



消除对妇女一切形式  
歧视公约

Distr.: General

17 July 2002

Chinese

Original: English

消除对妇女歧视委员会

特别会议

2002年8月5日至23日

临时议程项目5\*

《消除对妇女一切形式歧视公约》第22条的执行情况

各专门机构就《公约》在其活动范围  
领域的执行情况所提交的报告\*\*

秘书长的说明

增编

国际劳工组织

1. 2002年6月19日，秘书处代表委员会请国际劳工组织（劳工组织）向委员会提交一份有关各国向劳工组织提供《消除对妇女一切形式歧视公约》第11条及有关条款执行情况的报告，作为对特别会议将审议的缔约国报告所载情况的补充。

2. 委员会需要的其他资料涉及劳工组织为了促进执行该《公约》第11条及有关条款所进行的活动、实施的方案和做出的决策。

3. 本文所附报告就是根据委员会的这一要求提交的。

\* CEDAW/C/2002/EXC/1。

\*\* 本文件提交会议事务部的时间过迟，但没有依照大会第53/208 B号决议第8段规定提出解释，在该段规定中，大会决定，如迟交报告应在文件的脚注中列入迟交的理由。

附件

劳工组织提交的报告

目 录

|                         | 页次 |
|-------------------------|----|
| 第一部分. 导言 .....          | 3  |
| 第二部分. 有关个别国家情况的说明 ..... | 5  |
| 阿根廷.....                | 5  |
| 亚美尼亚.....               | 7  |
| 巴巴多斯.....               | 7  |
| 捷克共和国.....              | 8  |
| 希腊.....                 | 10 |
| 危地马拉.....               | 13 |
| 匈牙利.....                | 15 |
| 墨西哥.....                | 17 |
| 秘鲁.....                 | 20 |
| 乌干达.....                | 21 |
| 也门.....                 | 22 |
| 第三部分. 补充资料.....         | 24 |
| 关于技术合作活动的情况.....        |    |
| 报告第二部分的附件.....          |    |

## 第一部分. 引言

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 11 条的规定。在迄今为止通过的 184 项公约中，本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 159 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 156 个成员国的批准；

—《关于有家庭责任的工人公约，1981 年（第 156 号）》，该公约已经得到 34 个成员国的批准。

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，1999 年（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）》

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委员会提出的意见和直接要求。意见为实施公约和建议书专家委员会年度报告 B 所发表的评论——用英文、法文和西班牙文报告 B 印发——该意见已提交国

际劳工大会。直接要求（用英文和法文报告 B 印发，在西班牙语国家也用西班牙语印发）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）。

此外，报告第三部分载列有关国家的补充资料，包括统计表、技术合作活动方面的资料以及本报告第二部分的附件（劳工组织实施公约和建议书专家委员会的相关评论摘要）。

## 第二部分. 有关个别国家情况的说明

### 阿根廷

#### 对劳工组织各项公约的立场

一. 阿根廷批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、111 号和 156 号公约。还批准了第 3 号、29 号、45 号、87 号、98 号、105 号、138 号、142 号和 182 号公约。

#### 二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约规定的问题进行的评论涉及：

第 100 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中注意到阿根廷政府的肯定，尽管《1998-1999 年男女在工作领域里机会平等计划》得到 3 月 9 日第 254/98 号法令的核准，而且该计划还载有一项针对公共行政部门的命令，意在确保其各部门采取相关措施执行该计划的目标，但在体制上并没有采取相应措施，其结果是实际上没有贯彻落实。该国政府指出，只采取了零星的行动，包括以暂行就业方案“社区服务”中的政府和非政府机构为对象的宣传和技术援助活动（《计划》第 1.1.2 点）。

有关涉及国家一级就业市场的性别数据分列问题，委员会注意到，1998 年，全国妇女委员会与国家人口普查和统计局签署了一项协议，合作编制这些数据。委员会注意到根据个人收入总计情况，按性别、职业类别和活动部门分列的工作人口统计资料，并指出，34.5% 挣工资的女工收入处于第一至第四档，而处于这一档距的挣工资的男子仅占 21.3%。具体地讲，在挣工资的工作中，可以说服务部门中有 37.1% 的女工属于这一收入最低档，而只有 16.3% 属于第九和第十档。将这些数字与挣工资的男子情况相比，男子分别占 17.6% 和 31.5%。统计资料表明，全部非挣工资的工作妇女中有

38.8% 属于第一至第四档，而该部分中的非挣工资的工作男子所占比率为 22.3%。委员会注意到，比率极高即 35.6% 的工作妇女，属于最低收入档，而男子中的这一比率为 22.3%。委员会请阿根廷政府告知它正在采取或可能采取的措施：（1）以确保妇女承担责任较大和决策职位较高、薪酬也较高的工作；（2）避免妇女只从事与传统的女性任务相关的工作的那些职业类别；及（3）保证同值工作同等报酬。

委员会还注意到，2000 年 11 月，阿根廷重新启动男女在工作领域里待遇和机会平等的三方委员会的活动，以促进实施男女同值工作同等报酬的原则。

第 111 号公约：委员会在其 1999 年的意见中饶有兴趣地注意到 1999 年 1 月 29 日第 66/99 号法令，该法令核准了国家公共行政部门的集体劳动协议，后者将在 2000 年 12 月 31 日生效。委员会还欢迎这一事实：依据该集体协议第 129 条，当事方同意消除可能导致以性别、国籍、种族、宗教、政治、工会会员或任何其他标准为由的工人间歧视待遇或不平等的任何措施或做法。

委员会在其 1999 年的直接要求中饶有兴趣地注意到 1998 年 3 月 9 日的第 254/98 号法令，该法令核准了男女在工作领域里机会平等的计划，委员会要求阿根廷政府提供有关该计划实施情况的资料，包括关于其制订和职业培训的资料，以及按性别分列的关于教育程度和文盲情况的统计资料。

**专家委员会已收到阿根廷政府的报告，并将在其即将举行的 11 月至 12 月会议上审查。**

第 156 号公约：委员会在其 2000 年的意见中

满意地注意到 1996 年第 24.714 号法的颁布，此法确立了新的家庭津贴制度。引起委员会评论报告 B 的第 18.017B 号法，就如其修正案一样一起被第 24.714 号法第 25 条废止。同时被废除的还有第 770/96、771/96 和 991/96 号法。新的制度带来了重大变化，与先前被废止的制度相比，新制度承认男女工人具有领取津贴的同等权利，而被废止的制度认定男子为主要受益人。对此，委员会指出，这一点不完全符合该公约的规定。新制度以上述法、第 1245/96 号法令和社会保障秘书处第 112/96、16/97 及 88/97 号决定为准。按照这些规定，如果父母双方均就业，或者是退休和养老金综合系统受益人或失业保险的受益人，家庭津贴可由领取最高津贴额的人申领。

委员会在其 2000 年关于该公约的直接要求中注意到，有关其以前对积极行动所做的评论，实地成立了主管机构、制订了行动计划并举办或规划了培训班。委员会还饶有兴趣地注意到对该公约采取了各种行动，例如全国妇女委员会在美洲开发银行资助下执行了《联邦妇女计划（1999-2000 年）》，其目的是在国家 and 省市各级提高妇女的地位。委员会特别注意劳动和社会保障部 1998 年 7 月 23 日第 463 号决定，该决定第 1 条规定，在劳工秘书处主持下设立工作机会平等技术协调股，其责任包括对有家庭责任的工人的机会和待遇平等问题进行重点研究。

委员会注意到劳动和社会保障部正在拟订就业方案，旨在促进进入和留在劳动力市场有极大困难的群体的就业机会，因此要求提供这些方案对于降低有家庭责任的工人的失业率的实际影响和长远影响的资料。委员会还要求提供关于成本转化过程的资料，它在关于本条的上份评论中提到了这一点。

委员会还注意到，按照 1996 年 10 月 23 日第

24716 号法，女雇员如果生下患有唐恩综合症（蒙古型畸形病）的子女，应享有六个月的无薪休假，但可领取津贴，直到因休产假不能工作的时期结束为止，津贴金额相当于她正常工作时领取的薪酬。委员会饶有兴趣地注意到这条规定，因此建议考虑能否修订该条，改为这种休假，工作母亲或工作父亲均可享受。同样，委员会注意到，关于无薪临时休假的第 20740 号法第 183 条规定，按照上述条款 (b) 和 (c) 款的规定，母亲如果证明在护理生病的未成年子女，可按工作年限或无薪的临时休假长短领取补偿。委员会注意到第 183 条只适用于女工，因此不完全符合该公约的规定，建议修正该条使之同等适用于男女工人。

委员会从国际事务协调股的报告中注意到，1976 年《劳动合同法》第 179 条未实施，因为没有为此专门制订条例。该条决定，在女工人数达到条例规定的最低人数的企业里，雇主应为某一年龄以下且符合随后确定的条件的儿童提供哺乳室和托儿设施。鉴于该公约适用于有家庭责任的男女工人，委员会建议考虑能否将这种福利扩大到工作父亲。委员会还要求了解关于与此法该条配套的条例是否打算拟订的情况，并希望随时得到有关这种条例的进展情况的资料。由于该条缺乏具体的条例，所以该条无法实施。社区的托儿和家庭服务的真实情况方面也没有任何详细资料，因此委员会再次要求提供这种资料。

第 3 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中指出阿根廷政府说明，受扶养女工在其社会福利框架内享有医疗补助，该框架大体上规定了孕产妇的特别补助。委员会要求阿根廷政府提供关于在“社会福利”框架内为休产假的女工提供的护理性质以及提供护理所依据的条件详细资料。

谈到其以前的评论时，委员会注意到阿根廷政府就第 1.245/96 号法令第 2 条提供的资料。它注意

到, 阿根廷政府没有说明女工如果未达到关于家庭津贴计划的第 24.714 号法第 11 条所规定的三个月合格期限, 是否仍有权领取公共基金或公共援助计划的现金津贴。委员会要求政府具体说明情况是否如此。

阿根廷政府在答复委员会以前关于该公约第 4 条的评论时, 再次提及关于就业合同的第 20.744 号法第 177 条, 该条保证女工自她通知雇主她有孕在身之时起不得被解雇。此外, 按照该法第 178 条, 分娩之前或之后七个月半月内解雇女工, 都应推定是出于孕产, 除非雇主出具证明, 证实解雇是出于其他理由。如果不能出具这种证明, 被解雇的女工应得到不正当解雇的补偿, 并因孕产领取相当于一年工资的特别补偿。委员会知道, 上述第 20.744 号法的规定适用于比该公约规定更长的保护期, 并为怀孕期女工和分娩后女工提供免于被不正当解雇的某些保障措施。但是, 这些规定本身不足以保证该公约的此项规定得到充分实施。事实上, 该公约第 4 条禁止雇主在女工因产假缺勤时通知将她解雇, 或在某一日期向她发出解雇通知而其截止日期在她上述缺勤期内, 而不提及出于根据国家法律视为合法的理由, 可在某些具体或异常情况下有权解雇。在这种情况下, 委员会希望阿根廷政府能够重新审查这个问题, 并要求它在其下一份报告中说明为了确保充分实施该公约的这条规定所取得的任何进展。

## 亚美尼亚

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 亚美尼亚批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约 (批准时间都在 1994 年)。还批准了第 122 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。要求提交有关这些公约的详细的初次报告, 但都逾期未交。因此,

劳工组织监督机构迄今没有做出评论。

## 巴巴多斯

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 巴巴多斯批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。还批准了第 29 号、87 号、98 号、105 号、138 号和 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约规定的问题进行的评论涉及:

第 100 号公约: 委员会在其 2001 年的直接要求中忆及巴巴多斯政府说, 如果工资由集体谈判决定, 则雇主和工会进行联合职务评价, 在某些情况下, 职务评价行动由各公司自己进行。委员会再次请巴巴多斯政府在其下份报告中就私人部门完成的联合职务评价行动提供更详细的资料, 包括关于采用何种方法的资料。委员会还忆及, 巴巴多斯政府在以前报告中说, 劳工部在种植园部门进行了调查, 调查也包括统计数据。委员会再次请该国政府在其下份报告中提供调查结果, 包括关于被雇用的不同工资类别的工人人数和性别。

委员会还从巴巴多斯统计局公布的《劳动力连续抽样调查报告 (1994-1999 年)》草案中注意到, 1999 年, 6.56% 男子的平均周薪超过 800 美元, 而只有 5.27% 女工属于这一工资等级; 24.43% 男子的平均周薪为 400-599 美元, 而 16.52% 女工的工资属于这一级别; 55.72% 男子的平均周薪不到 400 美元, 而属于这一级别工资的女工占 66.78%。委员会要求巴巴多斯政府继续提供已掌握的统计资料, 列明男女的报酬并报告为促进和便利女工获得报酬较高的职位已采取或设想采取的措施, 因为妇女在这些职位中的比例依然不足。

第 111 号公约: 委员会在其 2001 年的直接要求中关切地注意到, 巴巴多斯政府在其关于该公约

第 2 条的报告中指出，“巴巴多斯目前没有理由实行关于获得职业培训、就业和特定职业以及就业条件的政策”。但是，委员会注意到，巴巴多斯政府做出了变更，从妇女参与发展概念转为性别与发展概念，以便采取更包容的办法，促进男女平等。委员会还注意到，两性平等事务局和国家两性平等问题咨询委员会的职能中特别包括采纳一项性别与发展的国家计划并完善各项政策。在这方面，委员会着重指出了每个国家按照本国国情拟订、更新和执行本国政策以促进就业机会和待遇平等的重要性。这不仅是该公约的主要要求之一，也是确保男女体面工作的一项根本原则。委员会指出，巴巴多斯劳动力市场信息系统提供的数据揭示了继续促进培训和就业方面的两性平等的重要性。在审查 1995 至 2000 年间的变化后发现，尽管失业人数总体上减少，劳动力参与率保持不变，男女情况也相似，但妇女的失业率仍比男子高（2000 年，男子失业率为 7.3%，妇女为 11.3%）。在就业方面，1995-2000 年的比较显示，妇女就业人数增多的只有政府服务部门，而男子在自营职业和私人部门两类中的就业人数均增多。此外，2000 年比 1995 年有更多的妇女从事无报酬家庭劳动和学徒身份的工作。同样工作的男子人数保持不变。鉴于巴巴多斯政府推行的组织变革和妇女在劳动力中的实际情况，委员会希望该国政府能够确立就业平等政策，并在性别行动计划通过后提供一份该计划的副本。

委员会欢迎巴巴多斯政府在警察培训和积极的培训成果方面提出的倡议。它还欢迎该国政府在艾滋病毒/艾滋病方面做出的允诺，包括设立国家艾滋病毒/艾滋病问题委员会和完成拟订有关公共教育的国家行动计划。委员会请该国政府说明，它是否打算将艾滋病毒/艾滋病定为禁止作为就业和职业歧视的理由。除委员会以前的评论外，它还请该国政府提供关于工作场所性骚扰的任何立法或其他倡议状况的资料。

第 122 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中提及 1995 年制订的青年就业计划。此项方案针对 18 至 30 岁的人，并提供普通商业咨询、营销和会计技术协助、财务援助、导师和鼓励企业家精神的推广方案。巴巴多斯政府指出，青年就业计划协助开办了 55 家企业，其中 75% 以上的企业仍在经营；促进 74 家企业扩大了业务；创造了 61 个工作岗位。委员会注意到这种情况，并请就促进其他各类工人，如妇女、残疾人和年纪较大的工人就业的现有方案提供详细资料。

委员会还饶有兴趣地注意到 1997-1998 年进行的非正规部门调查的结果。调查发现，非正规部门的工人技能水平低，因此生产率也低下，企业管理不善，生产商进入市场程度有限。非正规部门的企业绩效不佳的部分原因是，政府给予企业的大部分支助只能满足正规部门中较大企业的需要。尽管非正规部门目前的生产不足，但它具有巨大的发展潜力，对于大多数工作人口的生计非常重要。调查建议向非正规部门生产商提供更多支助，帮助他们提高生产率和打入市场，同时避免因其经营活动超出官方管制范围而干扰或处罚它们。委员会要求就根据这些调查结果和建议采取的任何后续行动提供详细资料。

## 捷克共和国

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 捷克共和国批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。还批准了第 29 号、45 号、87 号、98 号、100 号、105 号、111 号、122 号、142 号和 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约规定的问题进行的评论涉及：

第 100 号公约：委员会在其 2001 年的意见中



饶有兴趣地注意到，1965年《劳工法》在2000年得到实质性修正，以使其符合欧洲联盟的相关立法和本公约。《劳工法》第1条特别禁止基于性别歧视雇员，并规定所有雇主应确保所有雇员在其工作条件，包括薪资和工作所得的其他现金或实物报偿（薪酬）方面待遇平等。

委员会还注意到，关于工资、备用薪酬和平均收入的第1/1992号法已由第217/2000号法修正，前者适用于除“预算组织”（即由国家预算提供经费的组织）工资之外的所有领域人员的报酬。第217/2000号法也修正了关于预算组织和机构及某些其他组织和机构的薪资和备用报酬的第143/1992号法。委员会注意到，此项法律要求实行男女同值工作同等报酬，并根据男女相同的标准用职务分类制度确立他们的工资。委员会还注意到，同酬原则推广到所有报酬组成部分。委员会饶有兴趣地注意到法律对如何确定相同工作或同等价值工作所做的分类，而且该法阐明了评估相同或相似难度、责任、尽力程度、工作条件、工作能力和雇员工作业绩所采用的客观标准。

委员会在其2001年关于第100号公约的直接要求中注意到，6月27日第217/2000号法将对相同工作或同等价值的工作的理解限定为相同的雇主。委员会忆及该公约中的同值工作同等报酬原则不限于相同企业或相同雇主，而是要求进行比较时，确定的工资范围多大就多大，因此请捷克共和国政府列入确定工资的范围并希望将比较工作扩大到这一广度。

委员会注意到捷克共和国政府提交的资料已显示劳动社会事务部已经拟订了评价各类职务的方法，这种方法采用了评估报酬平等的标准。委员会注意到，这一方法只有在《公职人员法》通过后才开始实行，而该法仍在拟订之中。捷克共和国指出，这种方法最早将自2002年1月起实行，尽管

它只对国家雇员适用，但照此类推也可以适用于解决私人部门的冲突。

委员会以前的评论曾提到捷克共和国政府为保护妇女不因怀孕、尽母亲之道或家庭责任而减薪所采取的措施，与此相关，委员会注意到，该国政府就怀孕和分娩期间的津贴提出了一项修正案。委员会要求该国政府提供关于通过该修正案的情况，并在修正案通过后立即寄来一份副本。

委员会还注意到捷克共和国政府的陈述确认男女收入差距继续存在，甚至略有恶化。该国政府提供的2000年统计数据表明，妇女的平均收入为男子的71.86%，其中私人部门妇女的收入为男子薪金的73.97%，在公共部门只占70.74%。如果按部门分析，最大的收入差距在银行和保险部门，妇女的收入比男子低46.38%；贸易部门的差距是42.5%；饭店和餐馆为37.66%；卫生和社会服务部门为33.69%；工业部门为31.37%；教育部门为33.69%；行政部门妇女的收入比男子低26.39%。捷克共和国政府指出，男女的工时和工作内容的差异对不同的薪酬收入水平产生了影响。尽管妇女的教育程度普遍比男子高，妇女从事非手工工作的比率更高，但专业人员和管理工作人员与非熟练工人这两类属于例外。在管理一级，男子比妇女人数多。例如，男子在最高三级中占主导地位，而在最高一级中妇女只占12%。

委员会注意到，捷克共和国政府通过1998年的一项决议请劳动社会事务部与其他部合作，协调男女机会平等方面的所有行动。该国政府指出，2002年6月审查了国家行动计划，对于该行动计划中通过的与同酬原则有关的措施，必须对以下方面给予特别注意：（1）有关劳工立法遵守情况的检查活动；和（2）通过经济及社会协定委员会内部的谈判促进该原则。委员会请该国政府继续提供关于经济及社会协定委员会（“三方委员会”）所开展

的活动资料，这种活动是为了确保在集体协议或集体谈判过程中贯彻男女同酬原则。

委员会注意到，关于基于性别的歧视规定问题，1998 和 1999 年都没有进行具体的劳工检查，劳工处没有登记到关于工资歧视的控诉案件。该国政府预计，随着立法的修正，特别是《劳工法》和关于工资、待用报酬和平均收入法以及关于预算组织和机构及某些其他组织和机构的待用薪酬法的修正，提出控诉情况必定发生变化。委员会请该国政府提供关于它为宣传劳工法律近期的修正案，以便男女都了解其权利而且知道他们有权实施和维护这些权利而正采取的措施的情况。

第 111 号公约：委员会在其 2001 年的意见中饶有兴趣地注意到，第 167/1999 号法修正了关于就业的第 1/1991 号法，并增加了新的第 1 条，该条禁止将种族、肤色、性别、性取向、语言、信仰和宗教、政治见解和其他主张、政党或政治运动的成员和/或活动、民族血统、健康状况、年龄、婚姻或家庭状况或家庭责任，作为就业歧视的理由，但法律做出规定或有有效的理由，对于完成工作确实至关重要，有关公民要从事的工作固有的先决条件和要求及性质等情况除外。捷克共和国政府指出，将禁止歧视从序言部分调到第 1 条后，有关方面更便于执行这些规定，如果雇主违犯了这些规定，也更便于处罚。

委员会注意到，新的机构已经成立，包括一个部门负责打击种族主义的人权委员会和部会间吉卜赛人事务委员会。委员会注意到该国政府提供的资料，即随着 1999 年 5 月通过《全国就业计划》，国家就业政策发生了巨大的变化，这将改善属于弱势群体的工作申请者，包括申请工作的吉卜赛人的机会。除以前的评论外，委员会还请该国政府提供以下资料，即为促进男女就业和职业平等以及为提高女孩和年轻妇女对提供给她们的超出那些被认

为“典型女性”职业范围以外的就业和培训机会的认识，而采取的措施产生了什么实际影响。

## 希腊

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 希腊批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、111 号和 156 号公约。还批准了第 3 号、29 号、45 号、87 号、98 号、100 号、103 号、105 号、122 号、138 号、142 号和 182 号公约。

### 二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约规定的问题进行的评论涉及：

第 100 号公约：委员会在其 2001 年的意见中注意到，希腊政府在对其以前评论的答复中指出，政府不必研究报酬平等问题，因为报酬是通过集体劳工总协议和各部门协议确定的，希腊正式禁止同工不同酬，也不存在基于性别的歧视问题。同时，委员会注意到，在根据联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》提交的第二和第三份定期报告中，该国政府承认 1985-1993 年间，在所有部门中，男女收入存在着巨大差距。委员会还提请希腊政府注意联合国消除对妇女一切形式歧视委员会就这些报告（1999 年）提出的结论意见，后者注意到妇女就业状况方面的积极趋势，但对妇女在正规和非正规劳动力市场中的处境表示关注，并着重指出“男女薪酬继续存在着差距”。此外，委员会还表示关注“妇女从事的许多新工种薪金很低，且职业前途有限”。委员会多次强调，必须分析各部门内部和各部门之间男女在所有职务类别中的地位和薪酬情况，以便消除男女之间的薪酬差距，所有国家在某种程度上都存在着这种差距。委员会请该国政府考虑平等问题总秘书处能否对男女在劳动力市场中的状况、薪差程度以及正规和非正规部门男女薪差长期存在的因素进行研究，以便能够拟订并执行适当的措施，促进男女同值工作同等报酬。

委员会在其 2001 年关于第 100 号公约的直接要求中注意到，第 2738/99 号法确保公职人员就就业条件进行集体谈判的权利。此外，委员会注意到，新的《公共行政和公共实体官员和雇员的服务条件法》第 46(4)条明确规定了工会与主管当局就其会员的薪酬谈判的权利。委员会请该国政府提供公务人员通过谈判商定的任何相关的集体协议。委员会还请希腊政府提供一份第 2470/1997 号法。委员会还请希腊政府提供关于以下方面的资料：通过集体谈判或其他途径确定工资所采用的方法，确保陈旧的性别概念或其他此类性别偏见没有进入这一过程。

委员会还从政府报告中注意到，内务和公共行政部劳工检查和服务处被授权监督与该公约内容有关的立法的实施情况。在这方面，委员会请该国政府提供关于如何监督同酬的资料，包括使用方法，是否有控诉以及处理控诉的方法，包括实施的任何补救和制裁措施的资料。

第 111 号公约：委员会在 2000 年的意见中注意到已通过关于希腊警方内务处的第 2713/1999 号法，其中第 12 条阐述了成为 1994 年 12 月 13 日第 2226 号法实行的限制理由的原因和标准，后者涉及警察学校和消防学校录用的妇女所占的百分比，最高比例分别为 15% 和 10%。有关该程序，委员会不得不感到遗憾的是，为这些百分比限制提供了根据的 1999 年文本通过滞后，即是在通过了确定这些限制的文本之后五年才通过的。实质上，委员会注意到，按照对第 2713/1999 号法第 12 条做出的解释，规定的百分比与不分男女所占据的职位（行政活动、护照管制、交通警察等）的百分比相吻合，而其余职位中有 85% 至 90% 与以下这些职能相吻合：按照第 12 条，这种职能“要求身体强壮、动作敏捷、耐力强等素质，根据常识和经验，从生理特征来看只有男子具备这些素质”。在这方面，委员会忆及，按照公约第 1 条第 2 款，对一项

特定职业，基于其内在需要的任何区别、排斥或优惠都不应视为歧视，但这种区别、排斥或优惠是客观确定的并确实顾及了特定职业的每个候选人的个人能力，而不是扩大到某一活动部门的所有职位。委员会认为，在这种情况下，基于妇女不具有所需体力和耐力这些理由，排斥妇女从事 85% 至 90% 的警察和消防工作，说明没有根据申请人的个人能力深入分析每个个案，并反映了对男女各自的角色和能力仍持陈旧的定型概念。委员会希望希腊政府考虑取消对妇女的百分比限制，允许全体男女竞争上岗。委员会请该国政府对目前在警察部队和消防队中所实施的“具体工作所要求的素质”概念重新进行深入审查，并希望希腊政府客观地考虑：

(a) 按名称确定的每类职务本身的基本要求；(b) 指定履行这种职能的个人能力；以及可能的话，(c) 必要时做出合理的修改（即在费用方面不会造成过重的压力或者对有关机构的运作带来不便），以使有此愿望的妇女能担任警察和消防队中的某些职务。

委员会在其 2000 年关于第 111 号公约的直接要求中注意到，希腊政府就 1997 年国家和区域公务人员中妇女人数增多提供了统计资料，并注意到，尽管在各部和各区域担任局长职务的妇女人数从 1996 年的 22.5% 增至 1997 年的 26.4%，但在在这两年里担任处长的妇女所占的百分比保持稳定（38.4%），1997 年独立办事处的女负责人也占到 33.8%。

委员会注意到希腊政府采取的两项行动，一项是对付失业或“适应市场需要”行动，它对工人，包括妇女的培训活动进行干预，以使其条件适应劳动力市场的要求；另一项是“妇女的新机会”行动，旨在促进就业和职业培训的机会平等，并强调向妇女提供培训以提高其专业资格的层次，使更多的妇女走上管理岗位并改善她们对其创建的企业或合作社的管理工作。委员会忆及，它在其以前的评论

中注意到职业上的严重隔离，即某种性别的人倾向于完成某些学业或培训，最终使他们从事该性别占绝大多数的一类工作或职业，尽管妇女的普遍教育程度有所提高，但这仍对妇女有偏见。为此，委员会请希腊政府就上述行动的影响以及传统上被视为男性部门和传统上被视为女性部门的就业部门之间的明确分工提供资料，包括统计资料。

委员会还注意到希腊政府说，在审议期间，各法院未对涉及该公约适用的原则问题做出裁决。但是，委员会注意到，在其结论意见（A/54/38，第172至212段）中，联合国消除对妇女歧视委员会表示，它关切近期的一些诉讼案件质疑了旨在加速男女事实上的平等的积极行动和临时特别措施的合法性。委员会注意到该公约第2条主张奉行旨在促进就业和职业机会和待遇平等政策，通过纠正歧视措施方案可能成为这种政策的内容之一，因此要求希腊政府随时告知它这方面的任何事态发展。

委员会进一步注意到，按照联合国消除对妇女歧视委员会的上述结论意见，工作场所频繁发生性骚扰事件，对这种现象也没有明确的法律规定。委员会还注意到妇女在发生歧视时往往保持缄默，不去利用现有的控诉机制。委员会因此请该国政府指明为打击工作场所的性骚扰并鼓励妇女在她们认为自己遭受歧视，包括就业和职业歧视时行使自己的权利并诉诸法庭它已经采取或设想采取的措施。

**希腊政府就第111号公约提交了一份报告，该报告将由专家委员会在其2002年11月至12月的会议上审查。**

第156号公约：委员会在其2000年的直接要求中注意到，据希腊政府讲，颁布“劳资关系、建立劳工检查局等条例”的第2693/1998号法修正了关于“保护有家庭责任的工人并给予他们便利条件”的第1483/1984号法的某些规定。委员会认为，

雇员不足100人的企业现在都适用第1483/1984号法的所有规定，特别是自该法生效以来，雇员能够申请育儿假（每对夫妇在一休完产假之后和在孩子年满2岁之前的某段时期有三个半月的无薪假）。委员会对这一情况感到满意。因为希腊政府的报告没有提及无工作合同和显然享受不到第1483/1984号法规定的福利的工人境况，所以委员会请政府指明第156号公约的哪些规定适用于这类工人。委员会忆及海员也被排斥在上述法的范围之外，因此再次询问根据海员家庭特别补贴基金规定给予B类男女海员哪种补贴，以便他们可以行使其就业权，而又不致使就业与家庭责任发生冲突。委员会将进一步注意到，规定监督在中小学上学的子女而准许的最多缺勤天数的部级命令正在起草之中，因此请该国政府指明，这种权利是否也适用于私人 and 公共部门的男女工人。

有关公务人员，委员会注意到，自《公务员法》（第2683/1999号法）通过以来，公务员，包括男子现在除了享受上述的三个半月育儿假之外，都能为每个6岁B以下的子女休两年的无薪假。委员会还注意到，据该国政府讲，第2527/1997号法第16条规定，领养6岁以下儿童的公共部门女雇员享有一个月全薪假期，因此想了解处于这种状况的男公务员是否被剥夺了这一权利。

委员会还请希腊政府指出，依据新的立法（第2683/1999号法），关于“高等教育的现代化”的第2083/1992号法第30(14)条规定，有2岁以下子女的男教师也可受益于从每周时间表中减少两个课时的做法。委员会在这方面忆及，第156号公约适用于有家庭责任的男女工人，这种规定的基础是男女必须对其子女承担同等的责任并分担同等份额家庭义务这一假定，以便男女平等地获得这一领域现有的所有服务和安排。为了使男女在就业和职业方面真正实现机会和待遇平等，必须改善所有工人的普遍工作条件。

委员会注意到希腊政府为了发展公共和私人社区服务，如托儿服务和家庭帮助服务或设施所做的努力。有关开设下午幼儿园的试验方案，委员会注意到，该方案向从事轮班或非连续性工作、因此无法确保下午对孩子的必要照顾和教育的母亲们开放，因此请希腊政府指出，它是否计划最终将该方案推广到从事轮班或非连续性工作的父亲。委员会注意到卫生和福利部计划推广这一经验，委员会请该国政府继续向它通报这一领域里取得的任何进展，因为随着下午开放的幼儿园或托儿所数目增多，有家庭责任的工人，无论男女都能充分行使其自由择业的权利，即在与无家庭责任的工人平等的基础上择业，并因此避免他们在不稳定或非全时工作中人数过多的局面。

第 103 号公约：有关委员会以前的评论，委员会在其 1998 年的直接要求中饶有兴趣地注意到，农业女工适用该立法，正如其他女雇员由社会保险局承保一样。委员会还注意到希腊政府就防止妇女在休产假期间被解雇所下达的司法裁决。委员会在这方面注意到，该裁决提及第 1483/1984 号法第 15 条，其中的第 2 款忆及第 1302/1982 号法的适用性，该法使第 103 号公约成为国内法的组成部分。

第 122 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中注意到该国政府提供的资料，根据该资料，1998 至 1999 年间劳动力增长了 0.7%，其主要原因是妇女和移民的参与率均有提高。1998 至 1999 年间就业增长了 0.1%。失业率从 1998 年的 11.1% 增至 1999 年的 11.7%，主要原因是妇女和移民参与增多以及向城区移民。失业率最高的区域有伊皮鲁斯和西马其顿。妇女和青年求职者占失业者的主要部分；但是 1988 至 1998 年间妇女就业人数增长了 14%。

## 危地马拉

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 危地马拉批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、111 号和 156 号公约。还批准了第 29 号、

45 号、97 号、98 号、103 号、105 号、122 号、138 号和 182 号公约。

### 二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约的问题进行的评论涉及：

第 100 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中再次请危地马拉政府表明，危地马拉的法律或实践是如何确保贯彻男女工人同值工作同等报酬原则的。《危地马拉宪法》第 102(c) 条规定“在相同工作条件下以及同等资历和效率条件下完成同等工作，工资同等”。《劳工法》第 89 条规定，“在相同的企业内，在相同的工作效率和资历条件下，在相同职位上完成同等工作者应付给同等工资”。该国政府在其以前的报告中指出，通过最低工资表和关于工作条件的集体协议，在实践中实施该公约的原则。委员会提请政府注意该公约的用语，即要求为男女工人的“同值工作”确定同等报酬。公约的范围超越了“相同”或“类似工作”的提法，而是使用工作“价值”作为比较的切入点。该公约的原则意在不仅适用于在同一企业完成相同或类似工作的情况，而且也适用于专为妇女保留的职业种类和岗位依然存在可能引起的歧视。该公约还着眼于消除女性占主导地位的部门的报酬不平等现象，在这些部门中传统上被视为“女性”工作的岗位可能由于陈规定型的性别观念而低估其价值。

委员会又重新谈到其对《劳工法》第 89 条的实际实施情况所做的评论上，该条相关部分规定：在女工指控基于性别的薪金歧视的控诉中，雇主应承担举证责任，证明投诉人完成的工作的质量和和价值都低劣。委员会请该国政府说明，是否有任何条例或准则说明雇主履行第 89 条要求的举证责任的方式。委员会注意到，如缺乏该公约第 3 条所设想的客观的职务评价制度，第 89 条要求雇主举证的内容容易被主观地加以解释，因此有利于雇主进行可能的歧视性应用，反而有可能强化歧视工作妇女

的传统观念。委员会请该国政府说明已采取了什么方法（如果采取了的话）来避免对第 89 条进行歧视性应用，并提供解释《劳工法》该条的任何行政或司法裁决的文本。

危地马拉政府指出，女工没有依据《劳工法》第 89 条提出过控告。委员会请该国政府提供关于为了促进该公约的实施所采取或设想采取的步骤的资料，包括向公众宣传男女工人同酬权利，在工作场所张贴关于同酬法律的通知，以及目的在于确保工人们了解他们依据第 89 条的权利的研讨会、专题介绍会和其他活动。该国政府还指出，没有人就该公约的实施向劳工检查团或劳工和社会福利法庭提起控诉。委员会请该国政府在其下一份报告中提供关于劳工检查团在保证实施该公约方面的活动的全部资料，其中包括同酬检查次数、发现的违反行为的次数、采取的行动和给予的处罚等资料。

最后，委员会注意到，该国政府报告中没有包含反映危地马拉男女工人的平均收入的任何数据。委员会请危地马拉政府提供这种资料，以便可以评估迄今在实施该公约方面取得的进展。

第 111 号公约：委员会在其 2001 年意见中忆及，需要改革劳工法律，以便有效地保证就业和职业的机会和待遇平等。委员会注意到，相关规定尚未修正，尽管劳工法草案和劳工诉讼程序法草案已经提交共和国国会。《劳工法》第 14 条之二禁止基于种族、宗教、政治信仰和经济状况理由的歧视，但没有涉及该公约规定的其他理由（肤色、性别、民族血统或社会出身）。委员会忆及，尽管在制订平等政策过程和实施平等原则的措施的形式方面该公约允许有灵活性，但国家基本法中确定该原则，其本身并不等于机会平等政策。该公约要求明确保证就业和职业的机会和待遇平等，并禁止基于公约阐明的理由的歧视。此外，委员会认为，为了

实行本文书的原则而通过的任何规定，都应包括该公约第 1 条第 1(a)款所阐述的全部理由。

委员会在其 2001 年关于第 111 号公约的直接要求中注意到，该国颁布了 2000 年 7 月 7 日第 213-2000 号部长协定，规定劳工和社会福利部确定职业培训方案。委员会请该国政府提供一份该计划，并报告为了促进妇女和土著人民接受职业培训正采取的措施。委员会还注意到，危地马拉政府打算推动制订一项法规，将性骚扰定为犯罪，在对土著妇女犯这种罪行时应作为重罪惩罚。委员会请该国政府说明是否已经通过了这类规定。此外，委员会请该国政府寄送关于在出口加工区就业的妇女状况和工作条件的详细资料，如统计资料、劳工检查报告摘要等，以便保证实施该公约的规定。

第 156 号公约：委员会在其 1999 年的直接要求中注意到，危地马拉没有规定孩子或受扶养家属生病时请假一事，该国政府说，国情似乎不适合通过立法来规定第 165 号建议书第 23 (1) 和 (2) 段中提及的这类请假。但是，政府又说，该建议书的规定可通过其他途径实施，并指出目前有许多集体协议，改进和推广了准假制度。因此，委员会请提供这些集体协议的副本，并提供为促进该公约这一规定而采取的任何其他措施的资料。委员会还询问该国政府是否打算按照国家公共行政部门的惯例，通过适当的措施实施这种带薪或无薪假期做法。

委员会饶有兴趣地注意到社区幼儿园方案的发展情况，共有 16 050 名儿童从中受益，并设立了儿童日托中心管理办公室。委员会还注意到劳工和社会福利部出版的《工作妇女权利和义务手册》中所载的资料，该手册“创办托儿中心”一章指出，当在企业或工作场所工作的妇女达到 30 人以上时，创办托儿中心是雇主的一项义务。委员会请就实施这一措施提供准确资料。此外，委员会指出，

旨在促进协调劳动与家庭责任，如托儿服务的措施不应只以妇女为对象。

第 103 号公约：在委员会 2000 年的直接要求中，委员会从危地马拉政府提供的统计资料中注意到，1998 年，加入危地马拉社会保障协会的工人人数略有增长，尽管包括孕产妇保护在内的社会保障制度所涵盖的参加经济活动人口的比例保持不变。委员会再次强调通过社会保障将孕产妇保护扩大到该公约涵盖的所有女工的重要意义。

委员会在其以前的评论中强调，需要修正现行法律，可要求雇主为社会保障制度尚未涵盖的女工（危地马拉社会保障协会《基本法》第十章第 10 条）和虽是社会保障制度的成员但必要的资格期尚未满的女工（患病和孕产妇保护条例第 23 条和现金津贴条例第 24 条）承担产假津贴的费用。该国政府指出，由于社会保障制度既未推广到所有工人，也未推广到整个国家，所以许多女工享受不到危地马拉社会保障协会的产假津贴，国家保证用公共援助基金向这些工人提供医疗费。但是，这些基金到目前为止仍不能支付产假津贴。该国政府认为，目前仍只有惟一责成雇主为享受不到危地马拉社会保障协会保护的女工提供产假津贴。委员会注意到这种情况，并希望政府将继续采取一切必要的步骤，将危地马拉社会保障协会的覆盖面扩大到整个国家领土和该公约保护的所有妇女挣工资者，以便按照该公约第 4 条第 8 款，不应责成雇主支付他所雇用的妇女的产假津贴。此外，委员会提醒该国政府需要设想采取一些措施，使危地马拉社会保障协会的成员，但没有资格作为一项权利领取津贴的妇女，也从公共援助基金中领取津贴。

政府在答复委员会以前对该公约第 6 条所作的评论时进一步指出，按照患病和孕产妇保护条例第 46 条，只要雇员领取患病或产假津贴，雇主就不得终止后者的劳动合同。当危地马拉社会保障协

会证明工人不再无能力工作时，工人必须回到原来的工作岗位或被指定从事薪酬相同的同等工作。委员会在注意到这种情况，但认为，使《劳工法》（第 151 条）的规定与上述条例第 46 条的规定一致更加可取，以便消除此项立法中的含糊之处，因为并非所有女工都加入了危地马拉社会保障协会，她们也并非全部从上述条例第 46 条保证的保护中受益。委员会希望，该国政府将根据该公约第 6 条重新考虑这一点，根据该条的规定，在一名妇女休产假缺勤时，其雇主在此缺勤期间通知将她解雇或在某一日期向它发出解雇通知而其截止日期在她上述缺勤期内，均属非法。委员会请该国政府提供为确保该公约的规定得到正确实施而采取或设想采取的措施的全部资料。

## 匈牙利

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 匈牙利批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。还批准了第 3 号、29 号、45 号、87 号、98 号、103 号、105 号、122 号、138 号、142 号和 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约规定的问题进行的评论涉及：

第 100 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中饶有兴趣地注意到通过 2001 年第十六号法，它使匈牙利立法符合欧洲委员会关于成员国适用男女同酬原则的近似法的第 75/117/EEC 号指示和关于在基于性别歧视案件中的举证责任的第 97/80/EC 号指示。该法还引入了间接歧视概念。委员会欢迎匈牙利政府的说明：在通过了此法之后，《劳工法》明确阐述了同值工作同等报酬原则，并确定“劳动工资是指根据雇员的雇用关系给予他的各种形式的直接和间接的现金或实物补贴”。委员会请该国政府提供关于实际执行和实施这些法律

规定的资料,包括关于司法案件和劳工检查程序的资料。

委员会注意到匈牙利政府的这一说明:妇女的收入比类似职务的男子低 12.9%。委员会注意到,按照 2000 年劳工组织《劳工统计年鉴》中所载的统计资料,1998 年,男女雇员的平均工资差距达 20.87%,所以委员会请该国政府具体说明它提供的数据所涉及的年份,并提供国家劳工研究和方法中心所收集的最新统计资料,以便委员会评估收入差距。委员会注意到,该国政府提供了按性别分类的就业统计资料,但没有提供公共部门中不同职业和不同级别的男女分布的统计数据。委员会请该国政府提供这种资料,并提供为了缩小公共部门中男女报酬差异所采取或设想采取的任何措施的资料以及这方面取得的任何进展的资料。

第 111 号公约:委员会在其 1999 年的意见中注意到,理事会在其第 275 次会议(1999 年 6 月)上核准了委员会的报告,委员会被指定审查全国工人委员会联合会按照《劳工组织章程》第 24 条提交的陈述报告。该陈述报告指控匈牙利政府没有遵守本公约,也没有遵守《就业政策公约,1964 年(第 122 号)》。理事会确定,资料不充足,它无法就陈述报告中提出的问题,包括全国工人理事会联合会的指控得出结论,后者指控该国政府颁布削减高等教育机构人事和社会保障方面的预算的立法,导致过多女讲师和研究人员被解雇,委员会要求该国政府提供关于该陈述报告中提出的问题的补充资料,以便专家委员会能够继续审查该事项。

匈牙利政府指出,高等教育机构是独立的,在就业政策方面拥有自治权。这包括这种机构有权选择其科研人员和领导人,也有权就金融手段和拨给该机构的资源做出决定。在这方面,委员会忆及理事会在其报告中说,“依据第 111 号公约,政府有责任确保就业中不发生男女区别对待现象”

(GB.275/7/3,第 42 段)(第 275 次会议,1999 年 6 月)。委员会因此请该国政府说明为了确保教育机构依照无区别对待原则行使自治权,是否采取或打算采取任何措施。

有关预算限制对高等教育机构中工作的公务人员就业的影响,匈牙利政府在其报告中指出,在所涉期间里,2 287 名教学人员和 4 311 名非教学人员被解雇。在全部被解雇者中,男子 3 114 人、妇女 3 443 人。该国政府指出,1994/1995 学年的专职教学人员中有 35.6%是女性,但被解雇者中的大多数都不是教学人员。委员会忆及,理事会也得出结论:“对妇女实行不同的退休年龄,尤其是这种区别用于强迫妇女在其本专业的法定退休年龄之前退休,如果这种做法被核实,即构成对妇女就业产生消极影响并剥夺其在就业和职业的机会和待遇平等的歧视性行为”(GB.275/7/3,第 43 段)(第 275 次会议,1999 年 6 月)。委员会因此请该国政府说明相关时期内被解雇的女性教学人员的人数和被解雇的女性非教学人员的人数。

关于委员会以前对为了确保妇女的平等机会所采取的措施所做的评论,委员会在其 1999 年的直接要求中注意到,匈牙利建立了妇女代表委员会。委员会请该国政府提供关于该委员会的组织结构和活动的资料,特别是关于执行政府在获得就业和职业机会、获得职业培训及就业条件方面的平等机会政策的资料。委员会还从该报告中注意到匈牙利颁布了第 2174/1997(VI.26)号法令,以执行匈牙利的妇女问题行动纲领。委员会请该国政府提供关于实际实施该行动纲领的方式以及所取得的成果的资料。

委员会从政府报告中注意到为了改善妇女在匈牙利劳动力市场中的境况正在考虑采取的措施,包括就对违反国家反歧视法律的行为建立的制裁系统的实际实施情况进行调查,拟订考虑到妇女重



返劳动力市场的特殊问题的职业培训和恢复方案。委员会请该国政府提供关于调查情况和结果的资料（如果已得知的话）。此外，委员会请该国政府说明参与上述职业培训和恢复方案的妇女人数、提供的培训课程类型以及为这种培训班结业者提供安置服务的性质和程度。

委员会饶有兴趣地注意到劳工部机会平等秘书处提起的判例案件，注意到法院对招工广告中的性别和年龄要求侵犯了原告的宪法权利和人权的裁决。

委员会注意到匈牙利政府声称，劳工检查必须包括雇主是否遵守了涉及妇女、未成年人和工作能力发生变化的人就业的反歧视法律和条例。委员会请该国政府说明报告期间进行的检查次数、登记的违反歧视规定行为的次数以及采取的行动。

**专家委员会收到了匈牙利政府关于实施第 111 号公约的报告并在其即将举行的 2002 年 11 月至 12 月会议上审查。**

第 103 号公约：委员会在其 1997 年的直接要求中饶有兴趣地注意到匈牙利政府说，《劳工法》关于孕产妇保护的規定适用于公职人员。该国政府指出，劳工法律，包括《劳工法》涉及孕产妇的第 138 条的規定不适用于在家里工作的妇女，这是由其雇用关系的性质决定的，这方面要求有一项特别条例。委员会注意到这种情况，并请该国政府提供通过的条例副本且说明确保该公约适用于在家里工作的妇女的規定。

匈牙利政府指出，《劳工法》第 138 条明确指出，应以这样的方式给予产假，即最好在预产期之前休假四周，剩下的假期即 20 周应在分娩之后即开始休。委员会饶有兴趣地注意到这种情况。希望匈牙利政府能够采取必要的措施，确保此项立法明确规定产后假的强制性质，以便按照该公约的規

定，无论如何不准妇女在分娩后六周便开始工作。

委员会注意到，《劳工法》第 90(1)(c)条禁止雇主用**普通通知**终止雇用怀孕和分娩六个月之内的女工。但是，依据第 96(5)条，如果对其的雇用是用**非常通知**终止的，这种保护则不适用。委员会在这方面忆及，该公约第 6 条禁止雇主在妇女休产假缺勤期间通知将她解雇或在某一日期向她发出解雇通知而其截止时期在她上述缺勤期内。委员会注意到政府报告没有包含关于这一事项的新资料，因此请该国政府指出为了确保该公约的这一規定得到充分实施而采取或设想采取的措施。委员会还请该国政府说明，在休产假期间用非常通知终止雇用（《劳工法》第 96(5)条）的妇女是否继续领取该公约保障的产假津贴。

至于担任行政领导职务的妇女未从《劳工法》第 90 条提供的保护中受益的问题，匈牙利政府指出，有关担任管理职务的雇员的規定考虑到这些职务产生的特殊情况，这些規定是不分男女的。该国政府补充说，它将调查是否需要修改属这类工作人员的規定。委员会饶有兴趣地注意到这种情况。它要求该国政府说明为了确保该公约的这一規定完全适用于担任行政领导职务的妇女而采取或设想采取的措施。

## 墨西哥

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 墨西哥批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。还批准了第 29 号、45 号、87 号、105 号、142 号、170 号和 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约規定的问题进行的评论涉及：

第 100 号公约：委员会在其 2001 年的意见中注意到墨西哥政府说，在许多部门，妇女的平均小

时收入比男子低得多，尽管在“领取薪酬的雇员”一类里，妇女工资与男子的工资接近趋平。按照政府最新报告中提供的 1997 年数字，在这一类中，妇女的平均小时工资为男子的 98.5%。委员会从国家就业调查中进一步注意到，1997 年，28%的人领取的工资低于最低日薪。男子的相应数字低得多，分别为 13.8%和 18.4%。统计资料还表明，处于最高工资表（最低日薪十元或十元以上）的男子（2.6%）多达妇女（0.9%）的三倍。

工业商会联合会在其提交委员会的评论中指出，确定在同等效率条件下的同工同酬权的国家法律与该公约的规定一致。它认为，此项立法符合该公约的要求。关于同值工作同等报酬原则问题，工业商会联合会指出，目前还没有任何标准出台，可用以确定相对的工作价值。

有关上述说明和相关的国家法律（《墨西哥宪法》第 123 条和《联邦劳工法》第 86 条），委员会提请人们注意公约第 2(1)条的语言，该条要求“在所有工人中，实行对男女工人同等价值的工作付予同等报酬的原则”。价值指为计算报酬的该工作的经济价值。这一较广的比较基础旨在触及专为妇女保留的职业种类和工作岗位依然存在可能产生的歧视，而且打算消除女性占主导地位的部门中的报酬不平等现象。在这些部门中，传统上被视为“女性工种”的工作可能由于陈规定型的性别观念而被低估价值。委员会在其以前的评论中忆及，国家判例表明，同等报酬的法定条件没有扩大到类似工作。在这方面，它从报告中注意到，行政部全国妇女委员会指导委员会认为有必要继续就此项立法开展工作，以促进男女工人的同值工作同等报酬原则。委员会因此请墨西哥政府说明是否考虑了能否用法律形式来表述第 2 条中所阐明的原则。此外，鉴于工业商会联合会的来信，委员会请墨西哥政府说明该国政府是如何促进人们对该公约的认识和理解的，又是如何谋求与雇主和工人组织合作以实

行同值工作同等报酬的原则的。

谈到委员会以前对墨西哥联邦公共管理局高薪雇用的妇女人数过少做出的评论，委员会在其 2001 年的直接要求中再次要求该国政府说明，为促进妇女更多地加入公共和私人部门的劳动力而已采取或打算采取的措施，说明为减少垂直职业隔离而采取或打算采取的措施，同时特别注意联邦公共管理局。委员会还请该国政府在其下一份报告中提供有关联邦公共管理局不同部门和不同级别的男女分布以及按性别分类的收入最新统计资料。

委员会从墨西哥政府根据《（就业及职业）歧视公约，1958 年（第 111 号）》提交的报告所提供的统计资料中注意到，截至 1999 年 6 月，妇女在出口加工区的劳动力中占 49%。但是，数字表明，妇女集中在该行业薪资最低等级，妇女担任 22%的管理职务，而从事普通劳动者工作的占 55%。此外，在出口加工区的所有级别上，妇女收入都比男子低，只占男子总平均收入的近 79%。委员会请该国政府在其下一份报告中提供关于为缩小出口加工区中的男女收入差距而采取或打算采取的措施的资料。委员会请该国政府提供墨西哥的不同经济部门（包括出口加工区）中男女分布及其按性别分类的平均日收入的最新统计资料。

委员会注意到墨西哥政府说明，1998 年 10 月 7 日举行了就业平等问题全国研讨会，不同的社会部门在会上提出建议，以期使劳工法律适应不断变化的社会状况和妇女当今的工作条件。委员会还注意到，妇女议会两院委员会为了分析与女工相关的立法，于 1999 年 2 月 2 日举行了妇女与劳动法规研讨会。委员会要求提供关于这些研讨会后所采取的任何后续行动以及实施该公约所采取的其他措施的资料。

谈到委员会以前就妇女构成劳动力中大部分的企业，如空运、教育服务、医疗服务和金融服务

的集体协议所做的评论，委员会注意到墨西哥政府说，政府没有掌握这种协议所涵盖的妇女人数的资料。但是，委员会请该国政府提供男女在不同职业及在相关企业的不同就业级别上的分布资料。委员会还注意到该国政府提供的集体协议样本，这种协议体现了不分性别或国籍的同工同酬原则。

第 111 号公约：委员会在其 2001 年的意见中谈到了它以前关于各年收到的、有关出口加工区一系列就业上故意的歧视性做法的指控。这些做法对妇女进行歧视，即要求对妇女进行妊娠化验和推行其他的歧视性做法，作为在出口加工厂就业的一项条件。对于已在出口加工厂工作的妇女也进行歧视。委员会注意到，关于这些歧视性做法的指控已经成为在《北美洲劳工合作协定》范畴内举行的部长级磋商的主题。委员会以前要求该国政府调查这些指控，并酌情采取措施停止这种做法。委员会还要求提供关于为调查、惩处和消除这些做法而已采取的或设想采取的措施的情况，这些做法违反了《联邦劳工法》第 133 和 164 条。

委员会注意到 2001 年 8 月 14 日对《宪法》中阐明了不歧视原则的第 1 条的修正，该条内容如下：“应禁止基于以下理由的一切歧视：种族或民族血统、性别、年龄、能力差异、社会状况、健康状况、宗教、见解、偏好、婚姻情况或有损于人类尊严和使个人权利和自由无效或受损的任何其他特征”。墨西哥政府指出，《联邦劳工法》第 133 条规定，禁止雇主由于年龄或性别拒绝录用工人，《联邦劳工法》正是通过这一规定来管理就业录用的。该国政府还补充说，尽管墨西哥立法没有专门涉及就业录用中的歧视问题，但政府采取了措施，以便落实专家委员会这方面的意见。委员会注意到该国政府提供的关于普遍性措施的资料，包括劳工和社会保险秘书处发起的全国磋商、联邦劳工检察官办公室的职能以及力图促进妇女在机会和待遇平等条件下融入正常工作的宣传运动方面的资料。

委员会注意到劳工和社会保险秘书处开展的以城区土著人为对象的宣传运动。

委员会饶有兴趣地注意到关于国家妇女问题研究所的法律的通过，该法公布在 2001 年 1 月 12 日联合会的《政府公报》上。委员会注意到，该研究所目前正在拟订全国机会平等和不歧视方案。请墨西哥政府让委员会随时了解该研究所就实施该公约开展的活动情况。委员会还注意到，该国在更多更好的工作岗位行动计划范畴内举办了性别问题培训班，特别是为 38 名联邦和地方劳工检查员举办了性别问题培训讲习班。委员会忆及该国政府在其上份报告中说，计划将该行动计划推广到其余的边境省份，因此请该国政府在其下一份报告中提供这方面的资料。在这方面，委员会注意到墨西哥政府说，联邦劳工检查团及劳工和社会保险秘书处开展了以歧视问题为重点，特别是在出口加工业的检查活动。该国政府指出，1998 至 2000 年间，总共在企业中开展了 27 387 次检查，其中涉及 1 133 059 名女工。如同委员会在其以前的评论中说的那样，委员会注意到这些数字指已经就业的妇女，而不指正处于征聘或雇用阶段的妇女。

委员会注意到墨西哥政府说，出口加工业是为妇女创造工作机会的最重要的源泉之一，妇女是该行业劳动力的主力军。鉴于在墨西哥出口加工业中就业的妇女占较高比例，因此委员会认为，应该做出特别努力，确保这些女工在就业中不遭受歧视，并得到培训机会和更好的工作。

墨西哥劳工联合会指出，《墨西哥宪法》第 1 章规定：“国内全体居民平等的原则是以享有联邦宪法规定的基本权利为基础的，不论墨西哥籍或外籍、种族、宗教或性别条件”。墨西哥劳工联合会补充说，墨西哥的就业和职业及社会保障的待遇是平等的，《联邦劳工法》和社会保障立法阐明了平等权利。

墨西哥合众国工业商会联合会赞同墨西哥劳工联合会的评论, 并指出, 墨西哥雇主同意遵守就业方面的不歧视原则。

委员会再次重申, 上述所谓的做法构成基于性别的就业和职业歧视, 并请墨西哥政府采取适当措施, 调查和消除这种歧视性做法。在这方面, 委员会请该国政府修正《联邦劳工法》, 明确禁止在工作招聘和雇用中基于性别的歧视。委员会请该国政府在其下一份报告中提供关于消除这种歧视性做法方面已经采取的任何措施和取得的进展的详细资料, 它还要求政府提供向地方和联邦调解和仲裁委员会及墨西哥法院提起的指控基于性别理由歧视的案件的资料。

有关委员会以前的评论, 委员会在其 2001 年的直接要求中再次请墨西哥政府指出, 平等与性别总局举行的研讨会、各种会议、“墨西哥妇女得到更多更好的工作岗位”行动计划以及妇女的劳动权利和义务宣传运动, 是否列入了将强制性妊娠化验作为招聘手续一部分, 特别在出口加工区这样做的问题。

墨西哥政府提供的统计资料表明, 1999 年 6 月, 妇女在出口加工业的劳动力中占 49%。然而, 尽管妇女在出口加工区的工人中几近半数, 但她们中的大多数集中在较低的工资等级。例如, 担任管理职务的妇女只 22%, 但占普通工人的 55%, 在所有级别上, 她们的工资都比男子低。委员会因此请墨西哥政府继续提供关于为使妇女能得到技能较高且薪酬较丰厚的工作在培训和就业服务方面已经采取或设想采取的措施的资料, 还请该国政府提供关于这方面取得的任何进展的资料。

委员会在以前的评论中曾要求提供旨在消除农村和土著社区教育落后局面的补救方案的资料。关于这一点, 委员会注意到墨西哥政府说, 政府正在通过给予土著贫困生补助金方案, 为土著人的学

术培训提供支助。委员会注意到这一方案面向的是大学生, 因此请该国政府提供关于为确保农村和土著社区成员, 特别是妇女接受初等和高等教育所做的努力的资料。

## 秘鲁

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 秘鲁批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、111 号和 156 号公约。还批准了第 29 号、87 号、98 号、105 号、122 号和 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约规定的问题进行的评论涉及:

第 100 号公约: 委员会在其 2001 年的直接要求中注意到秘鲁政府说, 禁止就业中一切形式的歧视的秘鲁立法规定确定了同值工作同等报酬的原则。委员会忆及, 此项原则意味着采纳了同值工作概念; 尽管该公约中没有颁布确定这一原则的法律的普遍义务, 因为此项原则也通过公约第 2 条规定的其他手段来实施, 但是此项法律仍是保证执行这一原则的最佳手段之一。委员会请秘鲁政府说明它是如何促进和确保男女工人的同值工作同等报酬原则的。

委员会注意到秘鲁政府说, 没有确定基于工人从事的任务的客观职务评估方法。委员会提醒秘鲁政府, 男女同值工作同等报酬必然意味着采用一种方法, 以客观衡量和比较所完成的任务的相对价值。其中有些方法对于确定涉及不同任务的工作是否体现报酬上的同等价值是至关重要的。委员会认为, 提供一种不管工人的个人特征, 按照工作内容对工作系统分类的手段的职务评估方法, 是保证更广泛地实施男女同酬原则的好办法。

委员会注意到, 没有收到依据第 26772 号法提起控诉, 该法规定职位空缺和接受培训通知书不得

包含构成歧视的要求，也没有收到对监测该公约规定的原则实施情况的检查提起控诉。委员会请秘鲁政府继续提供关于实施该公约的劳工检查服务的活动资料，并提供关于对违反同工同酬原则所提起的任何诉讼或宣布的法院裁决的资料。

第 111 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中注意到 2000 年 5 月 12 日就消除歧视行为通过了第 27270 号法，此法修正了界定就业歧视并对上述罪行确定行政处罚的《刑法典》和第 26772 号法。委员会请秘鲁政府说明，依据第 26772 号法颁布条例的第 002-980-TR 号最高法令是否因此已修改，还请政府提供关于对该公约阐述的该原则提出的任何权利要求的资料，这些要求不仅涉及就业和职业，而且涉及工作和职业培训条件。

委员会注意到，按照国家信息统计局的劳工指标，1999 年，妇女就业不足率增至 49.1%，而男子的该比率为 38.8%。委员会还注意到，妇女参与劳动力市场比率继续下降，影响妇女的根本问题之一就是贫困。委员会希望，正在执行的各方案在实际中将对上述贫困问题产生好的影响，从而有助于促进妇女进入劳动力市场并改善她们在其中的地位。委员会请秘鲁政府提供关于为促进土著妇女的就业和职业机会及待遇平等已经采取或设想采取的措施的资料。

第 156 号公约：委员会在其 1999 年的直接要求中饶有兴趣地注意到秘鲁政府在其报告中提供的资料，其大意是，国会正在讨论就有家庭责任的工人通过议案，劳工和社会发展部 1999 年 3 月 18 日第 10-99-TR-OAJ-OALS 号报告对该案文作了评价，该案文附在本报告之后。委员会表示希望该法的目的将促进该公约的执行，因此在该法范围内不仅将列入对其受抚养子女肩负责任的男女工人（公约第 1 条第 1 款），而且列入对明显需要他们照顾或供养的直系亲属中的其他成员肩负责任的男女

工人（公约第 1 条第 2 款）。关于这一问题，委员会试图提请秘鲁政府注意能否请求该办公室提供技术援助以准备和制定法规，并请该国政府通知它这方面的情况。

委员会注意到，1997 年 3 月 27 日颁发的第 002-97-TR 总统令批准的第 728 号法令单行合订本（培训和就业促进法）第 37(a)条规定，特别就业方案应主要使有家庭责任的妇女不分年龄大力受益。委员会注意到，促进妇女和人类发展部参与了 WaWa Wasi 方案的紧张拟订工作，该方案致力于发展所谓的社区托儿所，为有家庭责任的赤贫妇女提供托儿服务，以便为她们改善就业状况提供机会。它还注意到，国家家庭福利研究所建立了日托中心，它们在不同社区里向有六个月至 12 岁的儿童、有家庭责任的父母提供服务。委员会要求提供根据这些方案给予保育的儿童人数的资料，这些日托中心是在全国范围办还是只在某些地区开办的资料。委员会再次要求提供关于托儿所的资料。此外，它忆及，该公约不仅涵盖女工，而且涵盖有家庭责任的、不分性别的所有工人，并请秘鲁政府考虑到这一点，以便适时地将这一概念纳入此项法律中。

## 乌干达

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 乌干达批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、111 号和 156 号公约。还批准了第 29 号、45 号、98 号、105 号、122 号和 182 号公约。

二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约规定的问题进行的评论涉及：

第 122 号公约：委员会在其 2001 年的意见中饶有兴趣地注意到，就业政策草稿已经提交总统经济委员会。乌干达政府指出，一切政策的主要特征是消除贫困行动计划，有些方案已执行。其中两个

中心方案包括提供小额信贷。青年企业家计划，以年轻的大学毕业生为对象。该计划迄今已对 1 200 名学员提供了创业培训，并向 795 人提供了贷款。农村小型企业创办基金的信贷计划面向穷人，迄今支助了 180 家农村小额信贷机构，并增加了边缘化人群，特别是妇女、青年和残疾人获得信贷的人数。委员会饶有兴趣地注意到这些计划，并请进一步提供关于小额信贷对促进就业的影响的资料，以及进一步提供关于已执行的其他促进就业方案的详情。

## 也门

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 也门批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、111 号和 156 号公约。还批准了第 29 号、87 号、98 号、105 号、122 号、138 号和 182 号公约。

### 二. 劳工组织监督机构的评论。劳工组织专家委员会就有关公约规定的问题进行的评论涉及：

第 100 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中提及《劳工法》第 67 条，该条中有一条款限制女工有权领取与男子同等工资的权利，即使她们在与男子同等条件和同等规程下完成相同的工作，而如果也门人与非也门人的工作条件、资历、经验和能力都同等，则要求向他们支付同等工资。委员会注意到也门政府说，政府将采取必要的措施修正这些规定，以便使它们完全符合该公约第 1 条，这不限于“相同工作”的范围，而是要求男女工人同值工作同等报酬。委员会请该国政府在其下一份报告中提供为修正《劳工法》第 67 条，以使其完全符合该公约第 1 条的规定所采取的措施资料。

关于确保政府部门的男女同酬问题，委员会从政府报告中注意到 1992 年第 122 号总统令，此项总统令依据《公务员法》（1991 年第 19 号法律）颁布，其中包括按照《公务员法》第 173(d)条的规

定，实施评估政府部门雇员的客观标准。委员会请也门政府与其下一份报告一起提交第 122 号总统令的副本。

委员会感谢也门政府提供相关的统计资料。它注意到，绝大多数妇女都在公共部门从事有报酬的工作，只有极少数人从业于私人部门（5%）。委员会注意到，妇女的总体工资相当于男子工资的 72%。委员会还注意到，某些经济活动领域，包括销售、农业、生产和运输领域的工资差异比其他领域，如服务部门、科技和办公室工作要大得多。委员会注意到有报酬工作的妇女大部分在政府部门工作，它请该国政府提供关于为消除现有工资差异所采取或计划采取的任何措施，例如通过促进妇女获得培训和提供较高额报酬的职位的资料。

第 111 号公约：委员会在其 2000 年的直接要求中提及不在《劳工法》（1995 年第 5 号法）涵盖范围内的对象，包括临时工、佣仆和农业工人。委员会注意到，按照也门政府的规定，临时工和帮佣工人被《劳工法》间接涵盖，该国政府目前正起草更充分地管理这些工人的条例和命令。委员会要求也门政府随时让它了解按照公约规定的要求，保护临时工、佣仆和农业工人免受待遇歧视并促进职业和就业机会平等的措施。

委员会注意到，妇女在从事经济活动的劳动力中的参与率仍然较低，约占 17%。它进一步注意到也门政府说，该比率比男子的参与率（74%）低得多，原因不外乎包括社会习俗和传统、教育程度低和早婚。委员会还忆及其以前的评论曾谈及在劳动力中有大量 10 至 14 岁的女童。在这方面，它注意到提高女工地位总局为促进和鼓励妇女参与劳动力市场所采取的各种倡议，包括专题讨论会和技能培训班。

关于产假，委员会注意到劳工部提交了修正《劳工法》第 45(1)条的提案，将法定假期从现在

的 60 天延长到十周。按照也门政府的最新报告（2001 年 9 月），该提案仍在审议之中。

**专家委员会已于 2001 年 9 月收到也门政府的报告并将在其 2002 年 11 月至 12 月的会议上审查。**

第 122 号公约：委员会在其 2001 年的直接要求中注意到也门政府说，第一个五年计划（1996-2000 年）成功地降低了通货膨胀，稳定了当地就业情况，减少了财政赤字，鼓励了投资并创造了新的工作机会。创造的许多就业机会是由于基础设施投资。职业培训方案草案已经提交众议院供最后通过。委员会要求一旦职业培训方案通过，提供有关其内容的详细资料，包括关于参与者人数和随后的工作安置率的分类统计资料。委员会还要求进一步提供关于为促进就业，特别是弱势群体的就业而已拟订或正在拟订的其他方案的资料。也门政府指出，它仍在开发劳动力市场统计资料的数据库。委员会希望该数据库尽快建成，该国政府能够提供关于劳动力市场趋势的分类统计资料。

第 156 号公约：委员会在其 1999 年的直接要求中注意到也门政府提及《也门劳工法》第 5 条，即 1995 年第 5 号法阐述的不歧视规定，该条禁止就业中尤其基于性别的歧视。委员会提醒该国政府，批准了该公约的成员国要保证使该规定成为国

策中的一个目的，以使从业或希望从业但又有家庭责任的人能够不受歧视地行使这种权利，并在最大的程度上使就业与家庭责任不发生冲突。因此，委员会再次请也门政府提供关于为制订和执行这项国策所采取或设想采取的任何具体措施。

委员会饶有兴趣地注意到关于国家生产型家庭方案的报告中所载的资料，特别是也门政府为了向妇女提供职业培训和复兴，以使她们能够找到工作并增加家庭收入所采取的措施。委员会请该国政府提供关于为帮助这些妇女兼顾其工作与家庭责任所采取的具体措施的资料，如在职业培训过程中提供托儿设施或提供职业指导、咨询、信息和安置服务，这些服务机构的人员能够对有家庭责任的工人的特殊需要做出反应。此外，委员会提醒也门政府该公约适用于有家庭责任的男女工人，并请该国政府继续提供关于创造有利于这些工人机会和待遇平等的条件所采取或设想采取的措施的资料。

委员会注意到也门政府提及《民法典》（1992 年第 19 号）第 803 条，该条没有规定实施本公约方面的保护。但是，委员会请该国政府说明为了确保工人不因其家庭责任而被解雇所采取的任何具体措施，并要求该国政府指出它是否打算修改《也门劳工法》，以明确禁止基于家庭责任而解雇工人。

### 第三部分：补充资料

#### 乌干达

乌干达政府在劳工局协助下在财政和计划部内设立了一个特别股，以监督劳力密集型和劳力基础型方案的执行情况。关于执行情况的一个大型方案已结束，劳工局正协助进行影响评估。该国政府还起草了农业现代化计划，预计该计划将创造就业机会，包括农业加工业的就业机会。政府在联合国开发计划署（开发计划署）资助和劳工局提供援助的情况下，通过技能和企业发展，执行了减少贫困项目。开发计划署提供了 1 200 万美元的经费。此外，乌干达还参与了劳工局非洲减少贫困战略的“非洲就业”方案，该方案对劳动力参与中的两性

差异给予关注，并对减贫就业投资开展了研究，还拟订了概述一些项目和方案的国家行动方案草案。

#### 也门

在 1997 年国际劳工大会之后，劳动和职业培训部设立了工作妇女事务局，以便促进女性就业和女工保护。1998 年，也门要求劳工局对设计该事务局的组织结构给予技术援助。在劳工局和妇发基金的援助下，拟订了国家女性就业战略。后来，劳工局起草了技术合作项目提案，以支持该战略的执行。

---