



导言	1-4	3
有关个别国家情况的说明	5-49	4
比利时	5-13	4
丹麦	14-20	5
突尼斯	21-27	7
乌克兰	28-36	8
赞比亚	37-49	9
补充资料	50-52	12

一. 导言

1. 国际劳工组织的许多公约都涉及到《消除对妇女一切形式歧视公约》第21条的各项条款。在身心健康为止国际劳工大会通过的184项公约之中，所附报告提供的资料主要涉及以下文书：

·《同酬公约，1951年(第100号)》，该公约已经得到146个成员国的批准；

·《歧视(就业和职业)公约，1958年(第111号)》，该公约已经得到142个劳工组织成员国的批准；

·《有家庭负担的工人公约，1981年(第156号)》，该公约已经得到29个成员国的批准。

2. 在适当的情况下，还会提到有关妇女就业问题的其他一些公约，其中包括：

强迫劳动

·《强迫劳动公约，1930年(第29号)》

·《废止强迫劳动公约，1957年(第105号)》

童工

·《最低年龄公约，1973年(第138号)》

·《最有害的童工形式公约，(第182号)》

结社自由

·《结社自由及保护组织权公约，1948年(第87号)》

·《组织权及共同交涉权公约，1949年(第98号)》

就业政策

·《就业政策公约，1964年(第122号)》

·《人力资源开发公约，1975年(第142号)》

孕产妇保护

·《孕产妇保护公约，1919年(第3号)》

·《孕产妇保护公约，(修订)，1952年(第103号)》

夜间工作

·《夜间工作(妇女)公约(修订)》，1948年(第89号)》[及议定书]

·《夜间工作公约，1990年(第170号)》

地下作业

·《地下作业公约，1935年(第45号)》

非全时工

·《非全时工公约，1994年(第175号)》

家庭工作

《家庭工作公约，1996年(第177号)》

3.已批准公约的实施情况由劳工组织实施公约和建议书专家委员会进行监督。该委员会是由世界各国的独立专家组成的机构，每年召开一次会议。本报告第二部分中提交的资料包括该专家委员会提出的意见和直接要求。意见为该委员会年度报告中所发表的评论——用英文、法文和西班牙文印发——并且该意见已提交国际劳工大会；直接要求（用英文和法文印发，在西班牙语国家用英文、法文和西班牙文印发）尚未编制成册，但是已经公布。稍后在劳工组织监督活动的数据库——劳工组织劳工标准数据库——发表（可上网或用光盘查阅）。

4.此外，报告第三部分载列有关国家的其他资料。

二.有关个别国家情况的说明

比利时

对劳工组织各项公约的立场

5.比利时批准了劳工组织各项公约中的第100号和111号公约。还批准了第29号、87号、98号、105号、122号和138号公约。

劳工组织监测机构的评论

6.劳工组织专家委员会就有关公约的问题进行的评论如下：

第100号公约

7.委员会在其1998年的直接要求中注意到，就业与工作部委托进行的研究报告中显示，比利时现有的141个部门职业分类中仅16%具有分析依据。非分析分类计划的部分不能视为是性别中立的。研究报告的总结论认为，部门分类计划迫切须要进行现代化。委员会请该国政府提供关于推动无成见的分析分类计划的使用情况的资料。

8.比利时政府1999年关于《联邦就业政策》的报告中指出，在薪酬方面仍然存在男女不平等，原因大部分由于使用分类制度。负责机会平等部门的部长就一系列措施向全国劳工理事会寻求过咨询意见。各种社会伙伴已着手修订各部门中确定男女薪酬不平等的职位分类制度，并以分析和性别中立的制度取代。

9.专家委员会已收到比利时政府关于公约适用情况的报告并于2001年11月/12月的会议中进行了审查。

第111号公约

10.委员会在其2000年的意见中注意到，1999年5月7日通过了《男女待遇平等法》。委员会关心地注意到经由这项新法令的通过对原有的立法增加了若干新的修订。这项法令中纳入了两项《欧洲指令》，即关于职业社会保障制度中的待遇平等(98/97/CE)，和关于出现性别歧视案情时的举证责任(97/80/CE)。委员会也指出新的法令提出了性骚扰的概念，其中包含关于“待遇平等”，“直接歧视”和“间接歧视”概念的明确定义，并处理了职业分类问题，消除男女的薪金差距。

11.专家委员会收到了比利时政府关于公约适用情况的报告并将于2002年11月/12月的下届会议时进行审查。

第122号公约

12.委员会在其1999年的意见中注意到就业率从1990年的54.7%增长到1997年的57%，主要是由于非全时工作中妇女就业有所增加。比利时政府解释比率数字仍然低于欧洲平均数的缘故是，后中学教育率仍然高于平均数，退休年龄较低。1990年参加率58.6%，1996年增至62.8%，也同样主要是因为妇女进入了劳动大军。比利时政府指出，尽管数字仍低于欧洲平均数，但增长率却高于平均数。1996年，自营业工人占15.4%，1997年非全时就业者占14.7%。失业率略有降低，从1994年的10%降至1997年的9.2%。根据《欧洲邦》的统计，1999年5月，失业率为9%。委员会指出，根据经合发组织的比利时国别报告，非全时工作者妇女占80%以上，约有25%的妇女非全时工作者是非自愿性的。

13.专家委员会收到了比利时政府关于公约适用情况的报告并于2001年11月12日的会议上进行了审查。

丹麦

对劳工组织公约的立场

14.丹麦批准了劳工组织有关公约中的第100号和第111号公约。丹麦还批准了第29号、第87号、第98号、第105号、第122号、第138号和第142号公约。

劳工组织监督机构的评论

15.劳工组织专家委员会就有关公约事项所作的评论如下：

第100号公约

16.委员会在其2000年直接要求中有趣地注意到2000年5月30日通过了关于《男女平等法》(第388号法)，目的是把平等原则化为法规形式的工作主流化，以此作为推进平等的基本因素。委员会指出，新的法令将平等地位理事会改为三一式结构，包含平等部长，一个关于平等问题的研究与文档中心(知识中心)和一个平等地位委员会的独立机构。

17.委员会又注意到过去15年来(1985-2000)存在相当持续的男女间工资差距。2000年6月劳工部和平等地位理事会共同出版的男女间工资差异的报告证实了此一事实。报告中的各种图表显示了此一情况,例如,1996年私营部门中的每小时工资是男子153.2克朗,女子126.2克朗(差异为20.9%),在公营部门,男子147克朗,女子132.8克朗(差异为10.7%)。委员会注意到,在考虑过诸如年资、教育水平、职业经验和假期计划等因素后,仍然有工资差异,其唯一解释就是性别。它又指出劳工部发动了倡议,分析男女间工资差异方面谈判机制的重要性,以此作为决定哪些工资因素造成平等工资,哪些因素进一步加大工资差异的手段(1996年6月,劳工部,工作的平等)。

18.关于《按行业进行工资定位》的项目,委员会指出该项目已完成其工作,其结论是有一种趋势,即没有集体协定保障的工资,男女间差异较小,没有集体协定保障的男女受雇者较有集体协定保障者的薪金高。尽管注意到总体的工资较低的原因,理事会要求丹麦政府解释何以有集体协定保障的男女工人间工资差距较大。在这方面委员会注意到,2000年2月进行了最后一轮集体谈判后,丹麦雇主联合会同丹麦工会联合会达成协议要更密切地进行调查和监测平等与非歧视问题,2002年3月将提出这方面的工作报告。

19.委员会注意到,2000年6月劳工部发动了一个职业评价项目,研究目前工资差距使用的职业评价制度,以及作为达到平等的一项工具,职业评价能发挥的影响。它指出,该项目也要处理确保以性别中立的方式,就男女完成其工作任务方面,在平衡照顾到力量和价值的情况下进行职业评价的问题。此外,该项目还要检查平等工资的不同组成部分、职务分类使用的标准、因为对职务进行系统比较可能是确定平等工作的手段,从而可以用以作为达到薪金平等的有效的工具。

第111号公约

20.委员会在其2000年的直接要求中注意到,从1993年到1999年期间妇女失业率持续高于男子的失业率,例如,1999年女子失业率7%,男子为5.3%。委员会注意到在不同族裔的少数人社区中的妇女,情况也是一样,特别是来自非洲和亚洲的妇女。注意到丹麦为加强妇女,包括为不同族裔背景的妇女参加劳动大军所采取的措施,委员会要求丹麦政府继续就这些活动及其影响方面提供资料。

突尼斯

对劳工组织公约的立场

21.突尼斯批准了劳工组织有关公约中的第100号和第111号公约。还批准了第29号、第87号、第89号、第98号、第105号、第138号、第142号和第182号公约。

劳工组织监督机构的评论

22.劳工组织专家委员会就有关公约的事项所作评论如下:

第100号公约

23.委员会在其1998年的直接要求中要求突尼斯政府,如能作到,应就男女不同工资率的分布情况,如果可能,按职业、活动分支、工作资历和资格水平、以及从A到D类中妇女公务人员的百分率,分别开列统计数据,提供给委员会。委员会还请该国政府,就其根据2000年9月12日的第2000-1988号法令所设各农业工作委员会确定的关于薪金率和职业分类方面的情况提供资料。

24.专家委员会已收到突尼斯政府关于公约适用情况的报告并已于2001年11月/12月的会议中进行了审查。

第111号公约

25.委员会在其2000年的直接要求中,注意到女童和妇女的文盲率甚高,教育水平低,劳工市场参与水平低,同时她们的职业培训和就业也遭到职业区隔的待遇。委员会请突尼斯政府提出为推动和确保妇女在与男子平等的立足点上接受教育、职业训练和就业方面采取了何种措施。有关除性别以外其他理由的歧视方面,公约的适用情况,委员会注意到,突尼斯的宪法(第6条)和立法(劳工法、公务服务的条件、集体劳工协定)均禁止这类歧视。委员会向突尼斯政府指出,存在符合公约的适当国家法律和规章是必要的前提,但单靠这些法律本身还不足以有效适用公约中规定的原则。因此委员会请突尼斯政府提出,在其打击歧视的国家政策框架内采取了或预期将采取哪些措施来积极推动公约中的原则。

第122号公约

26.委员会在其1999年的意见中注意到,突尼斯政府曾打算建立一套关于劳工市场趋势的数据库并着手进行双年度的研究。委员会希望这个项目不久能完成,并期望能收到有关就业、失业和就业不足等趋势方面的详细资料,资料的数字应按集团开列,特别是涉及诸如妇女工人、青年工人、老年工人和残疾者工人的类别。

27.专家委员会已收到突尼斯政府关于公约适用情况的报告并在2001年11月/12月的会议中进行了审查。

乌克兰

对劳工组织各项公约的立场

28.乌克兰批准了劳工组织有关公约中的第100号、第111号和第156号公约。乌克兰还批准了第29号、97号、98号、103号、105号、122号、138号、142号和第182号公约。

劳工组织监督机构的评论

29.劳工组织专家委员会就与公约有关的事项进行的评论如下：

第100号公约

30.委员会在1998年的直接要求中回顾，乌克兰政府提到的有关薪酬的条款似乎没有一条包括关于同酬的定义，使其符合《公约》规定的“向从事等值工作的男女支付同等薪酬”这一原则。委员会要求政府采取必要措施，确保充分将同酬的原则适用于《法案》有关支付工资的第1节和第2节所界定的工资之中，即基本工资、附加工资和其他奖励与赔偿金。委员会重申，希望将这一原则纳入立法中，更具体地说，纳入尚处于起草阶段的《劳工法典》中。

31.委员会还注意到乌克兰政府的声明，大意是私营企业的组织自己按照一般协议和部门协议中设想的标准和保障，制定集体协议，根据工作的复杂性和所要求的技能确定工资率和薪级表。就国家预算支持的机构和组织的雇员来说，工资率是由乌克兰国务会议发布的法令确定的。委员会要求乌克兰政府在下一份报告中提供一份一般协议及一份部门协议，其中载有经集体商定的各私营企业及组织的工资率和薪级表以及一份按乌克兰国务会议规定并发布的属国家预算支付的机构和组织的雇员工资率的法律。

32.专家委员会收到了乌克兰政府关于《公约》适用情况的报告，并在2001年11月-12月的会议上进行了审查。

第111号公约

33.委员会注意到，被企业和组织解雇的人员中妇女占绝大多数，并注意到妇女更难找到其他工作，重新进入乌克兰的劳力市场。委员会提醒乌克兰政府，一般的禁止歧视不足以在实际上消除歧视，因此，也许必须采取平权行动消除事实上的不平等，使受歧视的弱势群体成员能在所有活动和行业部门从事各级职责的工作。（见关于就业和职业平等情况的一般调查，1988年，第166段）。在这方面，委员会感兴趣地注意到为提高对国家立法以及对关于妇女权利国际标准的认识而采取的措施，包括政府与办公室进行的联合项目。委员会还感兴趣地注意到1997年9月8日通过的1997-2000年《国家行动计划》，其中概述了改善妇女状况的措施；并注意到1999年3月5日通过的宣言，其中提出有关家庭和妇女方面的国家政策。

34.乌克兰政府表示，1998年，国家就业服务处为180万人提供了职业指导服务，比1997年使用这类服务的人数多一倍以上。此外，乌克兰政府报告，1998年，有105 200名乌克兰公民参加了职业培训和复原课程，比1997年多55%。委员会感兴趣地注意到，这些学员中有60 300人（57%）是妇女。委员会还注意到乌克兰各地区开展和引进的模块式职业培训方案。委员会要求政府提供关于开设的各种职业培训方案中男女和少数民族的分布情况，包括有否采取或考虑采取任何措施帮助有家庭拖累的工人参加。

35.专家委员会收到了政府关于《公约》适用情况的报告，并将在2002年11月-12月的会议上进行审查。

第45号公约

36.委员会在1998年的直接要求中注意到乌克兰政府的声明，大意是，根据乌克兰国务会议1996年3月27日第381号命令，已采取各种措施使妇女脱离地下工作，并说这些措施是由企业采取、公共当局监测的。委员会还注意到，目前采矿业共有1 019名妇女（从事工程、保健或社会服务，或担任非体力职务），在煤矿工业的共有196 100名妇女。委员会要求政府继续提供关于根据上述法令实施的方案进展情况以及在实际中适用《公约》的情况。

赞比亚

对劳工组织各项公约的立场

37.赞比亚批准了劳工组织有关公约中的第100号和第111号公约。赞比亚还批准了第29号、87号、98号、105号、122号、138号和第182号公约。

劳工组织监督机构的评论

38.劳工组织专家委员会就与公约有关事项评论如下：

第100号公约

39.在1999年的直接要求中，委员会从赞比亚铜矿联合公司编制的截至1996年5月按技术分类的男女分布情况统计数字中注意到，主要从事专业人员一级工作的部门中妇女比例非常小。统计数字还表明，没有一个妇女从事管理级别的工作，而男雇员则没有干秘书技术类工作的。委员会提醒政府注意以下事实，即劳力市场中的妇女状况，尤其是她们集中在所谓女性部门和女性职业的状况，是产生男女薪酬不平等的源泉之一。在这方面，委员会提及1951年《同酬建议》（第90号）第6段，其中呼吁采取各种措施提高妇女的生产效率，作为帮助贯彻同酬原则的一种方式。委员会注意到政府的声明，即在职业培训、职业指导和咨询方面，实行的政策是鼓励更多的妇女利用现有设施，以此作为提高她们生产效率的一个方法。委员会请政府提供更多详细资料，说明为增加妇女获得职业培训、指导和咨询，以缩小男女工资差距所采取的具体措施。委员会还强调了统计数据的重要性，以帮助委员会评估《公约》的适用情况，并注意到目前正在建立一个劳力市场信息系统。委员会要求政府随时通报此事的进展情况。

40.专家委员会收到了政府关于《公约》适用情况的报告，并将在2001年11月-12月的会议上进行审查。

第103号公约

41.委员会在1998年的直接要求中，评论了《就业法》第15节A(1)分段。与《公约》的条款相反，《就业法》规定女工必须至少工作两年才有权休产假。《公约》第3条第1段并未将最短的就业期间作为有权休产假的条件。赞比亚政府说，国家面临许多经济和社会问题，有必要采取这一措施对付国家快速的人口增长。政府还认为，引进无条件的产假最终会对妇女的就业前景造成不良后果。尽管委员会了解该国目前的社会和经济状况，但提醒政府注意：政府限制出生率

的目标可通过其他方式实现,例如教育和计划生育。此外,委员会强调,正是为了防止雇主拒绝雇用育龄妇女,《公约》才在第4条第4段和第8段中规定,在任何条件下,雇主都不应独自承担因雇用妇女而带来的福利费用,因此,产假补助金或应由强制性社会保险支付,或由公共基金支付。赞比亚政府表示将考虑修改这一规定。

42.委员会回顾《公约》第3条第2段和第3段的条款,并相信政府会规定分娩后至少必须休假6周。在这方面,委员会回顾,如果实际分娩日期晚于预产期,则必须按照《公约》第3条第4段,将产前假延长到实际分娩日为止,而不减少分娩后该休的假期。

43.委员会还回顾,按照《公约》第4条,必须通过强制保险制度或公共基金提供现金福利,雇主无论如何都不应个人承担这种福利费用。赞比亚政府说,在建立普遍社会保障体制之前,若政府无法这么做的话,雇主仍将继续支付女工产假期间的现金福利。谈到工间哺乳问题时,委员会希望政府能采取必要措施,在国家立法中补充一条,允许哺乳母亲在既定的时间离开工作岗位,并按《公约》第5条的规定,将这段时间算作工作时间,薪酬照算。

44.至于《就业法》第15节B(1)分段,赞比亚政府表示,该节的规定确保妇女不会因怀孕有关的原因而被解雇。委员会回顾,《公约》第6条禁止在产假期间解雇妇女、在产假期间通知解雇或解雇通知会在妇女产假期间过期时通知解雇,因此希望赞比亚政府采取必要措施使《就业法》第15节B(1)分段与《公约》保持一致。

45.专家委员会收到了政府关于《公约》适用情况的报告,并将在2001年11月-12月的会议上进行审查。

第111号公约

46.委员会在1999年的直接要求中,注意到第18/1996号法案对1991年《宪法》的修正,特别是增加的第九部分,其中包括的第112(j)条规定人人享有受到公平劳动待遇的权利和第十二部分,建立了人权委员会。政府表示,人权委员会的职能包括提供关于国家促进机会平等和待遇平等的政策信息。然而,委员会遗憾的是,政府没有利用这一机会修正《宪法》第23条第4段(c)和(d)分段。根据这两个分段,《宪法》第23条对保护公民不受基于种族、部落、性别、出生地、婚姻状况、政治见解、肤色或教义的歧视的规定并不能适用于有关收养、结婚、离婚、丧葬、继承等的任何法律,也不能适用于某个种族或部落的习惯法。专家委员会注意到,联合国人权事务委员会在1996年的结论意见中(CCPR/C/79/Add.62第3段和第9段)认为某些传统和习惯的残余是妨碍有效实施《公民及政治权利国际盟约》的障碍,特别在关于男女平等方面,并对妇女的状况表示担忧:尽管有所进步,但妇女在教育 and 获得工作等其他事项上,仍然是法律上和事实上的歧视对象。

47.委员会对政府的声明给予了应有的注意。声明大意是,职业培训不存在任何《公约》禁止的歧视形式。然而,委员会回顾,经验表明,培训方面的歧视做法很少出于有明显有歧视性质的立法规定或规则,而更经常地出于基于定型观念的做法,受影响的主要是妇女或某些处境不利者或社会中的少数团体。委员会还指出,按照报告中提供的信息,在调整结构方案的框架内实施经济自由化和私有化的进程使就业机会大量减少。政府表示,这一现象导致男女之间在劳动市场上的竞争增强,只有训练最为出色的人才能获得就业机会。因此,委员会要求政府提出已经或设想采取何种措施以:(a)建立信息系统,开发广泛的职业供女童选择;(b)确保选择行业或职业的指导测试不侧重与特定工作要求的资历无关的社会和文化因素,导致定型观念的长久流传。

48.专家委员会收到了政府关于《公约》适用情况的报告,并将在2002年11月-12月的会议上进行审查。

第138号公约

49.委员会在2000年的直接要求中,注意到在政府制定的一项儿童政策框架内,通过预防和保护措施已为儿童拟定了一项国家行动方案。委员会特别注意到,赞比亚政府已与劳工组织签署了关于消除最有害的童工形式的谅解备忘录,并已制定若干活动对付最有害的童工形式。在这方面,委员会注意到关于童工问题的国家指导委员会已经成立,并在劳工部建立了儿童股。委员会还注意到为保障有效实施关于经济剥削和童工的方案而建立的部际童工委委员会一类的机制。

三.补充资料

突尼斯

50.劳工组织关于经由发展小型企业增加就业的焦点方案最近进行了一项研究,题为“非洲和亚洲的工作、性别和小型企业:从孟加拉国、菲律宾、突尼斯和津巴布韦汲取的教训”。研究已作为小型企业发展的工作文件第18号出版。

赞比亚

51.目前正在劳工组织的协助下,修改《就业法》(见有关赞比亚的第二部分,第103号公约)。

52.政府已与劳工组织签署关于消除最有害童工形式的谅解备忘录。