятости, безработных и более бедных людей, а также содействовать развитию предпринимательства в сельской местности. Он также отметил сообщение правительства о том, что для преодоления финансового кризиса оно приняло пакет мер с целью стимулирования экономики, включая региональную занятость и стратегию управленческой

подготовки. Комитет просил правительство предоставить следующее: а) подробную информацию о конкретных мерах, принятых с целью поощрения и обеспечения равенства возможностей и обращения в отношении мужчин и женщин в области трудоустройства и занятий, включая меры по поощрению доступа женщин к профессиям и трудоустройству в областях, где они недостаточно представлены, включая гражданскую службу; б) воздействию мер, принятых с целью преодоления финансового кризиса, включая статистическую информацию об участии мужчин и женщин с разбивкой по признаку пола, рынкам труда (частный и государственный сектора), отраслям экономической деятельности, профессиональным группам и трудовом статусе; и с) информацию о том, каким образом принцип гендерного равенства учитывается в программах и мерах по поощрению занятости, в том числе в контексте Программы обеспечения занятости на период до 2020 года, включая статистическую информацию о количестве женщин, которые получили выгоды благодаря мерам по стимулированию занятости.

59. К правительству была обращена просьба представить его доклад, который должен был быть рассмотрен Комитетом экспертов в ходе его сессии в ноябре – декабре 2013 года.

Катар

60. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Катар ратифицировал Конвенцию № 111. Он также ратифицировал Конвенции №№ 29, 105, 138 и 182.

Комментарии, вынесенные надзорными органами МОТ

61. Представленные на рассмотрение комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются вопросов, упомянутых ниже.

Конвенция № 111

62. В своем замечании, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов напомнил, что положения Конституции (статья 35) и Закона о труде № 14 2004 года (статьи 93 и 98) значительно уже, чем принцип, провозглашенный в Конвенции, поскольку они не охватывают дискриминацию на основе политических убеждений, национального происхождения и социального положения и обеспечивают защиту от дискриминации только в отношении некоторых аспектов трудоустройства. Комитет просил правительство сообщить, каким образом на практике обеспечивается защита от дискриминации на основаниях, охватываемых Конвенцией, в отношении доступа к профессиональному обучению и наставничеству, доступа к трудоустройству и отдельным профессиям, включая найм на работу, а также в отношении всех положений и условий занятости.

63. Приветствуя усилия правительства, направленные на улучшение защиты трудящихся в рамках системы спонсорства, и создание более эффективных механизмов подачи жалоб и урегулирования споров, Комитет по-прежнему испытывает озабоченность по поводу того, что устанавливаются определенные ограничения в отношении случаев, когда разрешается переход работника к другому спонсору, а также по поводу того, что требование о получении разрешения спонсора по-прежнему ставит работника в уязвимое положение. В этой связи Коми-

тет просил правительство предоставить информацию о принятых конкретных мерах, в том числе о мерах, принятых Национальным комитетом по правам человека, департаментом по трудовым отношениям и департаментом по правам человека, с целью решения проблемы дискриминации в отношении трудящихся мигрантов по причинам, указанным в Конвенции, в том числе путем предоставления доступных и эффективных процедур для подачи жалоб и консультирования и юридической помощи трудящимся мигрантам. Комитет просил правительство продолжать представлять информацию о принятых или предусматриваемых мерах с тем, чтобы предоставить трудящимся мигрантам соответствующую гибкость для смены спонсора, что может помочь избежать возникновения ситуаций, в которых трудящиеся мигранты оказываются уязвимыми перед лицом дискриминации и злоупотреблений. Комитет просил правительство сообщить о количестве трудящихся мигрантов, включая надомных работников, которые успешно завершили процесс перехода с одного места работы на другое в течение рассматриваемого периода, а также указать основания для предоставления разрешения на такой переход.

64. Отметив, что в 2007 году женщины, не являющиеся гражданами Катар, составляли 100 процентов лиц, работавших в качестве домашней прислуги, и что до сих пор законопроект о надомных работниках находится в стадии подготовки, Комитет просил правительство принять все необходимые меры для защиты мигрантов, работающих в качестве домашней прислуги, от дискриминации по причинам, упомянутым в Конвенции, как де юре, так и де факто, и выразил надежду на то, что вскоре будет принят законопроект о домашних работниках, который будет находиться в соответствии с этим принципом Конвенции.

65. Комитет напомнил о высокой концентрации женщин на некоторых курсах профессионального обучения и в некоторых учебных заведениях, при чем на некоторых курсах не было зарегистрировано ни одной женщины, а на других курсах на их долю приходится 100 процентов всей когорты учащихся. Он также напомнил о необходимости принятия более активных и позитивных мер с целью преодоления дискриминационной практики в рекламе о вакантных рабочих местах и в ходе найма, а также с целью ликвидации стереотипных представлений у работодателей относительно пригодности мужчин и женщин для работы на определенных должностях и поощрения женщин к тому, чтобы они подавали заявления о приеме на работу на должности, которые традиционно или исключительно занимают мужчины. Отметив приверженность правительства делу расширения участия женщин на рынке труда и осуществление им усилий по сбору и как можно скорейшему предоставлению запрашиваемой информации, Комитет просил правительство обеспечить, чтобы его следующий доклад содержал полную информацию о мерах, принятых с целью преодоления стереотипных представлений о том, какие виды работы подходят для женщин и мужчин, с целью устранения дискриминации в рекламе и при найме на работу. Комитет также просил правительство сообщить о выводах исследований, осуществленных Высшим советом по делам семьи, в связи с препятствиями, которые мешают женщинам занимать руководящие должности, и представить информацию обо всех мерах принятых для решения проблемы высокой концентрации женщин на некоторых видах занятий и на учебных курсах.

Сенегал

66. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Сенегал ратифицировал Конвенции №№ 100 и 111. Он также ратифицировал Конвенции №№ 29, 87, 89, 98, 105, 122, 138 и 182.

Комментарии, сформулированные надзорными органами МОТ

67. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются вопросов, упомянутых ниже.

Конвенция № 100

68. В своем прямом запросе, сформулированном в 2011 году, Комитет экспертов напомнил о том, что статья L.105 Трудового кодекса, предусматривающая, что в тех случаях, когда существуют равные условия работы, профессиональной квалификации и производственных показателей, заработная плата должна быть равной для всех работников независимо от их пола, не обеспечивает полного применения принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, как предусмотрено Конвенцией. Более того, Комитет отметил, что статья L.86(7) Трудового кодекса предусматривает, что коллективные договоры должны содержать положения, касающиеся процедур применения принципа равного вознаграждения за равный труд в отношении женщин и молодых людей. Комитет просил правительство предпринять необходимые шаги для обеспечения того, чтобы принцип равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности был отражен в Трудовом кодексе и чтобы в статьи L.86(7) и L.105 Трудового кодекса были внесены соответствующие поправки.

Конвенция № 111

69. В своем замечании, сформулированном в 2011 году, Комитет экспертов отметил, что в контексте реализации Национальной стратегии гендерного равенства и равноправия в 2010 году был принят Закон о гендерном паритете в избирательных списках. Комитет далее отметил, что в марте 2009 года был принят план для осуществления Национальной стратегии на 2009-2015 годы, который включает ряд мер, направленных на усиление экономических полномочий и самостоятельности женщин (Результат 3), включая конкретные цели: а) получение женщинами доступа к средствам производства и финансовым ресурсам; б) приобретение женщинами технических и управленческих навыков, необходимых для осуществления их экономической деятельности; и с) наличие у женщин большего количества времени, которое они могли бы уделять производственной деятельности. Что касается этих мер, то Комитет отметил, что первоначально планировалось подготовить оценку в отношении доступа женщин к ресурсам и средствам производства, а также оценку потребностей для усиления потенциала активных женщин. Он также отметил, что была предусмотрена разработка и осуществление плана и программы для усиления механизмов с целью облегчения женского труда. Комитет просил правительство предоставить информацию об осуществлении в соответствии с Национальной стратегией мер, касающихся доступа к ресурсам и средствам производства, включая землю и профессиональное обучение, а также сообщить об их воздействии на гендерную сегрегацию и трудовой рынок. Комитет также просил правительство предоставить любую имею-

щуюся в его распоряжении информацию о воздействии плана и программы по усилению механизмов для облегчения женского труда на осуществление профессионального обучения женщин и их трудоустройство.

Сьерра-Леоне

70. Что касается соответствующих конвенций МОТ, то Сьерра-Леоне ратифицировала конвенции №№ 100 и 111. Она также ратифицировала конвенции №№ 29, 87, 98, 105, 122, 138 и 182.

Комментарии, сформулированные надзорными органами МОТ

71. Находящиеся на рассмотрении комментарии Комитета экспертов МОТ по вопросам, относящимся к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, касаются вопросов, упомянутых ниже:

Конвенция №100

72. В своем прямом запросе, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов с сожалением отметил, что доклад правительства не был получен и повторно сформулировал свою предыдущую просьбу. Комитет отметил, что проект Закона о занятости, подготовленный при содействии ИЛТ, еще не был окончательно доработан по причине структурных трудностей и отсутствия возможностей. Правительство также сообщило, что эти же трудности помешали правительству осуществить сбор данных и провести обследования, а также осуществить национальную оценку должностей.

73. К правительству была обращена просьба представить информацию о мерах принятых с целью а) завершения текущих законодательных реформ, включая принцип равного вознаграждения за труд равной ценности; б) поощрения объективной оценки должностей; и с) оценки нынешнего положения дел с применением Конвенции в стране на основе сбора данных, проведения исследований и обследований.

74. Комитет получил самый последний доклад правительства и рассмотрел его на своей сессии, состоявшейся в ноябре – декабре 2013 года.

Конвенция № 111

75. В своем замечании, сформулированном в 2012 году, Комитет экспертов. С сожалением отметил, что последний доклад правительства не был получен. В этой связи он напомнил о том, что в соответствии с Конвенцией Сьерра-Леоне несет обязательство провозгласить и осуществлять национальную политику, направленную на поощрение равенства возможностей и обращения в области трудоустройства и занятий с целью ликвидации дискриминации, касающейся профессионального обучения, доступа к трудоустройству и определенным профессиям, а также условий и положения трудоустройства.

76. Комитет напомнил о том, что статьи 7–9 Конституции определяют экономические, социальные и образовательные цели государства, которые в принципе содействуют Конвенции. Статья 15 гарантирует право на равную защиту перед законом независимо от расы, племени, места происхождения, политических убеждений, цвета кожи, вероисповедования и пола, а статья 27 Конституции преду-

смаатривает конституционную защиту от дискриминации. Комитет считает, что эти положения могут служить в качестве важного элемента национальной политики в области равенства в соответствии с Конвенцией, однако положения подтверждающие принципы равенства и недискриминации, сами по себе не образуют такую политику.

77. Осознавая многочисленные вызовы, с которыми правительство сталкивается в процессе укрепления мира и обеспечения социальной и экономической стабильности, Комитет призвал правительство серьезно рассмотреть вопрос о применении Конвенции де юре и де факто в качестве неотъемлемого компонента его усилий по поощрению и обеспечению равного доступа к техническому и профессиональному обучению, занятости в государственном и частном секторах, а также равным условиям и положениям в области занятости. К правительству была обращена просьба представить информацию о принятых или предусматриваемых мерах с целью поощрения и обеспечения равного доступа к техническому и профессиональному обучению, занятости в государственном и частном секторах, а также равным условиям и положениям в области занятости. Комитет выразил надежду на то, что правительство приложит все усилия, с тем чтобы принять необходимые меры в самом ближайшем будущем.

78. Комитет получил самый последний доклад правительства и рассмотрел его на своей сессии, состоявшейся в ноябре – декабре 2013 года.

Дополнительная информация

79. В октябре 2013 года Департамент МОТ по вопросам управления и трипартизма опубликовал тематический документ под названием «Оценка возможностей для реформы трудового законодательства в Сьерра-Леоне».