



## 消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
19 December 2001  
Chinese  
Original: English

### 消除对妇女歧视委员会

#### 第二十六届会议

2002年1月14日至2月1日

临时议程\* 项目6

《消除对妇女一切形式歧视公约》

第21条的执行情况

### 联合国各专门机构就其活动范围领域内执行《公约》的情况提交的报告

#### 秘书长的说明

#### 增编

#### 国际劳工组织

1. 2001年10月30日，秘书处代表委员会请国际劳工组织（劳工组织）向委员会提交一份关于各国向国际劳工组织提供的执行《消除对妇女一切形式歧视公约》第21条及有关条款情况的报告，作为对委员会第二十六届会议将审议的缔约国报告所载情况的补充。
2. 委员会需要的其他情况涉及劳工组织为促进执行《公约》第11条及有关条款所进行的活动、实施的方案和作出的决策。
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/I/1。

## 附件

### 国际劳工组织向消除对妇女歧视委员会第二十六届会议提交的报告

#### 一. 引言

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 11 条各款。在迄今为止通过的 184 项公约中,本报告中的资料主要涉及下列文书:

(a) 《同酬公约, 1951 年(第 100 号)》, 该公约已经得到 156 个成员国批准;

(b) 《歧视(就业和职业)公约, 1958 年(第 111 号)》, 该公约已经得到 154 个成员国批准;

(c) 《关于有家庭责任的工人公约, 1981 年(第 156 号)》, 该公约已经得到 33 个成员国批准。

在适当情况下, 还会提到有关妇女就业问题的其他一些公约, 包括:

#### 强迫劳动

(a) 《强迫劳动公约, 1930 年(第 29 号)》;

(b) 《废止强迫劳动公约》, 1957 年(第 105 号)》;

#### 童工

(a) 《最低年龄公约, 1973 年(第 138 号)》;

(b) 《最有害的童工形式公约, 1999 年(第 182 号)》;

#### 结社自由

(a) 《结社自由及保护组织权公约, 1948 年(第 87 号)》;

(b) 《组织权及共同交涉权公约, 1949 年(第 98 号)》;

#### 就业政策

(a) 《就业政策公约, 1964 年(第 122 号)》;

(b) 《人力资源开发公约, 1975 年(第 142 号)》;

#### 孕产妇保护

(a) 《孕产妇保护公约, 1919 年(第 3 号)》;

(b) 《孕产妇保护公约(修订), 1952 年(第 103 号)》;

#### 夜间工作

(a) 《夜间工作(妇女)公约(修订), 1948 年(第 89 号)》[及议定书];

(b) 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的公约和建议书执行问题专家委员会监督。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, 在西班牙语国家用西班牙文印发)尚未编印成册, 但是已经公布。稍后将在劳工组织关于监督活动的数据库——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其他资料, 其中包括统计表, 技术合作活动资料和第二部分附件(专家委员会有关评注摘要)。

## 二. 各国情况说明

### 爱沙尼亚

#### 对国际劳工组织各项公约的立场

爱沙尼亚批准了劳工组织有关公约中的第 100 号公约，目前正积极考虑批准第 111 号公约，它还批准了第 29 号，45 号，87 号，98 号和 182 号公约。

#### 监督机构的评论

劳工组织专家委员会就于《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题将提出的评论涉及：

**第 100 号公约。**委员会在其 2000 年直接要求中注意到，按照国家统计局的说法，妇女的平均工资为男性的 75%。政府将这一工资差距归结为存在横向和纵向的职业隔离。在这一方面，委员会注意到政府提供的一份题为“走向均衡的社会：爱沙尼亚的女性和男性”的出版物，其中表明，妇女普遍从事社会中的下层职业，工资低于平均水平。担负较高职务的妇女的数目大大低于男性。该出版物还表明，在爱沙尼亚重获独立后至今，妇女的工资大约比男性低 25%。男女之间的工资差异在过去十年来加剧了。1992 年到 1998 年，所有部门中的工资差距都加大了，只有熟练工人、农工和渔业工人除外，在这几类行业中，工资差距缩小了（从 1992 年的 17% 缩小到 1998 年的 9%）。服务业人员以及商场和市场销售人员工资差异的加剧最为明显，由 1992 年的 16% 加大到 1998 年的 36%。委员会注意到《2001 至 2003 年国家就业行动计划》载有一些缩小工资差距的措施，其中包括：就业培训；创造有利于企业发展的条件，尤其是促进妇女办企业；创造新的就业机会以减少失业；制定特殊培训方案，以帮助经济上不活跃者、尤其是妇女重新进入爱沙尼亚的劳动市场。

委员会以往曾注意到，虽然《工资法》第 5 节特别禁止基于雇员的性别增加或减少工资，但在国家法律中，没有以法规形式体现《公约》的原则。委员会在其 2000 年直接要求中注意到，预期将在 2000/2001 年通过《工资法》的修正案，包括同酬规定。委员会

希望修正案将体现男女同工同酬的原则。委员会早些时候就有关男女平等待遇和工作条件的法尔方案作了评论，在这方面，委员会指出，1999 年 7 月完成的项目报告载有针对爱沙尼亚法律缺陷的建议，包括关于制定两性平等法的建议。委员会注意到预期在 2000 年 10 月拟定两性平等法草案，它希望这也将促进《公约》的实施。

关于确定工作的相对价值问题，政府表示，工会认为，很难说清如何确定工作的价值，工人组织看不出集体协议和工资协议中存在任何差异。委员会注意到，政府提供的各个部门的集体协议样本是性别中立的。政府表示，按照《工资法》，应由雇主按照集体协议来确定工资制度，计算工作应得报酬。《工资法》第 11 节规定，雇主应按照当事方达成的雇用合同，确定适用于报酬的工资制度。委员会以往曾注意到，《工资法》第 11 节要求雇主确定企业中的工资制度。此外，《工资法》第 9 节要求雇主确定企业中的工资额，同时根据工作任务和工作条件，对各项职位作出比较。因此，委员会请政府提供资料，说明采取了何种方式来消除按照《工资法》确立的“工资制度”中的直接或间接的性别歧视，以及私人部门雇主采取了何种方法，以按照工作任务和工作条件的不同来确定企业、机构或其他组织中的工资额（见《工资法》第 9 节）。还请政府提供关于公共部门的资料，说明采取了何种方法来确定报酬率，包括基于工作内容对职位作出客观评估的方法。

### 斐济

#### 对国际劳工组织各项公约的立场

斐济尚未批准任何与《消除对妇女一切形式歧视公约》有关的国际劳工组织的公约。但它批准了第 29 号、45 号、98 号和 105 号公约。它还批准了 1989 年的《土著和部落居民公约》（第 169 号）。

#### 监督机构的评论

劳工组织专家委员会不准备对与《公约》条款直接有关的问题提出任何评论。

## 冰岛

### 对国际劳工组织各项公约的立场

冰岛批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、111 号和 156 号公约。它还批准了第 29 号、87 号、98 号、105 号、122 号和 138 号公约。最近，冰岛于 2000 年 5 月批准了第 182 号公约，但尚未到提交报告的日期。

### 监督机构的评论

劳工组织专家委员会就与《消除对妇女歧视公约》条款有关的问题将提出的评论涉及：

**第 100 号公约。**委员会在 2000 年的意见中注意到，冰岛通过了《男女平等地位和权利法》（第 96/200 号法），该法已于 2000 年 6 月 6 日生效，目的是确立和保持男女在社会各个方面的平等地位和机会。该法第 14 节专门规定，由同一雇主雇用的男女应就同等价值的工作获取同等报酬，并享有同等待遇。该法规定，报酬是对所做工作给予的一般性补偿，包括直接和间接的薪资和福利，确定这些薪资和福利时应一视同仁，所依据的准则应不含性别歧视因素。委员会注意到，社会事务部对执行该法负有全面责任，并通过平等地位局监督该法的实施。它还注意到，根据该法，设立了一个咨询机构（即平等地位委员会），就促进劳动市场和其他领域的平等提供建议，并设立了一个平等地位申诉委员会，审议对违反该法行为的指控。委员会请政府在其下一份报告中提供资料，说明第 96/2000 号法的执行情况，包括平等地位局，平等地位委员会和申诉委员会在促进同工同酬方面的工作。

在关于第 100 号公约的 2000 年的一项直接要求中，针对工资差异问题，委员会注意到，政府报告中所载资料表明，妇女的工资整体上低于男性，在某些情况下，工资差距很大。在这一方面，委员会注意到市政机构进行的研究证实男女工人之间的工资差异为 10% 到 16%；国家经济研究所根据纳税申报单所作计算表明，平均而言，1998 年女性的就业收入为男性收入的 52.8%；劳动市场研究所 1998-1999 年的统计资料表明，在所有情况下，妇女日间工作的工资均

低于男性（71.4%到 97.4%）。委员会还注意到，在集体协议中也存在工资差异，例如，在国家和市政雇员联合会的集体协议中，男女工资差异大约为 10%。

委员会还注意到，关于职业评估项目的资料使用了性别中立的职业排行。该项目的目的是调查通过职业评估来缩小男女之间工资差异这种办法是否有效。该项目已经完成，并于 1998 年发表了报告。委员会注意到，报告谈到了职业评估的固有限制。报告认为，职业评估是建立在这样一个假定基础上，即有可能对男女的传统职业作出比较，以确定它们是否具有同等价值。报告的结论认为，在性别隔离或单一性别主导的活动领域，职业评估方法不是解决薪资差距的有效手段。报告断言，职业评估是一项广泛而复杂的工作，不可能普遍有效，成为确定工作价值的正确标准。然而，它不失为协调薪资决定的一种重要尝试，即通过对所有职业作出全面评估，可使此类决定更加明确，并在评估职业的内容和价值时，限制主观因素。委员会请政府随时向其报告，说明是否采取了任何措施来执行报告中的成果和建议，并报告今后在私人部门进行的职业评估。委员会还注意到，新的《平等法》仅适用于由同一雇主雇用的男性和妇女（第 14 节）。委员会曾反复提请注意需要更为广泛地进行职业评估，包括评估不同就业领域的职业。委员会请政府说明采取了哪些措施，以解决企业范围之外的薪资差距。

委员会以往曾评论说，所找出的导致两性工资差异的一些因素与妇女集中在非全日工以及收入和地位低下的行业有关，并评论了促进劳动市场中男女两性机会和待遇平等的宣传方案和其他教育活动的价值，在这一方面，委员会注意到，已经停止召开平等地位大会。它注意到，按照新的法律，建立了平等问题方面的新的体制结构，为此，它请政府在其下一份报告中提供资料，说明采取了何种措施，以促进男女两性的机会和待遇平等并通过扩大男孩和女孩的教育和职业选择范围来缩小工资差异。

委员会注意到关于平等地位申诉委员会在工资歧视案件中所做工作的情况。在这一方面，它注意到，1998 年，委员会收到的全部申诉中，有 18.2% 涉及



工资歧视，其中大部分是由妇女提出的，1999年，有27.3%的申诉涉及工资歧视。委员会还注意到最高法院2000年5月31日在其关于第11/200号案件所作决定中对《男女平等地位和平等权利法》中同工同酬问题的解释。最高法院认为，在对工作作出比较时，必须要以全面的评估为依据，尽管工作的具体内容有所不同，但可以视价值的等同与否来作出比较。

**第111号公约。**在1999年的一项直接要求中，专家委员会感兴趣地注意到政府就《实现男女平等四年行动计划（1994-1997）》的最终评价提供的详尽资料。该计划是按照1991年《男妇平等地位和平等权利法》第17节实施的。委员会还注意到，与此同时通过了另一项行动计划（1998-2001年），它请政府随时通报按照第二项计划开展的项目，以及在妇女的就业培训、就业和就业条件方面的成果。它还要求提供资料，说明按照目前仍在实施的前一个计划的某些项目的成果，例如：旨地增加女刑警数目并提高其地位的项目；鼓励妇女参加职业培训以在工业中就业的项目；就性骚扰问题开展研究并组织会议的项目；就北部地区两性平等问题设立一个参事职位的项目，因为那个地区的女性失业率非常高。

委员会注意到，政府采取了许多行动，推动尊重教育领域两性平等的原则。在这一方面，它又注意到第66/1995号义务教育法第29节规定，义务制学校中的学习目的和工作方法应防止种族、性别、居住地、阶级、宗教或残障歧视，委员会请政府说明如何实际执行第29节中的规定。

## 葡萄牙

### 对国际劳工组织各项公约的立场

葡萄牙批准了劳工组织有关公约中的第100号、111号和156号公约。它还批准了第29号、45号、87号、98号、103号、105号、138号、142号和182号公约。

### 监督机构的评论

劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关问题将提出的评论涉及：

**第111号公约。**委员会在其1999年的意见中感兴趣地注意到政府的详尽报告和所附文件，包括法律案文，《全球机会均等计划》和《国家就业计划》。它还注意到葡萄牙工业联合会的评论。委员会感兴趣地注意到所提供的资料说明了葡萄牙劳动市场上妇女状况的改善，尤其是1995年来，妇女参与劳动市场的程度提高了。委员会还感兴趣地注意到，政府就工作和就业平等委员会的监督职能提供的资料。报告表明，在报告所涉期间，委员会收到了100项申诉，大多数涉及解雇孕妇、产妇和哺乳期母亲，或违反保护产妇权利和父亲陪产权利法。政府报告还表明，与产妇有关的歧视是妇女在葡萄牙劳动市场上最经常遇到的歧视。委员会注意到，在报告所涉期间委员会通过和公布的37份意见书中，有32件涉及基于性别的歧视，尤其是对产妇的解雇或工资歧视。在这一点上，委员会感兴趣地注意到1998年4月12日颁布第18/98号法，该法延长了产假和育儿假。委员会还感兴趣地注意到报告提供了信息，描述了平等问题社会对话的情况，以及委员会如何开展活动，发表和传播有关信息，提高人们对歧视问题的认识，促进男女两性在劳动市场上的机会和待遇平等，包括享有就业和职业培训机会。

谈到葡萄牙工业联合会关于需要明确废止限制妇女夜间工作的法律规定的意见，委员会注意到政府解释说，第409/71号法令第31节禁止妇女在企业中从事夜间工作，但按照葡萄牙《民法》第7(2)节，这一禁令已不言而喻地撤消了。政府表示，关于夜间工作的新法律，即第73/98号法和第96/99号法令，没有禁止妇女从事夜间工作。委员会从政府的报告中注意到，仅对妇女夜间工作的数量有限制，而这是为了保护孕产妇（见经1995年6月9日第17/95号法、1997年9月13日第102/97号法、1998年4月28日第18/98号法和1999年8月31日第142/99号法修正的1984年4月5日第4/84号法第17和第19节）。此外，政府表示，上述法律中所载限制符合1990年《夜间工作公约》（第171号）第7条。委员会注意到政府在这方面的说明，但鉴于联合会表明的关注，委员会请政府表明它是否考虑明确撤消第409/71号法令第31节中的禁令。

委员会还感兴趣地注意到 1999 年 8 月 28 日通过的第 134/99 号法。该法禁止就业和培训等方面的种族、肤色、国籍或民族歧视。

委员会在 1999 年的一项直接要求中注意到，劳工总检查局登记的涉及性别歧视的违反公约行为的数量由 1993 年 97 起减少到 1996 年的 32 起。委员会请政府提供资料，说明采取了何种措施向检查人员提供技术培训，以便他们能够确保充分适用《公约》中的不歧视原则。

**第 156 号公约。**委员会在 1999 年的一项直接要求中注意到，《全球机会均等计划》的目标包括帮助工人协调其工作和家务责任，为此将与社会伙伴一道，倡导分担责任的观念，以调和家庭和职业生活。在这一点上，委员会感兴趣地注意到，开展了许多活动，从而在家庭责任方面提高对机会和待遇平等原则的认识，包括为律师和法官开办的关于机会均等的培训班和培训机会均等问题专家的课程。

委员会还注意到工作和就业平等委员会就“老年人的家庭援助：企业向老年家属提供支助的政策和行动”于 1995 年进行的调查的结果。委员会注意到，所调查的企业中，大部分（84.3%）没有制定帮助有家庭负担的工人赡养老年家属的专门政策。这些企业大部分并不认为有必要执行此类措施，20%的企业表示，它们没有义务采取此类措施。此外，所调查的企业中，60%的企业表示，女工由于对老年人的家庭责任，要比男工缺勤更多。委员会注意到，工作和就业委员会的结论认为，鉴于欧洲人口的老齡化、妇女更多地进入劳动市场和社会保险成本增加，必须执行新的措施，帮助家庭照顾老年人。在这一点上，委员会感兴趣地注意到卫生部和劳动和社会保险部 1994 年联合制订的《统筹支持老年人方案》，其目标包括为赡养家属、尤其是老年人的家庭发展支助系统。

此外，委员会注意到 1999 年 3 月执行了一个试点项目，向难以获得其他培训机会的工人提供职业培训，其中包括长期失业的工人或长期不工作后重新进入劳动市场的人。

**第 103 号公约。**委员会在 1997 年的意见中注意到第 17/95 号法对关于孕产妇和陪产假保护问题的第 4/84 号法的修正。在 1997 年同时提出的一项直接要求中，委员会感兴趣地注意到，按照经修正的 1984 年法的第 9 节，产假由 90 天延长到 98 天。但它注意到，第 9 节第 5 款规定强制性产假至少为 14 天，却没有说明何时应当休假。在这一点上，委员会希望提请政府注意，按照《公约》，分娩后的强制性休假期任何时候都不应短于六个星期，在此期间不得允许妇女参加工作。因此，委员会请政府说明，采取或设想何种措施，以便使其法律与《公约》的这些规定保持一致。

委员会还注意到有关的资料表明，不能作为权利享有产假福利的妇女，按照第 133-B/97 号法令，可获得青少年家庭补贴，且不影响在其前一份报告中已经提到的社会援助福利。委员会回顾，社会援助福利是为了帮助有困难者，不仅仅限于需要产期保护的妇女。此外，没有法律或财政方面的规定可以保证按照《公约》有关规定的要求，向所有有此需要的母亲或孕妇提供一定数量和期限的社会援助。至于第 133-B/97 号法中规定的新的福利，委员会注意到，这一按月发放的补贴是在家庭福利计划下提供给从出生到 16 岁的儿童的，在某些情况下，还可以提高年龄限制（法令第 19 节）。这项补贴是为了帮助抚养和教育儿童，因此不能取代孕产期的现金福利，因为后一项福利是为了补贴妇女休产假时的收入损失。在这一点上，委员会再次提请政府注意，按照《公约》，没有资格获得作为权利提供的孕产期福利的妇女，应在《公约》第 3 条规定的整个假期期间，经社会援助要求的经济状况调查后，享有社会援助基金支助的适当福利。

委员会还注意到，按照第 17/95 号法，第 4/84 号法中纳入了新的第 18-A 节。按照该节，解雇孕妇、刚刚分娩过的妇女或哺乳期妇女，即为无理解雇。解雇还必须征得工作和就业平等委员会的事先同意，该机构负责确认解雇不仅仅是基于与怀孕有关的理由。如果该委员会 30 日之内没有拿出意见，即可认为已

经满足了关于征得事先同意的要求(第 136/85 号法令第 30(3)节)。政府表示,在这一点上,雇主只能在出于正当理由的一般解雇安排下解雇工人;法律不禁止在产假期间中止就业,但在解雇问题上,有意确保男性工人和女性工人待遇平等。在这一方面,委员会感兴趣地注意到,经修正的关于孕产期保护的第 4/84 号法第 18-A 节,目前提到了禁止解雇孕妇、刚刚分娩的妇女和哺乳期妇女。它还注意到,该节还规定,解雇此类妇女是无理的。然而,该规定不禁止所有中止妇女工作合同的做法,但规定解雇必须征得工作和就业平等委员会的事先同意,以避免因怀孕及其后果而产生的各种歧视。委员会还注意到,工作和就业平等委员会的意见似乎不具有约束力,虽然政府表明,在大多数情况下,只要该委员会提出反对,就不会进行解雇。此外,委员会回顾,按照葡萄牙关于解雇问题的法律,正当理由的概念还包括纪律方面的理由,而在这一点上,法律规定得很不明确。

在此情况下,委员会回顾,《公约》第 6 条旨在禁止雇主解雇因产假而缺勤的妇女,或禁止向她发出将在她缺勤期间期满的解雇通知,委员会请政府重新考虑这一问题,并在其下一份报告中说明采取或计划采取何种措施,以充分履行《公约》这一条的规定。委员会还请政府说明尽管工作和就业平等委员会提出了不同意见或没有提出意见仍然遭受解雇的妇女的状况,并说明此类解雇对享有受《公约》保障的孕产期福利有什么影响。

**第 122 号公约。**委员会在其 2000 年意见中注意到一般经济状况的改善以及各类工人的就业增长、加强参与和减少失业方面的积极趋势。葡萄牙工人联合总会(总工联)表示,政府促成了一些进展,但它不同意政府集中力量于主动就业政策。总工联还认为,就业的不稳定性增加了。政府同意总工联的看法,即非永久性合同增加了,而且这尤其影响到青年工人、妇女和非全日工。然而,政府指出,永久合同确实有所增加,虽然增加的幅度不大,而妇女从这一增加中受益最多。

## 俄罗斯联邦

### 对国际劳工组织各项公约的立场

俄罗斯联邦批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。它还批准了 29 号、45 号、87 号、98 号、100 号、103 号、105 号、122 号、138 号和 142 号公约。

### 监督机构的评论

劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题将提出的评论涉及:

**第 111 号公约。**委员会在 2000 年的一项直接要求中注意到,1999 年 10 月 27 日国家杜马通过了修订和补充《劳动法》的法令草案。委员会注意到《劳动法》草案规定,出于对特定工作的固有要求或国家对需要更多社会和法律保护的人员的特别关心而进行的区分、排除、优待和限制不构成歧视。注意到妇女、青年人和残疾人包括在这类人员之中,同时,有一份专门的清单,开列了禁止女性从事的工作,委员会请政府提交进一步资料,说明是否已经结合近来的科学和技术发展情况以及促进机会和待遇平等的努力来审查这份清单,以确定此类禁止是否仍有必要。

委员会还注意到,根据联合国消除对妇女歧视委员会的一份报告,妇女在该国失业人口中占 70%,并且由于转向市场经济,出现了一些限制因素,妨碍妇女享有平等机会。<sup>1</sup> 在这一背景下,委员会还注意到人权监察站妇女权利项目报告中所载信息表明,在就业方面,包括雇用、解雇和再培训,广泛存在基于性别的歧视。<sup>2</sup> 委员会注意到政府的到 2000 年提高妇女地位和增强其在中作用中的行动计划(1996 年 8 月 29 日第 1032 号法),请政府提供具体资料,说明已经采取或准备采取何种措施执行该计划,包括关于劳动市场、劳动力、培训参与情况和再培训方案的按性别划分的统计资料,以及接受培训者的就业前景。在这一方面,委员会回顾到其以往的评论曾要求提供资料,说明采取了何种措施以促进男女两性平等担负高级行政和管理职务。



**第 103 号公约。**委员会在 2000 年的一项直接要求中注意到，按照《劳动法》第 170 节，在女性雇员怀孕期间，并在她的子女年满 3 岁之前，禁止中止其就业，除非企业或机构破产，而在此情况下，企业或机构有义务为雇员寻找新的工作。在这一方面，政府表示，从劳工检查员那里得到的数据显示，侵犯女性雇员权利的事件日渐增多，这些雇员在怀孕、产假或育儿假期间被非法解雇，大多数是因为企业调整、所有制改换或裁减员工。有鉴于此，委员会请政府继续提供关于所报告的侵权事件的数据，同时提供与此有关的产假期间遭非法解雇的女性雇员的数目。委员会希望政府将在其下一份报告中说明已经采取或准备采取何种措施，反对侵犯女性雇员权利，并确保按照《公约》的这一规定，尊重女性雇员产假期间的权利。

## 斯里兰卡

### 对国际劳工组织各项公约的立场

斯里兰卡批准了劳工组织有关公约中的第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29 号、45 号、87 号、98 号、103 号、138 和 182 号（2001 年 3 月）号公约。并在今年提交关于第 111 号公约的第一份报告。目前还未到按照第 182 号公约提交第一份报告的日期。

### 监督机构的评论

劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题将提出的评论涉及：

**第 100 号公约。**委员会回顾以往对烟草业中男女工资不同和肉桂业中男女计件率不同所作的评论，并在其 2000 年关于《公约》的意见中注意到，政府正在继续探讨是否可能由劳动委员会按照工资委员会令第 33(1)节，确定一个统一的工资额。它促请政府采取必要措施，按照《公约》第 2 条的要求，消除烟草和肉桂业中的男女工资差异，并请政府就已经采取或准备采取的措施提供全面信息。

委员会还注意到国家劳动咨询委员会过去五年来没有审议同酬问题。它还注意到 Lanka Jathika 种植园工会重申其早些时候关于政府不遵守《公约》第

4 条的意见。因此，委员会回顾其以往关于劳资双方合作执行《公约》规定的意见，请政府在其下一份报告中提供进一步资料，说明在这一方面采取的具体步骤。

委员会在关于第 100 号公约的 2000 年的一项直接要求中注意到，由于社会各阶层的抗议，已暂缓通过《机会均等法案》草案。它请政府随时通报已经采取或准备采取何种措施，以通过体现了男女同工同酬原则的法律。

委员会谈到其以往关于在私人 and 公共部门、包括出口加工区确保工资平等的意见，注意到在这些出口加工区中，工资是由投资委员会决定的，该委员会负责管理加工区内的企业活动，加工区内的工资一般也高于工资委员会为不同行业确定的工资额。在这一方面，委员会注意到，在不同出口加工区的服装工厂内，从事同样工作的男女之间工资有所不同，例如，在 Koggala 加工区内的男性打包工人的，月工资为 1 800 卢比，而女性打包工人则为 1 525 卢比。委员会请政府提供资料，说明此类工资差异、其原因以及矫正措施。它还请政府提供资料，说明已经采取或准备采取何种措施，以确保在公共和私营各个部门、包括出口加工区实现同工同酬。

职业分类和工资决定虽然不是基于工人的性别，但有可能导致性别上的陈旧观念和性别偏见，在这方面，委员会注意到政府报告中关于收集详尽数据工作现有缺陷的说明。它回顾其以往关于这一主题的评论，注意到政府准备寻求劳工局的统计数据技术咨询服务，以促进按性别划分的数据收集工作。

委员会注意到报告中关于公共部门和准政府机构、例如国营公司工资情况的资料。它还注意到，根据关于国营公司和法定机构男女数目的资料（1997 年），有为数众多的妇女从事低层职业，例如文书和非熟练工，委员会在其以往的评论中已经指出了这一点。由于缺乏资料，不知道已经或计划采取何种措施来增加妇女的职业选择，并鼓励公共部门中的妇女向上提升，因此，委员会请政府进一步提供这方面的资料，以及关于按性别划分的不同职业薪资的资料。



关于客观的职业评估，委员会注意到政府报告中的资料表明，私营部门有其自己的职业评估办法。它还注意到，Lanka Jathika 种植园工会再次重申了其 1998 年提交的意见，即不存在客观的职业评估制度，工会期待采取有效措施以执行《公约》第 3 条。委员会提请政府注意其以往关于这一主题的评论，并请政府在其下一份报告中提供关于这方面具体措施的资料。

**第 103 号公约。**委员会在 1999 年的评论中注意到政府最新报告中提供的详尽资料，以及 Lanka Jathika 种植园工会和锡兰雇员联合会就《公约》执行情况表明意见。

委员会在其以往的评论中，提请政府注意在种植园女工中执行《公约》的情况，尤其是注意孕产期福利变通制度（1939 年第 32 号《产妇福利法令》第 5 (3) 节），该制度不能确保对这一制度下的女工充分适用《公约》。在这一方面，政府表示，已与涉及 585 个种植园的若干工会和 21 个管理公司签署了集体协议，规定自 1997 年 1 月 1 日开始，向女工支付《产妇福利令》中规定的产妇福利金，不作任何扣减。然而，由两家上市公司管理的少数种植园不受这一集体协议的约束。政府还表示，劳动部目前正在就产妇福利变通备选办法进行一项研究，一旦研究完成，就将采取措施，修订上述的《产妇福利令》。

委员会感兴趣地注意到这一信息。但它回顾，按照仍对一定数量的工人适用的变通福利制度，对女工发放的现金福利相当于其以往工资的七分之四或七分之六，不超过其以往收入的 49%，而按照《公约》第 4 条第 6 款，现金福利如果建立在以往收入基础上，则不低于此类收入的三分之二。委员会还回顾了 Lanka Jathika 种植园工会就种植园中医疗站的医疗服务质量低下表示的关切。有鉴于此，委员会希望政府能够在短期内修订上述法令中的有关条款，以确保受《公约》保护的所有女工按照《公约》享有现金福利和医疗服务。

委员会在其以往的评论中，还提请政府注意在女工生育第三个孩子时（或在婴儿是死产时）产假减少为六个星期的事实。政府表示，减少产假是出于 1985

年颁布的国家人口政策的考虑，该政策鼓励减少子女数目。需要将产假延长为总计 12 个星期，其中产后的六个星期属于强制性休假，这是政府正在考虑的问题，虽然目前并没有采取措施，因为在这一方面还没有作出政治决定。委员会希望政府能在近期作出必要的法律修正，以确保对受《公约》保护的全部女工充分适用该文书的第 3 条第 2 和第 3 款，无论其子女数目多少。

## 特立尼达和多巴哥

### 对国际劳工组织各项公约的立场

特立尼达和多巴哥批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。它还批准了第 29 号、87 号、98 号和 105 号公约。

### 监督机构的评论

劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题将提出的评论涉及：

**第 100 号公约。**特立尼达和多巴哥 1997 年批准了该《公约》，专家委员会在其 2000 年届会上审查了政府的第一份报告。委员会在同年的项目直接要求中感兴趣地注意到，2000 年通过了《机会均等法》，其中明文禁止就业歧视，鼓励机会均等。虽然注意到这一禁止似乎相当广泛，涉及《公约》所规定的报酬问题，但由于缺乏关于同工同酬的明确规定，委员会请政府说明采取了何种方式来切实执行男女同工同酬的原则。

委员会还注意到，新法适用于公共和私营部门的所有工人。它进一步注意到，对某些经济活动部门和工人团体不适用该法，其中包括体育、俱乐部、志愿组织、非盈利组织、宗教机构（第五部分，不适用条款）和帮佣工人（第 13(1) 条）。在这一方面，委员会提请政府注意非全时工，新法虽然适用于这些工人，但其他法律规定却将他们排除在外。委员会请政府提供资料，说明如何按照《公约》保护这些工人。

委员会注意到，政府报告中有三份集体协议的副本，用来说明工人与其就业的公共部门（例如西班牙市港务公司、圣费尔南多市公司和地方公司）达成的

集体协议，这些协议中还详尽载列了有关职业和相应的工资额。委员会关切地注意到，这些集体协议中男工和女工的薪资有差异，但除了性别外，没有说明出现这一工资差异的任何理由。委员会注意到这一差异不符合《公约》，请政府在其下一份报告中提供资料，说明采取了何种措施，在集体协议中消除男女之间的这一差异，并说明今后达成的其他协议不会存在基于性别的工资差异。

**第 111 号公约。**专家委员会在 1999 年的一项直接要求中感兴趣地注意到通过了 1997 年的《孕产期保护法》，其中对所有职业妇女提供孕期和产假期间就业条件和状况以及就业保障方面的保护。

委员会在以往的评论中指出，若干政府条例存在歧视性条款，其中规定在已婚女职员的家庭义务影响其有效履行职责时，可以终止其就业（《公务委员会条例》第 57 条；《警务条例》第 52 条；《法定机构公务委员会条例》第 58 条）；同时不规定，已婚女职员必须向公务委员会报告其已婚事实（《公务条例》第 14(2)节）。现在委员会注意到，政府表示正在全面修订这些条例，总的修订目的之一是删除条例内存在的歧视性因素。

**已收到政府关于《公约》适用情况的最近报告，并由专家委员会在其 2001 年 11 月-12 月届会期间进行了审查。**

## 乌拉圭

### 对国际劳工组织各项公约的立场

乌拉圭批准了劳工组织有关公约中的第 100 号、111 号和 156 号公约。它还批准了第 29 号、87 号、98 号、105 号、122 号和 138 号公约。

### 监督机构的评论

劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题将提出的评论涉及：

**第 111 号公约。**委员会在其 2000 年意见中回顾了工会间大会-全国工人大会的电站和电力分配全国

委员会雇员联合会提交的意见，该意见涉及电站和电力分配全国委员会中的性别歧视。据称，由于对妇女适用了特殊的社会保险标准，女工领取的自愿退职福利金少于男性。委员会回顾了《公约》第 1(a)条和第 111 号建议书 2(b)段的广泛适用范围，请政府向其通报劳工检查员在此事上提起的诉讼的最后结果。

在这一点上，委员会注意到政府报告中所附劳工检查员 1997 年 8 月 15 日的决定。该决定分析了当事各方的说法以及所咨询的其他机构的意见。《退休鼓励计划》受到了女工代表的指责，该计划经 1996 年 9 月 10 日的董事会决定批准，将正常退休制度中所涉雇员分为两类：(a) 55 岁至 59 岁之间的雇员，对他们发放相当于 12 个月工资的奖励；(b) 年龄达 60 岁的雇员将获得相当于 18 个月工资的奖励。虽然该计划不涉及性别问题，但年龄在 55 岁至 59 岁者即指的是妇女，她们少领取了六个月的奖励，因为在当时的情况下，按照通常的计划，只有男性能在 60 岁退休。委员会注意到，劳工检查员的决定显示，人人都知道，按照该计划期间生效的退休方案，为该计划之目的，55 岁的妇女与 60 岁的男人在法律上处于同等状况，因此，他们的退休奖励应当是相等的。

委员会感兴趣地注意到，在上述决定中，劳工检查员促请董事会，“在可能的限度内”，向因该计划而处于不利地位的女公务员发放相当于 18 个月工资的奖励。然而，委员会注意到，“在可能的限度内”模糊了有关命令的强制性，使人弄不清应在何种程度上加以遵守。委员会回顾，如果对所有人适用同样的条件、待遇或标准，但因为种族、肤色、性别或宗教原因，其后果可能严重损害某些工人，或如果此类条件与有关职业要求没有直接关系，这就相当于间接歧视。因此，委员会请政府表明，因该计划导致的间接歧视而受到影响的所有妇女是否获得了相当于 18 个月工资的奖励；并是否采取了措施，确保发放此类福利金不会更多地对妇女造成不利影响。

委员会在关于第 100 号公约的 2000 年的一项直接要求中注意到，重新制订《国家妇女和家庭行动计划》的建议没有获得批准。它还注意到，政府的报告

表明在原则问题上采取了具体行动，例如妇女问题北京会议建议和后续行动委员会，农村妇女问题荣誉委员会和 1997 年 3 月 7 日设立的机会和待遇平等三方委员会，以取代根据第 37/97 号令设立但从未召开过会议的机构间委员会。委员会感兴趣地注意到，按照工会间大会-全国工人大会的来函，三方委员会每两个星期举行一次会议，并于 1997 年开办了劳工检查员培训班。1999 年开办了公务制度中歧视问题培训班。委员会希望随时了解这些委员会的运作情况和所采取的行动。它还希望随时了解机会和待遇平等三方委员会就《公约》所涉性别问题之外的类别制订的一般计划和活动。委员会还重申，它要求获取关于可能适用第 37/97 号令的案件的资料。

**第 156 号公约。**委员会在 2000 年的一项直接要求中注意到，虽然婴幼儿护理机构有限，只有几家公立幼儿园，每日开放最长达 8 小时（在贫困地区），但过去几年来，作为教育改革的一部分，学前公共教育已扩展到 3-4 岁的儿童。委员会还注意到，一些省的机构提供了儿童保育服务。在私营部门，儿童保育设施的数量和质量都大大提高。委员会询问，将子女交由私人机构照料的男女是否能够得到任何补贴，此类费用能否报销。

关于其以往的评论，委员会注意到第 8 劳动法庭 1993 年 11 月 18 日颁布的第 89 号决定。<sup>3</sup> 委员会感兴趣地注意到该法庭的裁决，即所涉企业违反了《公约》的规定。该企业解雇了一位身为母亲的女工，因为她以家庭责任为理由拒绝改变工作时间。委员会请政府在其今后的报告中继续提供资料，说明与《公约》有关的司法或行政裁决。

委员会没有收到它所要求的资料。这类资料应说明在禁止歧视负有家庭责任的工人方面，第 16045 号法（第 1、2 和 2.H 节）的实际适用范围和适用情况。委员会再次要求提供这类资料。

**第 103 号公约。**委员会 2002 年的一项直接要求感兴趣地注意到，1990 年 1 月 23 日的第 16.104 号法第 28 节允许哺乳期女性公务员要求将工作时间减少

50%，但工资不变。委员会在其早些时候的评论中再次提请注意 1988 年 7 月 12 日第 457/988 号令第 27 节的规定。按照该节的规定，身为集体医疗援助机构成员的女工，在分娩日之前应期满 300 天，才能获得产期医疗福利。

### 三. 补充资料

#### 爱沙尼亚

计划于 2002 年 1 月在国际劳工局的协助和参与下，举办一次关于执行平等原则和同工同酬原则的讲习班（第 100 号和 101 号公约）。

爱沙尼亚的失业率大幅度增加，这对妇女产生了尤其严重的影响。在此情况下，爱沙尼亚政府向劳工组织求助，以制订一项为妇女创造更多和更好就业机会的全国行动计划。在芬兰政府的财政支持下，从 1999 年 1 月开始执行该计划，举办了一系列关注性别问题和提高认识的研讨会，以加强地方决策者和制订计划者的能力，更好地执行促进妇女就业的政策。

在最贫困的县之一——沃尔加开展的一个试点项目获得了当地广泛支持。妇女组织与地方发展当局、工会和工商业团体密切合作，促进农村地区的经济复兴。具备了在一名国际专家提供的培训中学到的知识，她们看到了就业和企业发展的可行机会，例如农村旅游和替代性农产品。为将这些潜力化为切实的机会，有 400 多名妇女参加了技能和企业方案。还制订了小额贷款计划，以使妇女能更进一步，开办自己的企业。

当地妇女的积极参与使她们感到自己是这一项目的主人，提高了自信心和权力感。通过妇女组织与地方当局的定期对话，妇女在社区发展问题上有了更大的发言权。随着该项目的进展，选定的干预对象正在扩展到其他贫困县，对脆弱群体，例如老年女工和讲俄语的群体给予了特别关注。劳工组织将很快就爱沙尼亚老年女工的就业问题刊行一份培训手册。



## 俄罗斯联邦

### 俄罗斯联邦和 6 个独联体国家性别、贫困和就业问题能力建设方案

过去几年来，俄罗斯联邦和一些独联体国家劳动市场发生的深刻变化显示妇女的地位受到极大削弱。社会和经济指标的动态显示了一系列消极的倾向，即妇女在增长迅速、报酬较高的部门中所占份额减少了，行业和职业隔离加剧了，相对于男人，有更多的妇女长时间没有工作。妇女更有可能失去工作，第一次进入劳动市场的妇女的失业率也提高了。

2000 年 11 月至 12 月举办了将性别问题纳入社会和劳动领域技术合作项目的主流问题国际研讨会，期间向劳工组织提出了援助请求。劳工组织最近就此制订了涉及俄罗斯联邦和 6 个独联体国家的性别、贫困和就业问题能力建设方案。该方案包括研究和能力建设部分。研究工作将考查妇女就业状况，审查消除贫困政策方案。将编写国别分析报告。将根据各国的条件修订劳工组织的性别、贫困和就业方案的适用样板。主要的活动成果预期包括：

(a) 发展知识基础，搜集与就业有关的对性别敏感的统计数字；

(b) 促使三方更清楚地认识到迫切需要消除有关地区的失业和贫困；

(c) 与地方政府合作，着手修订性别、贫困和就业方案的样板模块包；

(d) 在不同结构中提高体制能力建设（对培训人员进行培训），发展实用的手段，以在有关国家的具体条件下执行性别、贫困和就业方案样板并帮助我们的对应方使用它们；

(e) 探讨是否有可能将性别、贫困和就业方案与国际劳工组织在莫斯科展开的这一领域的其他活动和项目联系起来。

### 改造圣彼得堡街头工作女童综合模式

消除童工国际方案机构制订了一项改造圣彼得堡街头工作女童的行动方案，预期将很快实施。

最近由北欧部长理事会驻圣彼得堡办事处支持的一项关于儿童卖淫问题社会学研究（2000 年 5 月）表明，在俄罗斯联邦的西北地区，尤其是在圣彼得堡，最恶劣的童工形式大大加剧。1999 年圣彼得堡的《世界医学报告》也载有同样的调查结果。儿童卖淫，作为最恶劣的童工形式之一，在该城市中已经人人皆知。按照消除童工国际方案机构 2000 年秋季进行的一项研究，据估计，遭受性虐待的儿童数目约达 6 000 人。涉及卖淫的儿童是街头儿童中最弱势的群体。她们始终处在不受保护的状态下，因为该城市没有任何处理此类丑恶的虐待儿童案件的专门方案。

2000 年 10 月，消除童工国际方案机构完成了圣彼得堡街头工作儿童状况深入分析报告。该分析报告证实了以往研究报告的结果和结论，并提供了详尽的资料，说明街头女童成为童工的原因、她们的工作条件和后果。按照该分析，几乎所有街头女童都在某种程度上参与卖淫，尽管四分之三的女童都有家，家中有单亲或双亲。从事卖淫者平均年龄为 12 岁，从事卖淫的街头女童中 13 岁和 14 岁者分别占抽样的 6% 和 14%。

消除童工国际方案机构的研究表明，经济原因是儿童卖淫的驱动因素。大约 80% 的受访者说，她们需要钱或食品来维持生存。15% 的女童为有组织的团伙工作，这些团伙为性服务业“供应”青少年。分析报告强调，公众对卖淫问题的了解以及成人参与其中的状况令人震惊。46.1% 的卖淫儿童受到一个成年熟人的鼓励，4.3% 受到家庭成员的鼓励。

对街头女童问题所作分析表明了以下主要因素的影响：

(a) 大部分妇女或女童在社会中仍然地位低下；

(b) 城市当局没有制订有关街头女童的政策；

(c) 需要对现有的改造机制进行调整，以适应当前街头儿童的状况；

(d) 大多数街头女童家庭的经济状况持续恶化，是导致最恶劣的童工形式的一个主要因素；



(e) 社区和决策者没有意识到儿童卖淫问题和其他最恶劣的童工形式的严重性。

行动方案旨在制订改造模式，并将之适用于 100 个街头女童和有可能遭受性剥削的女童。这些女童受害于缺乏教育、持续的家庭危机、社会排斥和封闭。行动方案的执行将动员圣彼得堡的各种机构和非政府组织参加。

### 斯里兰卡

国际劳工组织委托有关方面针对斯里兰卡进行一项专题研究，探讨防止女性移民工人陷入遭受剥削的劳动形式的良好做法。这一独立研究的结果将很快发表。

### 特立尼达和多巴哥

劳工组织加勒比地区办事处目前正在进行一项关于就业和职业歧视的研究，其中将涉及基于性别的歧视和歧视的各种理由。

劳工组织通过小企业发展促进就业焦点方案机构与劳工组织加勒比地区办事处合作，进行了一项关于“加勒比地区的职业、性别和小企业：巴巴多斯、苏里南和特立尼达和多巴哥的经验教训”的研究。该研究报告已作为促进平等、生态和发展团结运动第 19 号工作文件发表。

### 注

<sup>1</sup> 《大会正式记录，第五十届会议，补编第 38 号》(A/50/38)，第 496-552 段。

<sup>2</sup> 人权观察，《俄罗斯和车臣：既无工作，也无正义》，1995 年 3 月，第七卷，第 5 号。

<sup>3</sup> Revista de Derecho Laboral，第三十七卷，第 176 号，1994 年。