



## 消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
9 May 2008  
Chinese  
Original: English

### 消除对妇女歧视委员会

#### 第四十一届会议

2008年6月30日至7月18日

临时议程\* 项目5

《消除对妇女一切形式歧视公约》

第二十一条的执行情况

### 联合国系统各专门机构提交的关于在其活动范围内各个领域 执行《公约》的情况的报告

#### 秘书长的说明

增编

国际劳工组织

#### 国际劳工组织的报告

## 一. 引言

1. 国际劳工组织（劳工组织）的许多公约都涉及《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条的规定。在迄今为止通过的187项公约中，本报告提供的资料主要涉及下列三项：

- 《1951年同酬公约》（第100号），已获164个成员国批准
- 《1958年（就业和职业）歧视公约》（第111号），已获166个成员国批准

\* CEDAW/C/2008/II/1。



- 《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号），已获 40 个成员国批准

2. 报告可能酌情提到与妇女就业有关的其他一些公约如下：

#### 强迫劳动

- 《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）；
- 《1957 年废止强迫劳动公约》（第 105 号）；

#### 童工

- 《1973 年最低年龄公约》（第 138 号）；
- 《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）；

#### 结社自由

- 《1948 年结社自由和保护组织权公约》（第 87 号）；
- 《1949 年组织权及集体谈判公约》（第 98 号）；

#### 就业政策

- 《1964 年就业政策公约》（第 122 号）；
- 《1975 年人力资源开发公约》（第 142 号）；

#### 保护生育

- 《1919 年保护生育公约》（第 3 号）；
- 《1952 年保护生育公约》（修订本）（第 103 号）；
- 《2000 年保护生育公约》（第 183 号）；

#### 夜间工作

- 《1948 年夜间工作（妇女）公约》（修订本）（第 89 号）[及议定书]；
- 《1990 年夜间工作公约》（第 171 号）；

#### 地下作业

- 《1935 年地下作业公约》（第 45 号）；

#### 非全时工

- 《1994 年非全时工公约》（第 175 号）；

#### 家庭工作

- 《1996 年家庭工作公约》（第 177 号）

3. 已批准的公约的实施情况在劳工组织内由公约和建议执行问题专家委员会监督（“专家委员会”）。该委员会是由世界各国的独立专家组成的机构，每年召开会议。本报告第二节提交的资料总结了委员会的相关意见和直接请求。意见是专家委员会在提交国际劳工大会的年度报告中发表的评论，用英文、法文和西班牙文印发。直接请求（用英文和法文印发，在西班牙语国家也用西班牙文印发）不编制成册，但是也公布。稍后，在劳工组织的监督活动数据库 ILOLEX 公布。

4. 下文第二节内提及的专家委员会相关评论可参阅 [www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm)，而后参阅 APPLIS 数据库。

## 二. 有关个别国家的情况说明

### 芬兰

一. 在劳工组织的相关公约中，芬兰已批准公约的第 100 号、111 号和 156 号公约。芬兰还批准了公约第 29 号、105 号、138 号、182 号、87 号、98 号、122 号、142 号、175 号和 177 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

#### 《1951 年同酬公约》（第 100 号）：（2006 年评论意见）

5. 专家委员会注意到，2004-2007 年促进两性平等行动计划规定了若干目标和措施，旨在与工人和雇主组织合作，减少基于性别的工资差异。专家委员会感兴趣地注意到，芬兰已经按照该行动计划的规定，通过《男女平等法》（第 232/2005 号法令）修正案加强了以前的两性平等条款。根据修正后的《男女平等法》，两性平等计划（对雇员超过 30 人的私人和公共企事业单位的强制性计划）必须包括有助于工人和雇主监察有关企业两性平等状况的信息，即男女就业于不同工作的细节以及一项关于男女工作级别及其待遇情况和薪酬差别的调查（第 6a(2)节）。此外，男女平等计划必须规定有关措施，以实现薪酬平等并审查以往为此目的而采取的措施的影响。

6. 根据该项法律，雇主还必须促进在不同工作中公平招聘妇女和男子以及创造平等的职业发展机会（第 6(2)节）。鉴此，委员会要求芬兰政府提供资料，说明以下情况：(a) 如何贯彻和执行修正后的《男女平等法》关于同工同酬的规定，包括男女平等监察员和男女平等委员会如何监督该法以及有关法院的判决是否得到遵行的情况；(b) 根据该法律的规定，编制和实施男女平等计划，以解决同工同酬问题方面的进展情况，并举例说明有哪些计划已导致有关企业中基于性别的工资差异减少；及(c) 如何通过促进和使用客观职业评价方法，来确保遵守该法律关于同工同酬的规定。

**《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号）：（2007 年评论意见）**

7. 专家委员会注意到，芬兰政府与社会伙伴合作，在 2002 和 2003 年开展了一项陪产假宣传运动，以宣传自 2003 年以后可享受的延长陪产假，鼓励男子使用的家事假。根据社会事务和卫生部公布的数据显示，截至 2006 年底，在芬兰，父亲利用育儿假期的时间不到 4%，而且，根据社会保险研究所 2005 年发表的一项研究称，收入越高的男子似乎越会休陪产假。委员会注意到，在本报告所述期间通过的法律修正案推出了一些措施，鼓励男子休家事假，特别是将延长陪产假同最短育儿假及家事假期间增加津贴挂钩。委员会还注意到，目前正在讨论其他立法措施，以便更有力地支持男子参与家事（芬兰男性和两性平等政策，社会事务和卫生部，2007 年 2 月）。委员会要求芬兰政府继续提供资料，说明采取何种措施，促进男女分担家庭责任，并提供统计资料，说明男子休家事假的多少和长短。

8. 对于家事假后重返工作的问题以及防止被解雇问题，委员会回顾道，第八条规定，家庭责任本身不应构成雇佣合同终止的有效理由。就此，委员会注意到，芬兰工会中央组织、芬兰受薪雇员联合会以及芬兰专业学者工会联合会均表示，尽管休育儿假的雇员原则上享有更多免于解雇的保护，但雇主可重新安排工作或招聘新职员，从而使休家事假回来的人无事可作，这样便可能将其解雇。地方当局雇主委员会则表示，由于工作生活中的快速变化，解雇可能是不可避免的，如在家事假延长期中发生工作重组、不能按照雇佣合同提供以往或类似工作的情况下。就此，专家委员会注意到，《劳动合同法》第四章第九条规定，在家事假结束时，员工首先有权返回原职。如果无法做到这一点，雇员应可按照雇佣合同得到一份同等工作，如果也无法做到这一点，则雇主应根据雇佣合同向其提供其他工作。第七章第九条规定，雇主不得因雇员怀孕或因雇员行使其休家事假的权利而终止其劳动合同。不过，委员会理解，这一规定主要涉及家事假期间被解雇的情况而非家事假结束后被解雇的情况。因此，委员会要求芬兰政府澄清是否和如何立法，以保护雇员在家事假结束后不会遭受芬兰工会中央组织、芬兰受薪雇员联合会以及芬兰专业学者工会联合会所述的解雇情况，并提供资料，评估有关规定的实际应用情况及其对休假返回的员工重新融入劳动力的能力的影响。委员会还要求芬兰政府提供资料，说明任何有关法院判决的情况。

**冰岛**

- 一. 在劳工组织的相关公约中，冰岛已批准公约的第 100 号、111 号和 156 号公约。冰岛还批准了第 29 号、105 号、138 号、182 号、87 号、98 号和 122 号公约。
- 二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

**《1951 年同酬公约》(第 100 号): (2005 年的直接请求)**

9. 专家委员会感兴趣地注意到,最高法院首次判决了一起涉及男女不同性质工作比较的同工同酬案件(案号:2004/258,2005 年 1 月 20 日判决书)。在该案中,某市社会事务部的一名女主管要求按照《妇女和男子平等地位和平等权利法》(2000/96)赔偿其所受到的薪酬歧视,她将她的报酬同一名受雇于同一市的工程师作了比较。最高法院采用相同的评估要点,对这两个职位进行了工作价值评估后,认为原告提供了实质性论据,说明这两个职位极具可比性,显示了她曾遭受歧视,而该市未能表明此薪酬差异是出于客观和相关的考虑。委员会要求冰岛政府继续提供资料,说明法院和平等地位投诉委员会就男女同工同酬问题作出的最相关判决情况。

**《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号): (2005 年的直接请求)**

10. 关于男女在劳动力市场上的状况问题,专家委员会注意到,据《冰岛统计》公布的 2004 年统计资料,约 30%的主管和立法会议员为女性,而男女在专业人士职业组中所占比例则相同。妇女在手工业工人和相关行业中的比例也比较低(23%),而女性在文员中的比例则是 87%。委员会还注意到,冰岛政府认为,相对于女性参与劳动力市场的较高比例而言,妇女在企业主中所占的比例则太低(18%)。委员会要求冰岛政府提供资料,说明采取了何种措施,以解决基于性别的职业隔离问题(横向和纵向的),并继续提供资料,说明其作出何种努力,以增加女企业主及企业家的人数。

**《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号): (2007 年的直接请求)**

11. 专家委员会注意到,《禁止因承担家庭责任而裁员法》(第 27/2000 号)和《男女平等地位和平等权利法》(第 96/2000 号)以及《产假、陪产假以及育儿假法》(第 95/2000 号)相配合,可在一定程度上成为《公约》第三条规定的国家对有家庭责任工人的政策依据。委员会还注意到,政府已表示,第 2000/95 号法被认为是在防止歧视有家庭责任工人方面的一个最重要步骤。委员会要求冰岛政府在其下一份报告中提供更详细的资料,说明如何实际应用第 27/2000 号、95/2000 号和 96/2000 号法的有关规定,以及为有家庭责任、从事任何工作的人不受歧视而采取的任何其他实际措施。

12. 此外,委员会注意到第 96/2000 号法第 24 节虽并没有禁止因员工承担家庭责任而将其解雇,但委员会感兴趣地注意到,根据《关于禁止因员工承担家庭责任而终止其雇佣合同的第 27 号法》第一节,对任何人,均不得纯粹因其承担家庭责任而终止其就业。该法将“家庭责任”定义为雇员对其子女或配偶或生活在其家庭之中、显然需要其照料和监护,如由于疾病或残疾而需要其照料监护的近亲属的责任。委员会要求冰岛政府继续向其通报法院、行政或其他法庭或平等地

位投诉委员会就因员工承担家庭责任而终止其雇佣合同问题作出的任何有关判决情况。

### 立陶宛

一. 在劳工组织的相关公约中，立陶宛已批准第 100 号、111 号、156 号和 183 号公约。立陶宛还批准了第 29 号、105 号、138 号、182 号、87 号、98 号、122 号、142 号和 171 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

#### 《1951 年同酬公约》（第 100 号）：（2006 年评论意见）

13. 专家委员会注意到，据立陶宛统计局公布的统计数字，2000 至 2003 年期间，每月平均总收入的两性薪酬差距从 18.2% 增至 19%，而 2005 年该差距降至 17.6%。公共部门的两性薪酬差距仍比私营部门更大。在公共部门中，该差距从 2000 年的 23% 增至 2002 年的 25.2%，2005 年又降至 22.1%。委员会表示关切的是，自 2000 年以来，私营部门中的两性薪酬差距从 2000 年的 15.6% 增至 2005 年的 17.9%。因此，委员会要求立陶宛政府提供详细资料，说明其采取何种措施，以解决现有的两性薪酬差距问题，并评估且向委员会说明性别薪酬差距在私营部门扩大的原因，以及采取何种措施来扭转这种不利的趋势。委员会还要求政府继续充分提供按部门、经济活动和职业分列的有关男女收入的统计资料。

#### 《1958 年（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）：（2006 年的直接请求）

14. 委员会注意到，据立陶宛政府称，通过执行 2003-2004 年国家男女平等机会方案，已取得了积极的效果。据一项欧洲联盟 2006 年的一份报告称，立陶宛是欧洲女性主管人数最多的国家，各级主管中 42% 是妇女。2006 年，对妇女在中小型企业中的状况进行了一次统计调查。调查发现，妇女教育程度仍高于男子，但她们的失业率略高于男子。委员会要求立陶宛政府继续提供详细资料，说明其采取何种措施，促进工作和劳动市场中的两性平等，包括在 2005-09 年第二个妇女平等机会方案下的有关措施的执行及其影响。委员会还要求立陶宛政府提供妇女在中小型企业中状况的调查结果及按性别分列的统计资料，其中标明男女在劳动市场的状况。

#### 《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号）：（2007 年的直接请求）

15. 专家委员会注意到，《劳工法》和《公务员法》关于工作时间和休假权利的各项规定明确了有家庭责任工人的需求。委员会还注意到，立陶宛政府已建议雇主和雇员采取灵活的工作组织形式（2003 年 10 月 17 日第 A1-160 号令）。就此，委员会要求立陶宛政府提供：(a) 有关详细资料，说明如何实际应用《劳动法》关于照顾和保护有家庭责任工人的规定，特别是那些关于非全时制工作（第 146

条)和休假权利(第179条和180条)的规定的资料,包括关于男性和女性分别在何种程度上行使这些权利的资料;(b)有关资料,说明《劳工法》第172条的规定,即关于每次年假不得少于14日历天的规定是否会使有家庭责任工人无法进行较短的休假;(c)详细资料,说明在促进和实施灵活的工作组织形式,以照顾有家庭责任工人方面所取得的进展。

16. 此外,委员会感兴趣地注意到,2006年6月8日对《劳动法》的修正案规定一项新的陪产假,即父亲从孩子出生起直到孩子年龄达一个月止的假期。不过,委员会注意到,其中一项关于在陪产假期间接受现金津贴的规定要求父亲必须与孩子的母亲为夫妻。委员会认为,这项规定与《公约》以及《1958年(就业和职业)歧视公约》(第111号)的原则相矛盾,并要求立陶宛政府在其下一份根据第111号公约提交的报告中本着平等的原则,阐述这样规定的理由。

**《1999年消除最恶劣形式的童工劳动公约》(第182号): (2007年的直接请求)**

17. 在其最近的直接请求中,专家委员会侧重于贩卖女孩问题。委员会注意到,根据经2005年4月政府第558号决议批准的2002-08年预防和控制贩卖人口行为方案,在立陶宛有越来越多的贩卖未成年人,特别是贩卖女孩案件被披露出来;越来越多的立陶宛未成年人被贩卖案件在外国被披露出来。委员会还注意到,儿童权利委员会在其结论性意见(2001年2月21日的CRC/C/15/Add.146,第53段)中对以性剥削为目的而由立陶宛贩卖的女童的处境表示关切。委员会要求立陶宛政府提供资料,说明其根据上述方案采取何种具体措施,向贩卖活动受害者中未满18岁的女孩提供直接援助,以及这些措施对这些女孩康复和融入社会情况的影响。

**《1990年夜间工作公约》(第171号): (2005年的直接请求)**

18. 专家委员会注意到,《劳动法》第278节(4)条及(10)条规定,孕妇、产妇或哺乳期妇女可换为白天的职位或者,如果由于客观原因而无法做到这一点,则可获得额外的休假,直到她们休产假或育儿假,而且在这两种情况下,其月薪不得少于其平均月薪。委员会还注意到,根据2003年7月1日通过,后经2004年2月修正的《关于工作安全和健康的第IX-1672号法》第2节(18)条和(22)条,“哺乳期工人”是指向雇主提交了医疗保健机构签发的证明、以证明她在照顾她的孩子和对孩子进行母乳喂养直到孩子年龄达12个月的工人,而“产妇”的定义是向雇主提交由医疗保健机构签发的关于这一点的证明,并照顾其孩子直到孩子年龄达12个月的母亲。就此,委员会回顾说,《公约》第七条不仅规定孕妇和哺乳期妇女应受到免遭不公平解雇的保护,她们的收入,在其因生育理由而临时换成白天工作期间应保持在一个体面的水平,而且也规定,她们不应损失正常夜间工作通常会带来的任何方面权益,如年资或晋升机会。因此,委员会要求立陶宛政府说明其采取或计划采取何种措施,以遵循《公约》的这一要求。

## 尼日利亚

一. 在劳工组织的相关公约中，尼日利亚已批准第 100 号和 111 号公约。尼日利亚还批准了第 29 号、105 号、138 号、182 号、87 号、98 号及 45 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

### 《1951 年同酬公约》(第 100 号)：(2006 年的直接请求)

19. 专家委员会注意到，尼日利亚政府正在审议成立于 2004 年的工资、薪金及薪酬比照级差委员会的报告，报告审查了私营和公共部门的工资差异。2005 年，成立了一个公共部门薪酬总统委员会，对薪俸、收入和工资委员会进行了改组。专家委员会要求尼日利亚政府收集并提供资料，说明这些机构如何顾及同工同酬原则。专家委员会还要求尼日利亚政府提供进一步资料，说明在更新 1974 年制定的工作评价和分级统计调查方面取得的进展。

### 《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)：(2007 年的直接请求)

20. 专家委员会注意到，联邦政府妇女事务部正在制定新的《国家两性平等政策》，取代原来的《国家妇女政策》。委员会表示，希望《国家两性平等政策》将规定清晰的促进妇女就业和职业平等目标，并规定具体的措施，以解决现有的不平等现象，并确定负责执行的主管部门和机构。委员会要求尼日利亚政府在《国家两性平等政策》最后定稿后，尽快提供一份副本。委员会还要求该国政府提供关于男女参加劳动力市场和职业培训情况的统计资料。

21. 此外，委员会注意到尼日利亚正在修改《警察法案及规例》，敦促该国政府确保该法规第 118-128 条关于性别歧视的条文与《公约》的规定相一致。

### 《1999 年消除最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)：(2007 年的直接请求)

22. 在其最近的直接要求中，专家委员会除其他事项外，提出在卖淫活动中使用、购买或提供儿童的问题。就此，委员会注意到，按照赞法拉州的伊斯兰教法刑法典第 237 条的规定，以卖淫为目的购买、出售、租用、让租或以其他方式获得、拥有或处置 15 岁以下儿童的行为属违法。委员会提醒尼日利亚政府，按照《公约》第三条(b)款，使用、购买或提供未满 18 岁的女孩或男孩卖淫被认为是最恶劣的童工形式，因此，应予以禁止。委员会要求该国政府采取必要措施，以确保该禁令扩大到包括未满 18 岁的女孩和男孩。委员会注意到儿童权利委员会建议该国政府避免在所有情况下判儿童性剥削行为受害者犯有刑事罪（2005 年 1 月 28 日 CRC/C/15/Add. 257，第 72 段），并极力鼓励尼日利亚政府采取必要措施，确保被使用、购买或提供用于卖淫的儿童被视为受害者，而不是根据伊斯兰教判为罪犯。

23. 在使用、采购或提供儿童用于色情物品生产或色情表演方面，委员会也向该国政府提出了类似的意见。

### 斯洛伐克

一. 在劳工组织的相关公约中，斯洛伐克已批准第 100 号、第 111 号和第 156 号公约。它还批准了第 29 号、第 105 号、第 138 号、第 182 号、第 87 号、第 98 号、第 122 号、第 142 号、第 171 号和第 45 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及以下内容：

#### 《同酬公约，1951 年(第 100 号)》(2007 年的评论意见)

24. 专家委员会在先前的评论意见中对原来的《劳工法典》第 119(3)款不符合《公约》的原则表示关切，尤其是“相同工作条件、效率和结果”的概念似乎没有充分反映“同值工作”的概念。委员会在 2007 年的评论意见中感兴趣地注意到政府的说明，即《劳工法典》第 119(3)款的修订本将保证“同工同酬或同值工作同等报酬”。新的《劳工法典》已颁布，并于 2007 年 9 月生效，但委员会尚未审查。

25. 委员会还注意到政府就 2005 年男女的平均所得提供的统计资料，其中显示，在 2005 年期间，妇女的平均工资小幅增长，占男人工资的 1.16 个百分点(从 2004 年 76.34% 增加到 2005 年 77.5%)。然而，数据显示，在有代表性的“年龄”和“就业”的所有分类中，男女之间的工资仍存在很大的差距。委员会特别注意到立法人员、管理人员和高级雇员之间的工资差距最大(38%)，商人和相关方面的合格蓝领工人的差距也一样大(38%)，而职员(17%)与农业和渔业方面的熟练蓝领工人(15%)的差距最小。从按年龄分列平均所得来看，统计显示 35 岁到 39 岁的年龄类别差距最大(31%)，和 20 岁至 24 岁的年龄类别差距最小(14%)。委员会再次回顾加强妇女参与较高薪水工作的重要性，包括通过提供培训课程。在请政府探索促进妇女进入较高薪水的部门和职业同时，委员会指出，不得将以女性为主的部门和职业的工资定得过低。委员会要求政府继续就男女之间的所得差距提供按性别分类的统计资料，并向委员会通报有关缩小男女薪酬差距以及促进妇女获得高薪职业的任何方案、项目和措施及其影响。

#### 《歧视(就业及职业)公约，1958 年(第 111 号)》(2007 年的评论意见)

26. 专家委员会指出，据政府的报告说，有些用人单位公开表明无意雇用妇女(总体上或 30 岁以上妇女)。这些案件交给斯洛伐克国家人权中心或劳工检查人员处理，但据报投诉人无法提供可以接受的证据，供主管当局用来进行干预的依据。委员会敦促政府采取步骤，提高公众对工作中性别歧视以及妇女在这方面的权利的认识。委员会还请政府就先前和目前对劳动力市场歧视妇女的问题进行的项目以及促进妇女获得一系列广泛的培训课程和职业方面所取得的成果提供资料。委

员会进一步邀请政府继续就劳动力市场的参与情况提供按性别、职业和部门分类的最新资料。

#### 《有家庭责任的工人公约，1981年(第156号)》(2007年的评论意见)

27. 委员会感兴趣地注意到，自2005年以来，调解工作和家庭生活的问题一直是政府的优先事项，以及国家家庭政策将这一问题确定为2005至2006年的优先事项。委员会进一步注意到，政府2006年6月21日第560号决议核准了“2006年工作和家庭生活调解措施及至2010年的前景”战略文件。委员会还注意到，政府表示，有趋势显示妇女在参加进入劳动力市场的培训及其他准备的求职者中的比例增加了(66.23%)，其中包括有家庭职责的妇女。委员会请政府继续就2006年工作和家庭问题战略文件所列措施的执行情况及其对实现公约各项目标所产生影响向委员会进行通报。

28. 委员会注意到，即使立法考虑缩短工作时间的可能性及《劳工法典》明确规定保证缩短工作时间的雇员工作条件与按既定每周时数工作的雇员等同，男工和女工只在很小的程度上利用这一办法。如2004年，约有0.7%的男子和1.9%的妇女缩短工作时间，以便照顾孩子和其他受抚养人。委员会特别指出，前几年进行的调查确认，妇女一般显得不是特别偏好缩短工作时间以便调和工作和家庭生活；相反，她们会选择灵活的工作形式，如灵活的时间、非传统的工作时间安排以及电传工作。委员会再次请政府就行使育儿假权利的男女人数以及为了更好地兼顾工作与家庭责任而要求灵活工作时间安排、缩短工作时间或在家工作的男女雇员人数提供资料。

#### 大不列颠及北爱尔兰联合王国

一. 在劳工组织的相关公约中，联合王国已批准第100号和第111号公约。它还批准了第29号、第105号、第138号、第182号、第87号、第98号、第122号和第142号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及以下内容：

#### 《同酬公约，1951年(第100号)》(2006年的评论意见)

29. 专家委员会从政府的报告中注意到，2005年，私营部门男女之间的工资差距为22.6%，而公共部门的为13.3%。委员会注意到，政府和平等机会委员会继续鼓励私营部门用人单位在自愿基础上进行同酬审查。但是，委员会从平等机会委员会2005年进行的研究中注意到，公私部门只有三分之一的大机构完成同酬审查，没有实现平等机会委员会提出的到2003年达到50%的目标。研究还显示，如果目前的比例持续下去，那么政府将无法实现自己就公共部门大公司定出的到2008年实现同酬审查目标(45%)。鉴于这一进展缓慢，委员会回顾标准适用问

题会议委员会 2006 年提出的结论，鼓励政府采取更加积极主动的措施，以解决两性之间的工资级差，尤其是在私营部门。鉴于政府努力鼓励用人单位进行自愿的同酬审查没有达到预期的目标，并考虑到政府表示无法令人信服私营部门需要实行两性平等，委员会要求政府就其为确保在私营部门实行同酬原则而正在或考虑采取的其他措施提供资料。

### 《歧视(就业及职业)公约，1958 年(第 111 号)》(2006 年的直接要求)

30. 专家委员会注意到平等机会委员会完成对职业上的隔离的调查。平等机会委员会在调查中发现，并没有为女童和男童提供真正的机会和选择，通过职业培训参加工作，并发现现有的教育制度尤其令来自较低社会-经济群体的女童失望。调查进一步发现某些部门妇女所占比例不足与建筑、工程、管道、信通技术及儿童保健等职业（仍然是联合王国存在隔离程度最严重的部门）的技能短缺之间的联系。注意到政府已经订出计划处理职业隔离的问题，委员会要求就该计划下采取的行动和取得的成果提供进一步的资料，以鼓励男子和妇女加入所占比例不足的部门。

31. 有关性骚扰问题，委员会注意到，在确定有足够的理由相信骚扰女军人的事件经常发生且预防和解决这一问题所采取的措施不足之后，平等机会委员会开始对军队中的性骚扰问题进行正式调查。委员会注意到，在与国防部就处理军队性骚扰问题三阶段行动计划达成协议之后，调查中止了。注意到该计划进入第二阶段以及整个项目定于 2008 年初完成，委员会要求政府就这一工作的进展及其在预防性骚扰和加强军队处理性骚扰投诉方面所产生的影响继续向委员会通报。

32. 委员会进一步了解到，在最近裁定的一个案件中，英格兰小学 Headfield 教会一穆斯林教师由于拒绝在男同事面前除去面纱而被解职。委员会要求就有关在工作单位或职业中展示宗教标志的其他案件以及就业平等（宗教或信仰）条例如何处理这些情况提供资料。委员会还要求政府就提高认识和采取的其他措施提供资料，以处理在工作场所中对宗教少数群体采取消极态度的问题，并促进和确保不同信仰的工作人员得到平等的机会和待遇。

### 坦桑尼亚联合共和国

一. 在劳工组织的相关公约中，坦桑尼亚联合共和国已批准第 100 号和第 111 号公约。坦桑尼亚联合共和国还批准了第 29 号、第 105 号、第 138 号、第 182 号、第 87 号、第 98 号和第 142 号公约。

二. 劳工组织各监督机构的评论。劳工组织专家委员会提出的与《消除对妇女一切形式歧视公约》各项规定有关的意见如下：

**《1951 年同酬公约(第 100 号公约)》：(2006 年直接请求)**

33. 委员会注意到《就业与劳动关系法》(2004 年)于 2006 年 8 月 1 日生效。这一法律禁止在薪酬方面实行直接或间接的性别歧视,并要求雇主采取各项积极措施,确保从事同等价值工作的男女获得同等报酬(第 7(4)节和第 7(9)节)。委员会请坦桑尼亚联合共和国提供资料,说明该法律的实际适用情况,包括根据该法律第 7(2)节通过的公平计划所作的规定,说明为解决工资歧视,促进男女同工同酬原则采取的措施资料。

**《1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号公约)》：(2005 年直接请求)**

34. 专家委员会注意到 1998 年《性犯罪(特别条款)法》第 148(D)(1)节和第 138(D)(3)节的 1998 年修正案将一般意义上的性骚扰和工作场所内的等同性骚扰行为处以刑事处罚。委员会也注意到《就业与劳动关系法》第 7(5)节禁止性骚扰,但是并未界定性骚扰的定义。委员会请坦桑尼亚联合共和国政府提供有关资料,说明上述规定在实际中的执行和执法情况,包括制定的任何相关司法或行政裁决。

35. 委员会还注意到,《国家就业政策》指出,在坦桑尼亚大陆的劳动力中,妇女占 54%。但是,国家统计局编订的《劳动力综合调查》(2000-2001 年)显示,在劳动力市场中,在妇女地位方面存在不平等情况。例如,在半官方机构中,雇佣的妇女人数只占 18.6%。在就业状况方面,妇女在有酬工作类别中任职人数不足(占 29.3%)。在此方面,委员会注意到,联合国坦桑尼亚联合共和国发展援助框架(2002-2006 年)根据资历最低的传统职业所反映情况,将歧视妇女作为一个主要关切问题。委员会请坦桑尼亚联合共和国政府随时通报为加强妇女在正规和非正规的劳动力市场中的地位而采取的各项措施。还请坦桑尼亚政府提供有关资料,(a)说明为促进妇女和男子平等获得在政府、半官方机构和私营部门的就业机会以及促进妇女平等进入非正规经济开展创收活动方面采取的各项措施;(b)定期更新有关劳动力市场中男女地位的统计资料。

**也门**

一. 在劳工组织的相关公约中,也门已批准第 100 号、第 111 号和第 156 号公约。也门还批准了第 29 号、第 105 号、第 138 号、第 182 号、第 87 号、第 98 号和第 122 号公约。

二. 劳工组织各监督机构的评论。劳工组织专家委员会提出的与《消除对妇女一切形式歧视公约》各项规定有关的意见如下:

**《1951 年同酬公约(第 100 号公约)》：(2006 年直接请求)**

36. 关于之前采取的各项举措,旨在将《劳动法》草案中关于若男女在同样工作条件和性质下从事同样的工作,限定女工工资福利与男子相同的规定的第 67 节

与《公约》第1(b)条保持一致，专家委员会请也门政府澄清其是否依然打算在法律上确定《公约》第1条中载有的男女同工同酬原则。在未制定任何法律之前，委员会请也门政府提供有关资料，说明在实践中为确保或促进适用同工同酬原则而采取的各项措施或计划采取的措施。

37. 委员会进一步注意到，也门政府重视促进农村妇女的就业，因为也门社会依然主要是一个农业社会。委员会请也门政府在下一份报告中提供有关资料，说明为提高农村妇女的收入水平而采取的具体措施，例如通过使她们自办企业，以及促进她们获得私营和公共部门的有薪就业机会。委员会还鼓励也门政府对各行业（尤其是管理行业、销售和农业）现在的工资差异进行最新评估，以便能够确定当前工资差异的实际特点和范围，并采取最有效措施解决这些问题。

38. 忆及由于性别陈规定型观念导致妇女在社会中的地位低下是造成薪酬不平等的根源，因此委员会请也门政府提供资料，说明为改变私营行业雇主们的性别陈规定型观念正在采取的各项措施，并将此作为提高收入水平，降低男女工资差异的一个途径。

**《1958年（就业和职业）歧视公约（第111号公约）》：（2006年直接请求）**

39. 关于《劳动法》第3节（1995年第5号法，1997年第25号法修正）不适用于家庭雇工，专家委员会注意到在政府声明中，《劳动法》草案修正案第3(4)节规定，《劳动法》不适用于家庭雇工或类似类别的工人，但假期、最低工资、解雇以及与终止服务有关的权利除外，她们的工作、权利和责任将由《部长令》管理。因此，委员会请也门政府随时向委员会通报上述立法进展以及为预防针对本国和外国家庭雇工的歧视性做法采取的任何条例。

40. 此外，委员会注意到，根据也门政府提供的有关男女的经济活动比率以及他们参与技术和职业培训的统计情况，农村妇女的参与率很低，仅为25.9%，而男子的参与率为70.7%；在城市地区，与男子68%的参与率相比，妇女的参与率甚至更低，仅为11.5%。而且，大量妇女在非正规经济中工作，尤其是在农村地区，而且妇女的经济活动依然集中在传统行业，例如农业、打猎和林业（87.7%），以及教育（4.3%）和制造业（2.6%）。此外，最新数据（1999年）表明，在政府行业中从业的妇女人数极少（妇女比例为6.3%，男子为20.6%）。至于技术和职业培训，委员会从政府提供的数字中看到，妇女的参与率也依然很低。忆及《提高妇女地位国家战略》，委员会请也门政府在下一份报告中提供具体资料，说明(a)为提高妇女在公共和私营部门的就业和职业参与水平而采取的措施；(b)为克服对妇女的就业、教育和技能发展机会有负面影响的社会传统和习俗而采取的各项措施；(c)为确保为妇女提供的职业和技能培训能够满足劳动力市场的需求（包括能够使妇女自办企业培训部分）而采取的各项措施。

**《1981 年有家庭责任工人公约(第 156 号)》：(2007 年直接请求)**

41. 委员会，从政府报告中注意到，正在审议《劳动法》修正草案，其中一个条款具体规定，不能因工人的家庭责任而终结其工作合同。委员会对这一进展表示欢迎，并请也门政府随时通报修正草案方面的进展，并在修正草案通过后提交相关立法规定的案文。还请也门政府提供资料，说明政府为在私营和公共行业加强这些条款的执法而相应采取的措施。

42. 委员会还注意到，在《劳动法》中还增加了第 45 之二节，强制要求雇佣超过 50 名女性雇员的公共和私营公司根据《部长令》中规定的条件为女工子女设立托儿所。在对这些措施表示欢迎的同时，委员会忆及该《公约》既适用于男工，也适用于女工，而且根据该《公约》制定各项国家政策的目标应是促进使所有工人都能充分参与为有家庭责任工人提供的所有方案，包括托儿方案。委员会因此请也门政府继续提供资料，说明为创造有利条件，促进为男女工人在工作和家庭责任方面提供公平的机会和待遇方面采取了哪些措施或计划采取哪些措施。

**《1973 年最低年龄公约(第 138 号)》：(2007 年直接请求)**

43. 专家委员会讨论了儿童，尤其是女孩，接受基本教育问题。委员会注意到也门政府提供的有关为发展基本教育而启动的战略以及也门政府在此战略基础上，为增加农村地区男孩和女孩受教育机会而采取的几项措施。委员会还注意到，世界银行设立了基础教育发展项目，目标是协助也门扩大提供优质全民基础教育（1-9 年级），其中特别关注两性平等。根据项目资料文件，《基础教育发展战略》的目标是至迟在 2015 年，实现初级教育的普及。委员会注意到，在此方面已经取得了一些进展：基础教育入学的女孩与男孩比率已经从 2002/03 年的 38% 提高至 2005 年的 39%，同期，基础教育总入学率从 64% 提高至 68%。但是，提供免费义务教育和上学费用高依然是也门的一个重要问题。鉴于教育对于废止童工的重要性，委员会鼓励也门政府继续努力，提高儿童，尤其是女孩的基础教育入学率。委员会请也门政府继续提供资料，说明在此方面采取的各项措施。

**《1964 年的就业政策公约(第 122 号)》：(2006 年直接请求)**

44. 委员会注意到，也门政府指出，在第二个社会经济发展五年计划中（2001-2005 年），概述了政府的社会-经济政策的主要方向，通过不同行业的经济增长额外提供 896 000 个就业机会以及目标是将失业率从目前的 11.9% 降至 9.5%。也门政府表示，挣得货币工资的就业人数占所有有薪就业人数的 88.2%，但是其中仅有 6.9% 为妇女。也门政府又表示开展了若干就业方案和措施，除其他外，目的是为农村地区的贫穷妇女提供更多就业机会。委员会请也门政府提供详细资料，说明在执行第二个经济社会发展五年计划时设想的各项措施方面取得的成果和进展，特别是说明为提高妇女在正规经济中的参与比率以及为农村贫穷妇女创造就业机会方面采取措施所取得的成果。