



消除对妇女一切形式 歧视公约

Distr.: General
11 May 2004

Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第三十一届会议

2004年7月6日至23日

临时议程*项目5

《消除对妇女一切形式歧视公约》

第二十一条的执行情况

联合国各专门机构就公约在其活动范围领域的执行情况提交的报告

秘书长的说明

增编

国际劳工组织

1. 2004年2月25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的关于在其活动范围领域内执行《消除对妇女一切形式歧视公约》情况的报告，以补充在第三十一届会议将审议的公约缔约国报告所载的情况。
2. 委员会需要的其他资料涉及劳工组织为促进公约的执行所进行的活动、实施的方案和作出的决策。
3. 本说明所附报告是根据委员会的这一要求提交的。

* CEDAW/C/2004/II/1。



国际劳工组织

国际劳工组织的报告
根据《消除对妇女一切形式歧视公约》
第二十二条提出

2004年7月，日内瓦

目 录

	页次
第一部分 导言	4
第二部分 有关个别国家情况的说明	6
安哥拉	6
孟加拉国	7
多米尼加共和国	9
赤道几内亚	10
拉脱维亚	12
马耳他	14
西班牙	15
第三部分 补充资料	19
报告第二部分附件	

第一部分： 导言

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 185 项公约中，本报告提供的资料主要涉及以下公约：

- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》，该公约已经得到 161 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 159 个成员国的批准；
- 《有家庭负担的工人公约，1981 年（第 156 号）》，该公约已经得到 34 个成员国的批准。

在适当的情况下，还会涉及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

- 《结社自由和保护组织权公约，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）》

保护产妇

- 《保护产妇公约，1919年（第3号）》
- 《保护产妇公约（修订），1952年（第103号）》
- 《保护产妇公约，2000年（第183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171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请求。意见为在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——并且提交国际劳工大会。直接请求（用英文和法文印发，在西班牙语国家还用西班牙文印发）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。

此外，报告第三部分载列有关国家的补充资料，其中包括统计表、技术合作活动资料和报告第二部分附件（专家委员会有关评论摘要）。

第二部分：有关个别国家情况的说明

安哥拉

对劳工组织各项公约的立场

一、在劳工组织的相关公约中，安哥拉批准了第 100 号和第 111 号公约。安哥拉还批准了第 29、45、87、89、98、105、138 和 182 号公约。

二、劳工组织各监督机关提出的意见。劳工组织专家委员会就与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在 2003 年的直接请求中，专家委员会表示注意到安哥拉政府的以下说明：即第 100 号公约的原则实际上已经实施。它还注意到了安哥拉政府的说法，即职工的职业等级或薪金类别是按其服务时间长短和学历来确定的，不存在任何性别歧视。对此，委员会表示，所提供的资料还不够充分，它无法对这种说法作出评估，因此它重申了先前提出的要求，即希望提供以下情况：

- a. 在公共部门和类似部门以及其他经济部门各类工资级别中男女的分布情况；
- b. 劳资协议所涵盖的妇女比例；
- c. 男女最低工资率和平均收入统计；
- d. 为监测工资平等情况所采取的措施及法院对任何违法行为的裁决。

关于在同酬方面采取的立法措施，专家委员会注意到，2000 年 2 月 11 日颁布的第 2/00 号《总劳动法》第 164（2）条规定，在确定雇员薪酬的各个组成部分时应对男女职工一视同仁。另外，第 164（3）条规定，对男女职工的工作应实行同一评价标准。委员会要求安哥拉政府在下次报告中提供有关公共部门和私营部门中用于确定薪酬率的工作评价方法方面的情况。

委员会还注意到安哥拉政府将废除 1995 年 2 月 17 日颁布的建立工资级别的第 2/95 号法令。委员会要求提供废除该法令的文书和新工资级别。

《第 111 号公约》：在 2003 年的直接请求中，专家委员会表示注意到安哥拉政府颁布 2003 年 3 月 11 日第 11/03 号法令，该法令规定在挑选和评价过程中对职工的歧视行为应予处罚，委员会希望新的法规将能使第 111 号公约的实际实施情况得到改善。委员会要求安哥拉政府在下次报告中提供执行该法的情况，包括对违反这一法律的案件作出的法律裁决副本。

委员会要求澄清以下情况：怎样按照第 111 号公约中的规定保护也不适用 2000 年 2 月 11 日第 2/00 号《总劳动法》（第 2（d）和（e）条）的从事家庭工作和临时工作的男女不受歧视；另外要求提供更多在执行《总劳动法》第 268 条中的非歧视和平等规定方面已经采取的或打算采取的措施情况。

关于《总劳动法》第 272 至 280 条中规定的产妇保护，委员会要求提供为逐步推行国家儿童保育设施网采取的措施情况。

《总劳动法》第 269（4）条规定，禁止妇女从事的工作清单由行政令确定，对于这一点，委员会要求提供一份这类清单的副本。在这方面，委员会回顾说，适用于妇女的保护性立法应该根据机会和待遇平等以及当前与那些职业有关的科学知识和技术定期加以审议，以便确定它们是否继续适用，并视情况加以维持、废止或扩大到男性。委员会希望，该法第 269（4）条中提到的清单能根据上述考虑加以制定，并要求安哥拉政府随时通报审议情况和结果。

《第 89 号公约》：在 2000 年的直接请求中，专家委员会表示注意到了新颁布的第 2/2000 号《总劳动法》第 271（2）（c）条，该条规定，雇佣妇女从事夜间工作须经劳动监察长批准，即使工作是轮班进行的，并且女职工本人也同意从事此类轮班工作。委员会指出，在这方面，这一规定似乎与《第 89 号公约》不符，因为对于普遍禁止妇女从事夜间工作，公约允许的例外仅是公约第 3、4、5 和 8 条中规定的那些例外。委员会要求安哥拉政府就这一规定的具体实施提供更加全面的资料，并说明它打算采取什么措施来确保禁止妇女从事夜间工作的任何例外依然在公约上述条款规定的范围之内。

委员会请安哥拉政府考虑批准 1990 年《夜间工作公约（第 171 号）》或《第 89 号公约》的 1990 年议定书。

孟加拉国

对劳工组织公约的立场

一、在劳工组织的相关公约中，孟加拉国已批准了第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、89、98、105 和 182 号公约。

二、劳工组织各监督机关提出的意见。劳工组织专家委员会就与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在 2003 年的直接请求中，专家委员会表示注意到《工资支付法》中的“工资”定义以及《最低工资令》将某些津贴明确排除在了工资范围之外，它们包括（但不限于）雇主缴纳的养恤基金、差旅津贴和“解雇补贴”。鉴于雇主不仅须在工资方面，而且须在由职工的雇用造成的并由雇主向职工直接

或间接支付的其他报酬——不管是现金还是实物——方面确保男女职工之间的平等原则，因此委员会要求孟加拉国政府提供资料说明，政府在支付上述薪酬方面如何保证履行公约原则。

《第 111 号公约》：在 2002 年的意见中，委员会表示注意到孟加拉国为审查和修改劳动法建立了劳动法三方审查委员会及其小组委员会，它们已向孟加拉国政府提交了建议。委员会相信，劳动法的修订本将会包括禁止第 111 号公约第 1 条中定义的歧视。

关于妇女的教育情况，委员会注意到识字率有所上升，然而尽管在这方面取得了一定进步，但在识字方面男女之间依然存在着差距。它还注意到孟加拉国政府在报告中提到的它为提高识字率及男子与妇女和男孩与女孩的受教育程度所作的努力。它进一步注意到小学和中学的入学率，特别是女孩的入学率有所上升。委员会要求孟加拉国政府继续提供教育方面的入学率情况以及努力提高女孩与妇女的识字率和文化程度的数据及有关资料。还要求孟加拉国政府提供在提高教育课程对性别问题的敏感性方面取得的进步情况。委员会回顾了孟加拉国政府提出的确保女性在聘用的全部小学教师中占 60% 的目标，同时注意到最近的数据（1997—1998 年）显示妇女在小学教师中仅占 26.8%。孟加拉国政府希望到 2002 年女教师的比例达到 40%。委员会还强调指出，职业培训与职业指导是头等重要的，因为它们决定着获得就业和职业机会的实际可能性，因此要求孟加拉国政府提供政府为加强妇女职业培训和指导所采取的措施情况。

关于妇女参与公共部门工作的问题，委员会回顾说，孟加拉国妇女参与公共部门工作的程度极低。另外，委员会从劳工组织在孟加拉国进行的一项研究中注意到，1995 年至 1997 年间，妇女在正规私营部门的公共事务机构和自治机构的劳动力中仅占 8.56%。委员会注意到孟加拉国政府的报告既没有提供有关妇女参与公共部门工作的情况，也没有提供这方面的最新统计数据，因此委员会再次要求孟加拉国政府提供为确保妇女能积极参与公共部门和较高决策层的工作而采取的措施情况。

委员会回顾说，女职工主要集中在以出口为导向的劳动密集型产业，这些产业吸收了最缺乏技能的、工资最低的劳动力，同时注意到缺乏技能的劳动力的最低工资既适用于男子也适用于妇女。然而，委员会注意到了孟加拉国政府的说法，即“制衣业雇用了大量妇女，这是工作性质决定的，它们适合于妇女。”委员会还注意到，绝大多数妇女在非正规经济部门中工作。令人担心的是，对妇女加入劳动市场的否定态度与成见造成了基于性别的职业隔离和排斥现象久禁不止。因此，委员会敦促孟加拉国政府考虑采取积极措施，在不同的活动领域推进妇女培训和技能发展并增加她们获得工作的机会。另外，委员会要求孟加拉国政府提供为确保人们接受和遵守公约规定的原则制订开展教育和提高认识方案方面的情况。

在 2002 年的直接请求中，委员会表示注意到孟加拉国雇主协会同劳工组织合作推出了一个“通过雇主组织促进妇女参与私营部门活动”的项目。委员会要求孟加拉国政府提供该项目对妇女就业的影响情况以及为进一步改善妇女教育和就业机会采取的措施情况。关于执行公约规定的问题，委员会注意到孟加拉国政府的说法，即监察部目前没有足够的监察人员。因此，委员会要求孟加拉国政府继续提供资料说明是否已为提

高劳动监察人员的能力采取了措施，以及检查的数量、认定的违法行为及采取的行动。

《第 89 号公约》：在 1999 年的意见中，委员会注意到了孟加拉国政府的以下陈述，即三方协商委员会已建议批准 1948 年《夜间工作（妇女）公约》的 1990 年议定书。因此，这一建议将提交内阁和议会有关委员会审议。

多米尼加共和国

对劳工组织公约的立场

一、在劳工组织的相关公约中，多米尼加共和国已批准了第 100 号和第 111 号公约。另外，它还批准了第 29、45、87、98、105、122、128、171 和 182 号公约。第 89 号公约在 2001 年 11 月 6 日宣布废止（见下文）。

二、劳工组织各监督机关提出的意见。劳工组织专家委员会就与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在 2003 年的意见中，专家委员会表示注意到，据国际自由工会联合会（自由工联）称，在从事同等价值的工作时，妇女所得薪酬通常低于男子；另外，尽管多年来接受高等教育的妇女多于男子，但是在所有领域，绝大多数高级负责岗位都为男子所占据。在答复自由工联的意见时，多米尼加共和国政府声称，无论在公共部门还是在私营部门前几年情况已发生了变化，包括出口加工区雇用的妇女的情况。委员会还注意到多米尼加共和国政府的以下答复：妇女的工资与男子的相等，甚至更高，主要是因为她们担任经理职务。委员会要求多米尼加共和国政府提供按性别分列的每一经济活动中职工薪酬的统计数据，特别是出口加工区和旅馆业方面的数据。

委员会进一步回顾说，多米尼加共和国政府将向国会递交一项草案，以修改《劳动法》第 194 条中规定的具有限制性的同酬概念，从而使其与公约规定的男女同工同酬原则保持一致（第 194 条规定，在具体条件下实行同工同酬）。鉴于多米尼加共和国政府在最近一次报告中未提供这方面的修订情况，因此委员会相信它会在下次报告中指出，它已对上述条款加以修订，以全面贯彻公约中规定的原则。

《第 111 号公约》：在 2003 年的意见中，委员会表示注意到自由工联在 2002 年 10 月提交的评论，该评论尤其涉及到基于性别的歧视问题。它注意到，据自由工联称，尽管法律禁止性别歧视，包括控制怀孕和性骚扰，但是实际上这方面的歧视依然存在，而且对此持放任态度。委员会要求多米尼加共和国政府在下次报告中提供打击歧视妇女行为——如在接纳妇女就业时对其进行怀孕检测等——的预防和调查机制情况。委员会还注意到多米尼加共和国政府报告中提供的以下情况：尽管在工业出口加工区从来没有出现过对怀孕检测进行投诉的情况，但是政府将对此事作全面的调查。委员会相信多米尼加共和国政府在下次报告中将能介绍这方面的调查结果。

在 2003 年的直接请求中，委员会表示注意到国家工资委员会已于 2002 年批准了新的最低工资率。它认为，在所有规定的部门、职业或经济活动中的最低工资，其增加幅度一般高于工业出口加工区的增加幅度。委员会注意到在这些加工区工作的未成年人和妇女占有很大比例，因此要求多米尼加共和国政府在下次报告中提供有关造成这种倾向的主要原因，以及为使出口加工区的最低工资与其他经济部门的最低工资处于同一水平所采取的或考虑采取的措施情况。

委员会还注意到，所缔结的学徒合同——此处指由国家职业技术培训所缔结的——主要是针对男子的，其中妇女只占 13%。委员会注意到，多米尼加共和国政府没有提供由劳动国务秘书处劳动培训司缔结的 190 份学徒合同中妇女受益人数的情况。委员会要求多米尼加共和国政府考虑提高妇女获得此类合同比例的可能性，并要求提供有关 2000 年国家职业技术培训所为出口加工区职工开设培训课程方面的更详细情况。

另外，委员会注意到，据多米尼加共和国政府称，根据《劳动法》第 47（9）条的规定，雇主不得对职工采取可能被视为性骚扰的任何行动，或支持他们的代理人采取此类行动或对此持放任态度。委员会认为，《劳动法》中对性骚扰未作任何定义，因此要求多米尼加共和国政府考虑对此作出定义的可能性，定义应考虑 2002 年一般意见中提到的各种要素。委员会还注意到，据多米尼加共和国政府称，从未有人就性骚扰问题向劳动法院提起过控诉。

《第 89 号公约》：在 2000 年的直接请求中，委员会表示注意到，根据颁布《劳动法》的 1992 年 5 月 29 日第 16-92 号法律第 231 和第 246 条规定，多米尼加共和国政府取消了普遍禁止妇女从事夜间工作的规定，但 16 周岁以下的未成年人除外。因此，委员会得出如下结论：第 89 号公约已不再适用。它还注意到，国民大会已批准当现有的 10 年期限期满公约可以废止时宣布废止该公约。公约已于 2001 年 11 月 6 日宣布废止。

赤道几内亚

对劳工组织公约的立场

一、在劳工组织的相关公约中，赤道几内亚已批准了第 100 号和第 111 号公约。另外，它还批准了第 29、87、98、103、105、138 和 182 号公约。

二、劳工组织各监督机关提出的意见。劳工组织专家委员会就与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在 1996 年的直接请求中，委员会表示感兴趣地注意到以下情况：赤道几内亚于 1990 年 1 月 4 日颁布了遵守一般劳动法规的第 2/1990 号法律（以下称《劳动法》），废止了原先的劳动法（1984 年 6 月 20 日第 11/1984 号法律）。然而，委员会注意到，《劳动法》第 55 条在定义“薪酬”一词时列举的某些成分并不属于工资部分（诸如每日津贴和差旅费、雇用合同未包括的临时奖金、社会保障津贴以及对工

作调动、暂被停职或解雇的补偿)。委员会回顾说,按照公约的规定,对从事同等价值工作的男女职工必须支付同等报酬和津贴。因此,委员会要求赤道几内亚政府说明情况是否如此,它的法律依据是什么。

委员会还注意到了《劳动法》第 56(1)条,该条规定,“工资按工作数质量确定,付给同等价值的工作以同等工资,不得有性别歧视。”它注意到赤道几内亚政府的以下说法:工资是根据工作决定的,不以受雇人员的性别而有所区别。劳动监察部门一直在努力查明职工在工资方面未受歧视的情况。在这方面,委员会回顾说,工作的数质量标准似乎是客观的,因为它们与客体有关,与人无关。然而,只有同类工作才能采用数质量标准加以比较和衡量。因此,委员会要求赤道几内亚政府提供以下方面的情况:政府采取什么方式对从事类型不同但价值相同的工作的职工实际上奉行公约意义上的男女职工同酬原则。委员会还要求赤道几内亚政府提供在执行监察任务中走访的职工数量以及有关所报违法事件数量的统计数据。

赤道几内亚政府多年未提供实施公约情况的报告。在 2003 年 11-12 月的会议上,专家委员会希望赤道几内亚政府采取必要措施,在不久的将来提交一份报告。

《第 111 号公约》:赤道几内亚已于 2001 年批准了该公约。委员会已要求它提交执行公约情况的第一份报告,但迄今尚未收到。

《第 103 号公约》:在 1994 年关于公约实施情况的意见中,专家委员会表示满意地注意到,1991 年 4 月 4 日的第 2/91 号法律修改了关于社会保障的 1984 年法律的某些条款,按照新法律的规定,产妇津贴率提高到女职工基本收入的 75%,基本收入取决于贡献的大小;按照(由第 100/1990 号法令批准的)《社会保障总计划条例》第 32(c)条的规定,未满足资格期的女职工有权根据公约第 4 条第 2、5 和 6 款的规定得到相当于两个月工资的津贴。它还满意地注意到,关于国家公职人员的 1992 年 4 月 30 日第 8/1992 号法律第 81(4)条现在包括了某些国家女雇员在某些情况下享有的一种权利,即她们有权根据公约第 5 条因哺乳而中断工作。

关于第 103 号公约第 2 条,在 1994 年的直接请求中,委员会回顾了以下情况,即 1984 年的《社会保障法》第 6 条不允许全面实施公约的这一条款,因为公约将那些互惠的条约、公约或协定未涵盖的外来女工列入了社会保障计划,为她们提供了保护。委员会希望赤道几内亚政府采取必要步骤,修改《社会保障法》的第 6 条和《社会保障总计划条例》(第 100/1990 号法令)第 2 条,以保障所有在企业工作的或从事第 1 条中提到的职业的妇女,像公约第 2 条规定的那样得到公约规定的保护,不管她们拥有何种国籍,也不得以互惠为条件。

关于公约的第 6 条,委员会注意到赤道几内亚政府所作的陈述,即国家雇员的职业极其稳定,只有犯有极为严重的不端行为才会被解雇,而且必须通过 1992 年 4 月 30 日颁布的关于国家公职人员的第 8/1992 号法律规定的详细程序。不过,委员会希望赤道几内亚政府务必采取必要步骤,确保该适用于公职人员的立法明令禁止向因休产假而未出勤的妇女发出解雇通知,或在上述未出勤期间通知期满时予以解雇。

关于公约实施情况的报告应于去年提交,但委员会尚未收到。

拉脱维亚

对劳工组织公约的立场

一、在劳工组织的相关公约中，拉脱维亚已批准了第 100 号和第 111 号公约。拉脱维亚还批准了第 3、87、98、105、122 和 142 号公约。

二、劳工组织各监督机关提出的意见。劳工组织专家委员会就与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在 2003 年的意见中，专家委员会满意地注意到拉脱维亚政府将符合第 100 号公约的薪酬定义列入了 2001 年 6 月 20 日《劳动法》的第 59 条。委员会还注意到，第 60（1）条规定，雇主有义务明确规定从事同一类型工作或同等价值工作的男女享有同等报酬。雇主一旦违反这一原则，雇员有权要求雇主付给他通常为同类型工作或同等价值工作所支付的报酬（第 60（2）条）。委员会要求拉脱维亚政府在今后的报告中提供实际执行这些规定的情况以及它们促进缩小国内普遍存在的男女收入差距（约为 20%）的情况。

在收入差距方面，委员会注意到，拉脱维亚中央统计局进行的职业调查显示，2001 年 10 月，妇女的平均月工资总额为男子的 81.4%（相比之下，在 1998 年至 2000 年这几年里为 78%），在审查的 10 项职业中只有一项（即成套设备和机器的操作工和装配工）女工的收入等同于或略高于男工。

尽管拉脱维亚政府声称法律框架规定了男女同酬，但是委员会注意到妇女得到的报酬继续低于男子。拉脱维亚政府认为，出现这种情况的主要原因是妇女常常受雇于教育、社会福利和保健及文化部门，这些部门的经费大多来自国家预算，职工的平均工资一般较低。委员会注意到，即使在那些部门，男子通常占据着较好的职位，因此再次要求拉脱维亚政府提供政府为解决将妇女隔离在低薪工作的问题和促进妇女进入高薪的监督岗位和管理岗位所采取的措施情况。另外要求拉脱维亚政府提供为推动平等分担家庭责任采取的措施情况。

关于作为促进同工同酬权利的一种手段的工作客观评价标准，委员会要求提供以下新实施的条例的副本：2002 年 5 月 28 日颁布的关于由国家预算提供经费的机构的雇员工资制度的内阁第 217 号条例；2002 年 1 月 2 日颁布的关于公务员工资和津贴的第 20 号条例；2002 年 5 月 28 日颁布的关于公共管理机构、检察官办公室和法院雇员工资的第 213 号条例。委员会要求拉脱维亚政府提供这方面的情况，另外要求政府说明评估工作影响男女报酬水平的方式，以便证实它的以下说法：这些条例在工资上不存在对男女的任何歧视。委员会还要求说明采取了或打算采取哪些步骤来确保应用于评估工作和对工作进行分类的方法避免性别偏见。

委员会再次要求拉脱维亚政府提供（1）为妇女集中的部门或企业缔结的劳资协议的样本；（2）对那些部门和企业中用计件工资代替月薪雇用职工的范围的说明，以及雇主确定适用这两种报酬制度中的哪一种时

所使用的标准；（3）采用工作定额的范围，主要使用定额的工种和部门类型，确定和应用此类定额的方法，以及为确保按工作定额制度支付薪酬的做法符合第 100 号公约已采取的或打算采取的措施。

委员会注意到，拉脱维亚政府通过内阁第 79/2002 号条例成立了两性平等委员会，由它负责贯彻两性政策和两性平等。委员会希望提供负责确保和促进男女同酬的这一机构、拉脱维亚人权办公室和国家劳动监察部的活动情况。

委员会回顾说，据拉脱维亚政府称，拉脱维亚法院已受理了控告基于性别的工资歧视的首例案件，该案已上诉至拉脱维亚共和国最高法院。委员会要求拉脱维亚政府继续通报这方面情况，一旦取得最后结果，立即提供裁决书的副本。

《第 111 号公约》：在 2001 年的直接请求中，专家委员会表示，它从拉脱维亚政府的报告中注意到新的《劳动法》已于 2002 年 6 月 1 日正式生效，据说该法包括了将歧视案件中的举证责任改由雇主承担的条款。

委员会注意到，拉脱维亚成立了国家人权办公室，它是一个独立的国家机构，其职责是促使人们依照与宪法和对拉脱维亚有约束力的国际人权条约的规定尊重居住在拉脱维亚的个人和公民的基本人权和自由。委员会还注意到该办公室肩负的广泛使命，包括尤其是在公共宣传、制订和协调宣传计划、调查个别投诉、调查国内人权状况以及分析国家标准与国际人权条约保持一致的情况方面所负的责任。委员会注意到，国家人权办公室在 2000 年收到了 38 件有关劳动权利的书面投诉，同年为 325 个劳动案件提供了咨询服务。拉脱维亚政府声称，在许多情况下，该办公室无法提供帮助，因为有关的投诉人害怕失去工作。

委员会注意到拉脱维亚政府的以下陈述：实施拉脱维亚不歧视就业政策的任务主要交托给了国家就业局。拉脱维亚政府进一步指出，福利部职业指导中心积极参与了国家政策的贯彻。委员会要求拉脱维亚政府提供有关国家就业局和职业指导中心为促进职业培训、职业指导和安置服务方面的机会和待遇平等所采取措施的具体情况。

《第 3 号公约》：在 2003 年的直接请求中，委员会要求拉脱维亚政府说明拉脱维亚是否存在第 3 号公约第 1 条第 1 和第 2 款中提到的属于公共部门的工商企业，包括矿山、采石场、运输企业等。如果存在这样的企业，委员会要求拉脱维亚政府说明，政府是怎样给受雇于这些企业的妇女提供第 3 号公约中确定的保护的。

委员会要求政府说明，为全面执行第 3 号公约的第 3 条采取了或考虑采取哪些措施，因为新的《劳动法》未明确规定在妇女分娩后的 6 个星期内不得让其工作。委员会感兴趣地注意到政府的答复，即在妊娠期和产后 42 天内，免除妇女与妊娠和产后观察相关的医疗费用。委员会希望拉脱维亚政府详细说明这类免费医疗是否包括住院。

委员会还希望提供以下条例的副本：2003年7月8日颁布的有关产妇津贴数额、修订程序及发放和支付程序的第381号条例；1999年1月12日颁布的关于筹集保健经费的第13号条例；2001年4月颁布的关于签发病假证明的程序的第152号条例。

《第122号公约》：无论在2003年还是2002年都没有收到拉脱维亚政府关于该公约的报告。在2002年的直接请求中，委员会提到了它2000年的直接请求，并就此指出1999年官方提供的失业率达到9.1%，而劳动力调查数据显示1999年的失业率为13.5%。委员会注意到，拉脱维亚政府就业政策的主要目标是在全国提供平衡的就业，同时提供平等的机会，因此要求拉脱维亚政府提供进一步的情况，说明在实践中如何达到这些目标，尤其是对妇女和处于社会底层的群体。

马耳他

对劳工组织公约的立场

一、在劳工组织的相关公约中，马耳他已批准了第100号和第111号公约。另外，它还批准了第29、45、87、98、105、138和182号公约。

二、劳工组织各监督机关提出的意见。劳工组织专家委员会就与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第100号公约》：在2002年的直接请求中，专家委员会表示注意到马耳他建立了儿童保育特别工作组。该工作组成立于2000年，其目的是探索儿童保育的选择，传播信息和为在整个马耳他进行可行的儿童保育合作社的试点提供帮助，工作组的成员包括职工总会和马耳他雇主协会的代表。委员会从报告中注意到，在2002年1月，特别工作组向社会政策部长呈交了一份包含多项建议的报告，将在马耳他南部创建一所儿童保育试点中心。委员会要求马耳他政府继续通报儿童保育特别工作组的活动情况，并在今后的报告中说明通过建立儿童保育中心在方便妇女进入市场和推动公约得到执行方面所取得的进步。

委员会还注意到，政府报告中提供的统计数据表明，在所有各级决策机构中妇女所占比例较低。截止到2002年3月，在所有经济部门的高级职员中妇女只占28.8%，收入只为其男同事的79.1%。2001年12月，在各个政府委员会中，妇女只占17.8%；另外，在2000年，妇女在公职部门头5级中的比例依然仅为10.8%，前两级中没有一位妇女。委员会注意到，管理和人事局与社会妇女部和英联邦秘书处一起实施了一个项目，以解决妇女在公职部门头5级中的比例严重低下的问题。在该项目的支持下产生了一份报告，该报告概述了20项增加公职部门决策岗位上妇女人数的建议，吸纳了这些建议的一项行动计划目前正在执行中。

马耳他政府提交了一份关于劳动监察问题的报告，报告中提供的情况表明，在2001年进行过1639次检查，涵盖了6874名雇员。这些检查没有发现任何违反男女同工同酬要求的现象。委员会提醒说，报告说无

违法现象往往表明缺乏法律知识或采取的程序不当。

《第 111 号公约》：在 2002 年的直接请求中，专家委员会表示注意到在 2000 年年度报告中描述的社会妇女部为促进国内两性平等并将其纳入主流而组织的活动。特别令人感兴趣的是那些针对公共部门开展的活动，诸如在所有政府部门建立协调中心，为公职部门高级官员组织研讨会和提出针对性别问题培训人员的项目提案，以及培训两性平等方面的培训人员等。委员会回顾说，妇女担任管理职务的比例低得可怜，委员会饶有兴趣地注意到了“公共管理部门中的妇女”这一课程以及制定增加妇女担任公职部门决策职务比例的战略的新计划。委员会希望这些举措最后能提高妇女进入公职部门的程度，包括担任管理职务，因此要求马耳他政府继续提供在这方面取得的进展情况。

委员会注意到，促进两性就业平等的活动主要集中在公共部门。至于私营部门，委员会注意到了促进小型企业研究所发起的进一步增加由妇女经营的新办企业的新倡议。它还注意到了政府报告中包括的关于根据《产业发展法》第 18A 条提供奖励和补贴的情况，最近为解释《商业促进法》对该法进行了修订。

委员会饶有兴趣地注意到就业与培训处成立了一个两性就业与培训平等工作委员会，已制订了为期 6 周的妇女重返劳动力市场培训方案，目前已开始定期实施，另外该处与提高妇女地位委员会一起起草了一份报告，就如何促进妇女就业和接受培训提出了具体建议。

委员会在许多场合注意到，女职工要结婚就得辞职，而此前累计的工作年限可计为参加工作和晋升的经历，但是在计算养恤金时则不予承认，这使重新就业的妇女处于一种明显的不利地位，因为她们的实际工作年限没有得到考虑。委员会还注意到，马耳他政府 1980 年发布了总理府第 103/80 号通知，不再要求女公务员因结婚而辞职。委员会继续希望马耳他政府考虑给那些受到负面影响的人提供法律救助，并报告所采取的一切措施。另外，1980 年前一些妇女被迫辞职的情况将会对她们应计养恤金的薪资构成负面影响，委员会要求马耳他政府说明目前在职的这类妇女究竟有多少。

《第 45 号公约》：专家委员会是在 1994 年收到马耳他政府的上一次报告的。在 1998 年的直接请求中，委员会提到了它先前的评论，即在 1940 年的《工厂令》或 1986 年的《工厂（健康、安全和福利）条例》中没有任何禁止妇女从事矿山井下工作的规定。委员会要求马耳他政府提供在马耳他可能存在的矿山井下工作的全面情况。

西班牙

对劳工组织公约的立场

一、在劳工组织的相关公约中，西班牙已批准了第 100、111 和 156 号公约。另外，它还批准了第 3、29、45、87、98、103、105、122、138 和 182 号公约。

二、劳工组织各监督机关提出的意见。劳工组织专家委员会就与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在 2002 年的意见中，委员会表示注意到西班牙政府的以下陈述：即它确定职业间的最低工资数额，但是薪酬的结构和数额则由劳资双方谈判决定。西班牙政府还说，一旦在这方面出现不遵守平等和不歧视原则的情况，公共管理人可以求助负责谈判劳资协议的委员会，要求修改不遵守平等和不歧视原则的一切条款。西班牙政府还声称，此类条款应由劳动部门通过《劳动程序法》中规定的特别程序依据职权加以处理。委员会要求西班牙政府提供实际执行这一法规的情况。

在 2002 年关于该公约的直接请求中，委员会感兴趣地注意到西班牙政府通过了第 5/2000 号立法敕令，该敕令将雇主基于性别的薪酬歧视列为了严重违法行为并确定了罚款，以便制止此类做法。委员会要求西班牙政府说明这一规定如何促进执行男女同工同酬的原则。它还要求提供根据上述敕令处罚基于性别的歧视做法的有关情况。

关于可能由劳资协议中的工作分类和评价造成的间接歧视问题，委员会感兴趣地注意到妇女问题研究所与一切类型的基于性别的就业歧视——不论是直接的还是间接的——开展了斗争，并且在自治社区的平等机构及地方和国家一级最具有代表性的工会妇女秘书处的合作下对劳资协议谈判者进行了平等问题的培训，以提高他们识别各自协议文本中存在的歧视条款的能力。委员会要求西班牙政府向劳工局提供在通过劳资谈判消除薪酬歧视方面取得的进步情况。

委员会进一步注意到西班牙政府的以下陈述：2000 年男女月工资之间的差距已由 1996 年的 26.8% 缩小到 24.59%。根据欧洲产业关系观察站公布的统计数字，2000 年男女小时工资之间的差距由 1996 年的 25.1% 缩小到 23.1%。委员会还注意到，根据妇女问题研究所编制的统计数据，在阿拉贡、阿斯图里亚斯、卡斯蒂利亚拉芒什、卡斯蒂利亚莱昂和穆尔西亚等自治社区，2000 年女职工的月平均收入不及男职工的 65%。根据这些统计材料，在经济活动的所有部门和所有职业类别中都存在工资方面的歧视。委员会认为，男女之间的工资差距依然很大，相信西班牙政府在下次报告中会继续提供资料，说明为继续缩小差距所采取的或打算采取的措施。它还要求西班牙政府提供为防止出现横向和纵向的男女职业隔离正在采取的措施情况。另外，委员会相信，西班牙政府将会提供与社会伙伴一起在改善妇女就业的稳定性和非全日制女职工工资状况方面取得的进展的详细情况。委员会注意到西班牙政府提供的工资增长统计数据未按性别分开，因此要求西班牙政府提供按性别分列的尽可能新的统计材料，确保提供的统计材料包括女职工明显集中的部门（其中有公共管理、教育、社会服务、家政服务和小型企业等）的数据。

关于通过法院执行公约的问题，委员会感兴趣地注意到与执行男女职工同工同酬原则有关的司法裁决的数量。有些裁决提到了评价标准的可疑性质，如体力，它主要是男性的特征，不能使人作出客观的评价，可能会给男子提供一种非正当的好处。这类裁决承认体力的使用，尽管是以一种有限的方法，并取决于双重条

件，即这个因素在从事的工作中不是一个基本要素，工作评价不能将强度作为唯一的评价标准来考虑，而必须与其他既影响男性又影响女性的客观特征结合在一起。委员会提醒说，一般说来对妇女从事的工作通常估价过低，因此委员会要求西班牙政府提供为依据客观标准——诸如责任、强度、熟练程度、男女职工的技能及工作环境等——评价工作采取的或打算采取的措施情况。

《第 111 号公约》：在 2002 年关于第 111 号公约的直接请求中，委员会表示感兴趣地注意到第 12/2001 号法律已正式生效，它为改革劳动市场，提高和改善就业质量采取了紧急措施。委员会注意到，该法设想了一系列增加稳定就业的措施，列出了能对对签署长期合同——不论是全日制的还是非全日制的——的奖励措施中受益的各类妇女。

委员会认为，近年来西班牙的妇女状况并没有得到很大改善。委员会注意到，根据妇女问题研究所编制的统计材料，（a）不管受过培训的程度如何，妇女参加经济活动的比率继续大大低于男子（妇女在 2000 年和 2001 年分别为 39.8%和 40.36%，而男子分别为 63.8%和 64.19%）；（b）在 2000 年的全体就业人口中，妇女只占 37.86%；（c）妇女的失业率大大高于男子（在 2000 年和 2001 年妇女分别为 20.5%和 18.65%，而男子分别为 9.7%和 9.08%）。尽管注意到西班牙政府为确保适用平等原则，打算以达到欧洲联盟妇女就业平均水平为目的，以协调机会平等政策为目标，加强现有程序的作用，但是委员会仍要求西班牙政府继续提供相关机构为促进妇女在就业和职业中的机会和待遇平等所开展的活动，特别是在获得就业机会方面。

根据妇女问题研究所编制的统计材料，在具有大学学位的学生中女性占了 59.29%——尽管这个数字在技术大学下降到了 26.27%，在有学位的女性中有 57.92%的人学习的是法律和社会科学课程。在这方面，委员会要求西班牙政府提供有关向青年人推行职业指导计划，避免定型观念和过时做法的情况，那些观念和做法将导致将一种职业或专业保留给特定性别的人。

关于通过法院执行公约的问题，委员会感兴趣地注意到西班牙最高法院、高等法院和宪法法院在 1999 年和 2000 年作出的与在就业和职业中不得实行性别歧视的原则相关的裁决。特别要提一下的是，有一项裁决认为，鼓励男子谋求某家企业的某项工作是一种歧视做法，虽然在选择过程中并不存在待遇上的不平等，但这已经间接地犯下了歧视，因为申请该工作的男子要多于妇女。

《第 156 号公约》：在 1999 年的直接请求中，委员会表示感兴趣地注意到以下情况：据西班牙政府的报告，议会正在审查促进职工兼顾家庭生活和职业生活的法案，该法案将使立法框架适应在现代社会中人们兼顾工作与家庭责任的需要。

委员会注意到，关于国家就业研究所与各公共管理部门合作的标准、促进农业就业方案和就业学习班方案，将有家庭责任列为优先选择标准之一。它要求西班牙政府提供此类方案取得的实际成果的情况。

根据西班牙政府提供的统计资料，为兼顾工作和家庭生活提供便利的非全日制合同在 1989 年共有

358 533 份，到 1998 年达到了 2 367 093 份。在所有非全日制合同中妇女占了 59.8%。委员会注意到了西班牙政府与最具代表性的工会组织于 1998 年 11 月 13 日缔结的非全日制工作与促进工作稳定协议，其内容纳入了 1998 年 11 月 17 日的第 15/1998 号立法敕令，因此要求西班牙政府提供实际执行上述敕令的方法情况。

委员会回顾说，据职工委员会工会联合会称，用于儿童保育和照料老人的基础设施严重缺乏。在这方面，西班牙政府指出，正在通过促进照料服务来补充立法措施，特别是在行政部门之间推行合作方案，由劳动和社会事务部给非赢利组织提供补贴，由国家行政总署给旨在为兼顾家庭生活与工作提供便利的方案提供补贴。这些方案的对象是郊区、经济落后地区、新建立的地区和农村地区儿童。委员会注意到，此类补贴总额在 1997 年为 312 485 031 比塞塔，1998 年为 271 551 250 比塞塔，因此要求西班牙政府提供以下情况：补贴减少对各自的服务造成了何种影响。它还注意到，在 1997-1998 年，4 至 5 岁的儿童中有 90.9%，3 岁的儿童有 66%上了学。此外，在 16 个自治社区，1997 年公共服务所涵盖的 0 至 3 岁儿童达 14.6%。委员会希望政府继续提供这方面情况，另外提供为老年人提供服务的情况。

《第 103 号公约》：在 2003 年的意见中，委员会表示感兴趣地注意到，西班牙政府通过了种种可加强产妇保护的立法和条例，特别是促进兼顾工作和家庭生活的第 39/1999 号法律，该法将产假增加到了 18 周。

关于对不被解雇的保护，西班牙政府提到，第 39/1999 号法律改进了产妇保护制度，它对《职工宪章》中的许多点进行了修改，其中包括对解雇问题。从此，在因生育、妊娠危险和领养等原因暂停履行雇用合同期间，以及怀孕女工从开始怀孕之日起至暂停履行劳动合同期开始止，因客观原因终止雇用合同和因纪律原因解雇将视为无效（第 52（4）和第 55（5）条，与此相联系的是《职工宪章》第 45 条）。据西班牙政府称，这一保护措施也适用于集体裁员，尽管鉴于对于这类解雇有程序上的保证，在这方面未对相关条款作出修订。委员会感兴趣地注意到这些变化，它们与以前的立法相比是一种进步，因为目前对怀孕和生育问题给予了明确的考虑。然而，委员会注意到，当终止合同或因纪律原因解雇所依据的理由与怀孕或应享有的产假无关时，第 39/1999 号法律的新规定就不适用。在这方面，委员会回顾说，根据公约第 6 条，在妇女根据公约规定休产假缺勤期间，其雇主在此缺勤期间向她发出解雇通知或在某一日期向她发出通知而通知期满日期在她上述缺勤期内，均属非法。委员会希望西班牙政府对此事继续加以审查，在下次报告中能告知为在这方面更全面执行公约所采取的或打算采取的任何新措施。另外，委员会冒昧地建议西班牙政府，它务必审查批准 2000 年《保护产妇公约（第 183 号）》的可能性，该公约包含了与保护职工不被解雇有关的更为灵活的条款，而且延长了保护期。

在以前的评论中，委员会曾提请西班牙政府注意适用于家庭雇工的法律条款，它们允许雇主在商定的服务期限届满之前通过诉诸“脱离关系”程序终止家庭雇工的雇用合同。委员会注意到，在某些情况下，该程序可允许雇主规避公约考虑的关于保护产妇的规则，因为他们一知道雇员怀孕就可诉诸“脱离关系”程序，从而使她得不到保护，包括不得解雇的保护，因此它要求西班牙政府重新审查此事。西班牙政府声称，适用于家庭雇工受制于雇主的雇用关系的法律条款具有一种特殊的性质，因为存在着产生契约义务的雇用关系和

合同双方之间必然存在的信托关系。它又称，这些特定情况，正如法院所承认的，证明有理由不执行那些《职工宪章》规定的保护规则。在这方面，职工委员会工会联合会并没有无视信托作为家庭工作中雇用关系特征中的一种特有要素的重要性，它认为工人的基本权利，在这种情况下即妇女的权利，不应该因为生育而受到歧视，仍然需要加以尊重。

委员会提醒说：根据公约第 1 条第 3 (h) 款，“非产业职业”一词的定义包括了在私人家庭中挣工资的家庭工作，因此它属于执行公约的范畴。尽管委员会同意西班牙政府关于这类雇用关系具有特殊性质的说法，但它重申，公约提供的保障和保护完全适用于家庭工作。因此，委员会希望西班牙政府在今后的报告中能提供在以下方面取得的进展情况：加强对可能滥用“脱离关系”程序的监督，从而在保护产妇的范围内，根据公约之规定，确保男女之间以及受雇于家庭工作的妇女与从事其他类型的有薪就业的妇女之间待遇真正平等。

在 2003 年的直接请求中，委员会表示注意到了职工委员会工会联合会的以下说法：按照西班牙的立法，必须缴满 180 天的社会保险才有资格享受产妇现金津贴，在它看来这剥夺了许多女工的这一资格，特别是那些受雇从事非全日制工作的妇女。在这方面，委员会感兴趣地注意到西班牙政府提供的以下情况：2003-2006 年第四个男女机会平等计划将取消在强制性产后假期（分娩后 6 周）方面取得产妇津贴资格的最低缴纳社会保险期限作为目标之一。委员会还注意到，根据第 1251/2001 号敕令第 4 (1) (4) 条的规定，如果女方未满足取得现金津贴的资格条件，她可授权孩子的父亲在整个产假期间（6 个星期的强制性假期除外）领取这些津贴，只要他满足法规规定的资格条件。关于从事非全日制工作的职工，西班牙政府补充说，考虑到平等和均衡原则的具体规则适用于缴纳社会保险期限的计算。委员会希望西班牙政府在下次报告中说明采取了哪些措施来实现第四个男女机会平等计划的目标，取消在强制性产假期间提供现金津贴的资格期限。

第三部分：补充资料

孟加拉国

- 孟加拉国推出了一项由美国劳工部资助的“通过就业与健康实现妇女自强自立”的项目，并在该项目的范围内于 2003 年与茶叶种植区的所有主要利益相关者，即 BTA（雇主组织）、茶工工会/BCSU 和劳工部，谈判并缔结了协议，以鼓励它们积极参与向项目的主要目标群体提供服务并提高这方面的能力。这些协议覆盖了约有 13 000 名茶叶种植区以女性为主的工人。关于该项目面向妇女拥有的小型企业的活动，在该项目支持下提供的培训提高了女企业主面向市场的能力和与中间人和商人谈判的自信心。目前已向秘书处提高妇女地位司提交了有关项目实施情况的最新报告。
- 国际劳工组织（劳工组织）和亚洲开发银行联合发起了一个项目，该项目旨在探索改善发展中国家

劳动条件的可能性，将改善劳动条件作为实现经济更快速和更均衡增长的一种手段。该项目侧重于以下三个主要领域：基于性别的歧视、童工问题和职业健康与安全。活动的目标是制定将平等和效率这一双重目标纳入选择过程的战略，策划和监督亚洲开发银行和发展中国家政府实施的投资项目。在这个背景下，在孟加拉国、尼泊尔、菲律宾和泰国对选择的三个主要领域（包括基于性别的歧视）中的每一个展开了详细的研究。关于性别歧视问题的孟加拉国国别研究报告已提交秘书处提高妇女地位司。