



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.
GENERAL

CEDAW/C/1994/3/Add.2
18 October 1993
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

消除对妇女歧视委员会

第十三届会议

1994年1月17日至2月4日,纽约

临时议程项目4*

《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《公约》在其活动范围内领域
的执行情况所提交的报告

秘书长的说明

增 编

* CEDAW/C/1994/1。

国际劳工组织

导　　言

1993年6月22日，秘书处代表委员会请国际劳工组织于1993年9月1日以前向委员会提交一份有关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11条及有关条款情况的报告。作为对第十三届会议将审议的那些缔约国报告所载情况的补充。这些报告是巴巴多斯、哥伦比亚、厄瓜多尔、危地马拉、圭亚那、日本、阿拉伯利比亚民众国、马达加斯加、荷兰、新西兰、挪威、塞内加尔和赞比亚提交的最新报告。

委员会需要的其他情况涉及劳工组织为促进执行《消除对妇女一切形式歧视公约》第11条及有关条款所进行的活动、实施的方案及采取的政策决定。

本文所附报告就是根据委员会的这一要求提交的。

报告第一部分载有关于劳工组织促进执行在其活动范围内的公约条款的政策、方案和活动的情况报告。报告第二部分载有关于其报告已列入消除对妇女歧视委员会第十三届会议议程的那些缔约国执行《公约》有关条款的情况报告。这些情况报告将对缔约国报告所载的资料加以补充。

关于缔约国执行《公约》有关条款的情况，本报告说明了每一缔约国已批准的劳工组织的有关公约。此外，在适当的情况下，凡有可能，它还提及各该缔约国政府根据劳工组织章程第22条规定就其批准的有关公约的执行情况提交劳工组织的报告和其根据劳工组织章程第19条规定就其未批准的公约和建议书的执行情况提出的报告中所载的资料，以对本报告加以补充。还酌情提及劳工组织的两个监督机构——实施公约和建议书专家委员会和国际劳工大会标准实施委员会——所提出的意见和要求。

附 件

国际劳工组织向消除对妇女歧视委员会

第十三届会议提交的报告*

(原文：英文/法文/西班牙文)

第一部分

劳工组织促进《公约》执行的活动、方案和政策决定

* 本报告按所收到的原格式翻译印发。

劳工组织促进执行联合国《消除对妇女一切

形式歧视公约》的活动、方案和政策决定

(消除对妇女歧视委员会第十二届会议以来)

1. 在 1992 - 1993 两年期中，有关男女就业机会和待遇平等的问题逐渐成为劳工局在所有劳工问题上提倡的政策和措施的一个组成部分。

2. 劳工局提高女工地位的主要行动领域是：

- (一) 按照 1991 年通过的关于劳工局针对女工的行动的决议要求，协助成员国通过促进妇女就业充分平等的全面国家战略。这包括协助：制订国家政策和执行这些政策的文书；以国际劳工标准为基础，通过、修订和实施适当的法律；执行实际措施，包括采取积极的行动；促进三方对话和增进平等。
- (二) 培养成员国促进平等的体制能力，办法是加强各有关机会平等的机构，促使政府以及雇主和工人组织提高对性别问题的敏感性，促进国家、区域和国际联系，交流发展支助网的经验。
- (三) 通过增加妇女就业、开办企业、接受培训、加入组织和得到社会保护的机会，减轻特别易受损害妇女的贫穷和困境。
- (四) 促使妇女参与所有各级的决策，特别是参与政府以及雇主和工人组织的决策。

3. 1992 - 1993 年度的一项重大活动是执行关于妇女就业平等的部门间项目。其主要宗旨是：1) 加强就业平等权方面的立法的效力，办法是确保实际执行立法并查明和修订维持在就业方面直接或间接歧视妇女的法律条文；2) 加强对劳动力市场中有碍平等的障碍的认识，检查这些障碍存在和持续存在的原因，提出减少或消除它们的办法；3) 审查劳工局三方代表可用来促进平等的可供选择的政策、战略和实际

措施。

4. 该部门间项目所积累的丰富知识使人们对性别不平等的一些极重要方面有了新的认识：计算工资差额以及工作隔离的改良方法和统计数据；在正在进行结构调整或向市场经济转轨的国家中妇女在弹性劳动中的就业情况；有关保护产妇的法律和做法；宣传有关妇女合法权利的战略和法律中规定的权利，特别是同酬权利的办法；在社会保障制度中的平等对待妇女和对在无组织部门的女工的社会保护；使妇女的技能和职业多样化的新的传播战略；保护妇女在工作场所免遭性骚扰；妇女参加工会；在平等待遇问题上集体谈判的做法；以及在为促进与劳动有关领域里的平等而采取的平等雇用措施和实践活动中的经验。

5. 迄今为止，该项目的成就包括一些出版物、工作文件和其他报告；举办宣传性研讨会；以及向联合国系统内外的有关机构和个人宣传其成果。其成果包括：1992年9月出版的《工作条件文摘：工作场所反性骚扰》，该书审查了工业化国家的这个问题并回顾了各国政府、工人和雇主组织、妇女及其他团体通过的关于工作场所性骚扰的法律文书、政策声明、指令和准则。此外，它分析了为提高对这个问题的认识和促进反对工作场所性骚扰的行动而制定的各种方案。其成果还包括关于《不相上下的价值：国际观点》的一本书（即将出版）；关于工会在组织无组织（非正规和农村）部门的妇女中的作用的一份报告草稿；《国际劳工评论》第131卷1992年第6期刊载的关于“反对工作场所性骚扰立法：国际观点”的一篇文章。许多工作文件也已印制出来，本报告第一部分末尾载有其清单。所编写的其他报告草稿涉及特立尼达和多巴哥的妇女与工会问题、南非各个不同经济部门中的女工组织工会问题、各国的积极行动措施，其中包括专题研究和在集体协议中促进平等的条款。该项目还制作了一个资料包（录像带、袖珍指南、基础知识实际指南）和关于女工权利的成套单元培训计划。关于有效传播妇女权利信息的战略的区域间研讨会在1993年6月在都灵举行，以预先检验资料包和关于女工权利的成套单元培训计划，特别是鉴别那些其材料应加以

改编以适应特定区域的情况的那些基本部分和其材料应全面传播的那些基本部分。不久后，我们的各个区域办事处便可提供该套计划。

6. 将于 1994 年 4 月举行的变化中世界妇女就业平等问题国际座谈会将审查该部门间项目的成果。除其他外，它将审查由于经济和体制结构的变化在妇女工作领域正在形成的趋势、挑战、逆流和机会；分析应付这些挑战所需要的各种方案和办法；确定劳工局及其三方代表未来行动议程的内容。这个座谈会将是劳工组织对世界大会的贡献的一个组成部分。

7. 在关于妇女就业平等的部门间项目以外的活动包括女工关心的各个方面的问题：即国际劳工标准的制定和监督、就业以及发展中国家和向市场经济过渡国家的结构调整；协助成员国减轻贫困；改善工作条件和提高职业安全和卫生；培训和技术转让；企业经营与管理；合作社和自助团体；工人的教育；雇主的活动；劳工统计数据和资料。

8. 1993 年国际劳工大会第 80 届会议的一些讨论重点与女工特别有关。两次讨论中的第一次是为制定关于非全日工作国际劳工标准而举行的；一项关于国际劳工组织在技术合作中的作用的决议获得通过，该决议特别重视把对性别问题的关注纳入所有技术合作活动（该决议已作为附件一附在本文件之后）；并且国际劳工标准委员会就 1993 年专家委员会关于有家庭责任工人的劳工组织第 156 号公约和第 165 号建议书的一般调查进行了长时间的讨论。这项调查审查了成员国有关这个问题的法律和做法，明确了批准该公约的障碍和未来前景。现在已有 20 个国家批准了第 156 号公约。

9. 妇女参与决策被认为是确保男女实现有效的、可持久的机会平等的主要方法。通过培训和提高对性别问题的认识的活动，劳工局集中力量促进妇女参与政府以及雇主和工人组织的管理和决策。对于促使妇女参加劳工局会议和活动给予了特别重视。为响应理事会歧视委员会的这方面的请求，并根据其 1993 年 5 月第 256 届会

议的决定，劳工局已采取一系列措施鼓励劳工局三方成员任命更多的妇女为出席劳工局会议的代表团成员，支持妇女参加所有各种活动。（理事机构报告（GB. 256/12/23）已作为附件二附在本文件之后）。

10. 此外，在国际劳工大会第 80 届会议（1993 年 6 月）期间，劳工局组织了一次非正式的聚会，以向与会的妇女表示敬意。这个有代表和工作人员参加的会议着重讨论了加强妇女参加劳工局所有会议和活动的必要性和对政府和社会伙伴施加影响以任命更多的妇女为代表的方法。由副局长 M. 奇纳里·赫女士主持的这个会议是第一个此类会议，与会者期望在 1994 年国际劳工大会上还举行这样的会议。

11. 以下几页开列了与上述活动有关的一些劳工组织出版物和（或）文件或其他有关活动。

劳工组织关于女工问题的主要出版物

1992 - 1993 年

劳工组织,《工作条件文摘》,“工作场所反性骚扰”,第 11 卷,第 1 号,日内瓦,1992 年。

S. 黑斯廷斯、M. 科尔曼,“欧洲女工和工会:产业部门的分析”。劳工组织 IDP 妇女/工作文件第 4 号,日内瓦,1992 年。

J. 西尔塔宁、J. 贾曼、R. M. 布莱克本,“劳动力市场中的男女不平等:职业集中和分散;方法手册”,国际劳工组织 IDP 妇女/工作文件第 2 号,日内瓦,1992 年。

L. 拉佐,“东南亚的家庭佣工:在菲律宾争取社会保护的斗争”,亚洲及太平洋地区分局,曼谷,1992 年。

劳工组织促进技术合作处,“妇女参与制定多边-双边援助方政策”,日内瓦,1992 年。

S. C. 伊顿,“北美的女工、工会和产业部门”,劳工组织 IDP 妇女/工作文件第 1 号,日内瓦,1992 年。

R. 托雷亚尔巴,“在委内瑞拉作家庭佣工的移民工人”,劳工组织 MIG/工作文件第 71.S. 号,日内瓦,1992 年。

劳工组织美洲职业培训中心,“拉丁美洲妇女参加技术和职业培训:区域综合办法”,蒙得维的亚,1992 年。

G. 斯坦丁,“长期形成的不利地位?马来西亚和菲律宾的产业女工”,劳工组织 WEP/工作文件第 60 号,日内瓦,1992 年。

劳工组织亚洲区域促进就业小组、开发计划署、新德里妇女发展研究中心,“某些亚洲国家就业和工资方面的性别问题:注解文献”,新德里,1992 年。

- N. 拉奥扎纳尼，“指导关于家庭福利的教育活动的环境研究：马达加斯加专题研究”
劳工与人口工作文件第 183 号，日内瓦，1992 年。
- A. R. 埃文斯，“妇女的工作和家庭福利：非正规部门妇女团体以及计划生育信息和
服务”，劳工与人口工作文件第 182 号，日内瓦，1992 年。
- V. 沙阿，“尚待改进：对孟买女建筑工人的调查研究”，建筑信息文件，第 5 号，日
内瓦，1992 年。
- 劳工组织保健和医疗服务常设技术委员会第一届会议：“男女在保健和医疗服务方面
机会和待遇平等”(ILO-STC/HMS/1/1992)，日内瓦，1992 年。
- 劳工组织，“建立机会平等：促进妇女参加技术合作方案的战略”，妇女和发展，文件，
第 3 号，日内瓦，1992 年。
- S. 纳加拉杰、S.R. 叶海亚，“马来西亚使妇女、人口和发展一体化的国家机制”，
LAPTAP 工作文件第 11 号，曼谷，1992 年。
- 劳工组织，“蒙古：提高蒙古妇女的地位：关于合作培训任务的调查结论和建议”
(ILO-MON/91/WOI)，日内瓦，1992 年。
- R. I. 拉赫曼，“对孟加拉国妇女与就业问题的审查”(ILORAS/86/071)，新德里，
1992 年。
- S. 利-多伊尔，“加强妇女对技术领域的参与”(培训讨论文件第 90 号)，日内瓦，1992
年。
- G. 米德尔-阿诺努沃，“菲律宾使妇女、人口和发展一体化的国家机制”(LAPTAP 工
作文件第 8 号)，曼谷，1992 年。
- Gh. 韦纳曼，“改进人口普查中对女工的计算方法：拉丁美洲的经验”(人口与劳工政
策方案，工作文件第 178 号)，日内瓦，1992 年。
- M. 齐戈斯，“刚果共和国妇女与发展战略”(撒哈拉以南非洲劳工与人口辑，工作文
件第 14 号)，日内瓦，1992 年。

- A. S. 奥伯雷, 劳工组织-联合国人口基金, “估价发展项目对人口构成的影响: 概念、方法和政策问题”, 伦敦, 劳特利奇, 1992 年。
- 劳工组织, “有家庭责任的工人”, 国际劳工大会报告三, 日内瓦, 1993 年。
- N. 福尔伯雷, “拉丁美洲、加勒比地区和撒哈拉以南非洲的妇女与社会保障”(ILO - IDP 妇女/工作文件第 5 号), 日内瓦, 1993 年。
- C. 奥庞, “劳工组织有关人口问题和妇女的标准制订、政策研究和技术合作”(ILO - POP/工作文件第 185 号), 日内瓦, 1993 年。
- C. 麦克弗森, “澳大利亚从事科学的研究的妇女: 专题研究”(ILO - SAP 4. 13/工作文件第 50 号), 日内瓦, 1993 年。
- R. 拉苏, “对男女工资差别的统计计量”(ILO - IDP 妇女/工作文件第 3 号), 日内瓦, 1993 年。
- F. 艾劳德, “在工业化市场经济中对同酬的保护: 寻求提高效力”, 日内瓦, 1993 年。

关于妇女就业平等的部门间项目
工 作 文 件

IDP 妇女/WP - 1	北美的女工、工会和产业 部门	苏珊·C. 伊顿
IDP 妇女/WP - 2	劳动力市场中的男女不平 等：职业集中和分散，方法 手册	珍尼特·西尔塔宁、珍尼 弗·贾曼和罗伯特·M. 布莱克本
IDP 妇女/WP - 3	对男女工资差别的统计计 量	劳工局统计室
IDP 妇女/WP - 4	欧洲女工和工会：产业部 门的分析	休·黑斯廷斯和马萨·科 尔曼
IDP 妇女/WP - 5	拉丁美洲、加勒比地区和 撒哈拉以南非洲的妇女与 社会保障	南希·福尔伯雷
IDP 妇女/WP - 6	非正规部门的工会和女 工：巴西累西腓的家庭女 佣工和布基纳法索瓦加杜 吉的售货员	玛丽·安德福赫伦和马穆 纳塔·西塞
IDP 妇女/WP - 7	在澳大利亚、荷兰和加拿 大组织非正规部门的家庭 佣工	简·塔特
IDP 妇女/WP - 8	集体谈判和促进平等：南 非专题研究	凯瑟琳·奥里根克莱夫· 汤普森

IDP 妇女/WP - 9

就业中的性骚扰，到现在 玛尔塔·尤金妮亚·索拉
为止哥斯达黎加发生了什 诺阿纳·埃琳娜·巴迪拉
么事？

IDP 妇女/WP - 10

南非各个产业部门的妇女 凯瑟琳·奥里根比·汤普
组织工会 森

IDP 妇女/WP - 11

妇女加入委内瑞拉工会 迪尔夏·巴列阿克埃卡洛
斯·爱德华多·费夫雷斯

关于国际劳工组织在技术合作中 的作用的决议

国际劳工组织大会举行第 80 届会议 (1993 年),
彻底审查了根据题为“国际劳工组织在技术合作中的作用”的报告六开展的劳工
组织的业务活动,

铭记第 73 届会议 (1987 年) 通过的关于劳工组织在技术合作中的作用的决议;
第 79 届会议 (1992 年) 通过的关于企业在增长就业和创造充分、生产性和自由选择
的就业方面的作用的决议;第 75 届会议 (1988 年) 通过的关于促进农村就业的决议;
第 77 届会议 (1990 年) 通过的关于环境、发展、就业和劳工组织作用的决议;以及
第 79 届会议 (1992 年) 通过的关于调整和人力资源开发的决议,

考虑到第 77 届会议 (1990 年) 通过的关于促进自营职业的决议;第 78 届会议
(1991 年) 通过的关于结构调整、劳资关系和经济社会发展的决议;以及第 78 届会
议 (1991 年) 通过的关于劳工组织对女工的行动的决议,

忆及联合国大会分别于 1989 年和 1992 年通过的关于联合国系统有关发展的业
务活动的第 44/211 和 471/199 号决议,宣布联合国第四个发展十年的第 45/199 号
决议,以及开发计划署理事会最近关于方案方法、国家执行和新的支助费用安排的诸
项决定,

忆及 1990 年在联合国第二届最不发达国家问题会议上通过的行动计划,

忆及 1992 年联合国环境和发展会议通过的《21 世纪议程》,

忆及其第 44 届会议 (1960 年) 通过的 (产业界和国家一级) 协商会议建议书
(第 113 号) 和其第 48 届会议 (1964 年) 通过的《就业政策公约》(第 122 号),

重申三方结构是劳工组织,独一无二的长处所在,使它能够在一种真正积极的合
作过程中把工人和雇主组织与政府联合在一起,而这反过来又扩大和丰富了劳工组

织所从事的业务活动，

重申劳工组织理事会第 252 次会议（1992 年 3 月）指出的关于国际劳工标准和技术合作的文件的重要性；

通过以下结论，并请国际劳工局理事机构要求局长在拟订、执行和评估技术合作方案时对结论给予应有的考虑。

关于劳工组织在技术合作中
的作用的结论

导　　言

1. 技术合作应当始终成为实现劳工组织宗旨的一个主要行动手段，并按照《劳工组织章程》和《费城宣言》规定的任务补充其他行动手段。
2. 技术合作的进行应当符合劳工组织的宗旨和接受国的需要和优先次序，并且应当限于劳工组织权限所及的领域，同时充分利用其相对优势和三方结构。此外，方案还应集中于在劳工组织权限所及的领域内加强发展中国家的国家能力，以帮助它们实现自力更生的目标。
3. 劳工组织的国别技术合作活动的重点，应由有关政府机构在与最有代表性的雇主组织和工人组织和劳工局以及酌情与在该国主管技术合作主体方案的捐助国密切磋商之后，在国家一级上加以确定。
4. 考虑到劳工组织必须参与的发展环境竞争加剧，必须采取一切必要的措施加强从其三方结构中取得的独一无二的专门知识。要想达到这一点，就必须通过方案和预算过程向商定的重点事项分配资源，并采取得到以需要为基础的培训方案支持的适当的人事政策，这种培训方案包括促进对社会伙伴关切事项的理解。
5. 劳工组织的技术合作活动应当成为发展方面业务活动的一个组成部分，它本身的进行应当与联合国系统内的各种方案和机构充分协调，以避免不必要的重叠和重复，并应考虑到劳工组织自身的独特目标和三方结构。尤其应当注意上文援引的大会第 44/211 和 47/199 号决议。
6. 理事会应当加紧监测、审查和评估技术合作方案，尤其是通过其新设立的技术合作委员会进行。这一工作应当包括评估总体方案以及涉及主要方案领域的特定

调查结果。方案评估应当按照理事会批准的严格的方法通过其有关委员会进行。国际劳工大会定期对方案进行全面审议（至少每5年一次），这将是可取的。

目标和优先事项

(a) 实务优先事项

7. 1990年，劳工组织技术合作方案应集中于三大领域的工作，即支持民主化和减轻贫困，其中特别包括创造就业机会以及保护工人。概述如下：

- (a) 按照有关国际劳工标准，促进建立在健全和公平的法律基础上的民主和有代表性的机构，应当成为劳工组织首要关注的问题。
- (b) 充分的、生产性的和自由选择的就业是解决贫困的最有效方法。今后的技术合作活动应特别着眼于帮助劳工局三分代表应促进拟订能增加就业人数、确保可持续发展和推进经济增长的经济政策。
- (c) 人力资源开发和就业培训继续是优先关注的问题。劳工组织的援助应日益更多地集中于加强国家制订与劳动力市场分析密切联系的培训政策的能力，以及鼓励私营部门的培训，包括企业家能力和企业发展的培训以及促进公共培训系统具有更大的灵活性。在这一方面，应当考虑作为劳工大会第79届会议（1992年）通过的关于调整和人力资源开发的决议附件的结论。
- (d) 在社会保护领域，特别要注意发展、改革、以及在可能时扩大社会保障系统、卫生保健和社会安全网络。应进一步强调改善工作条件，尤其是改善从事危险职业工人工作条件。
- (e) 应当特别关注最易受损害群体，着重支持雇主组织和工人组织的发展，使他们能够有效地参与发展进程。

- (f) 应当通过以劳工组织有关标准、三方代表制、多学科性和性别特殊性为基础的综合方法消除童工现象。废除强迫劳动和保护移民工人和贫困阶层的活动应当大力推行。
- (g) 除其他外，通过三方劳工视察评估团进行的对发展国家劳动管理系统所有主要组成部分的劳工组织援助应当继续进行。

8. 在所有发展活动中促进男女平等，应当成为劳工组织技术合作方案的一个基本关注事项。分性别的绩效指标应应用于劳工组织的全部技术合作方案。根据以前的经验，确保妇女充分参与劳工组织发展方案和项目的规划、设计、执行和评估，并在方案和项目周期的各个阶段体现分性别的标准，将是十分必要的。在方案的执行过程中，尤其应当注意劳工组织关于男女就业机会和待遇平等的行动计划，国际劳工大会第 78 届会议（1991 年）通过的关于劳工组织有关女工的行动的决议，以及劳工组织旨在防止基于性别的歧视的一系列公约和建议书。

(b) 主要方法

9. 为了最有效地利用供其支配的有限资源，劳工组织应当按照接受国中三方代表的特定需要将其技术合作方案集中在其授权范围的部分优先事项上，从而确保劳工组织的工作宁肯少一些，但要做得好一些。

10. 劳工组织的技术合作应有助于成员国在批准劳工组织公约和更好地实施国际劳工标准方面取得进展。

11. 应当进一步努力促进三方代表制。应优先提供加强劳动部及雇主组织和工人组织的援助。

12. 劳工组织应在其授权范围内竭尽全力，以巩固旨在促进最不发达国家经济和社会可持续和可持久发展所作的努力，并同时考虑到 1990 年联合国第二届最不发达国家问题会议通过的行动方案。

13. 劳工组织应在其授权范围内积极推动实施 1992 年在联合国环境和发展会议上通过的《21 世纪议程》。尤其应当注意 1992 年 11 月举行的劳工组织关于环境和劳工界的三方咨询会议的有关建议。环境问题的关注和影响应在所有技术合作之中加以考虑。应当拟订业务方针，以便确保环境考虑因素纳入方案和项目周期各个阶段。

国际劳工标准和技术合作之间的协同作用

14. 技术合作不应被视为与其他行动方式，尤其是与规定标准和研究工作分离。它们应在实现劳工组织目标的过程中相互补充和加强，从而为发展作出贡献。因此，应当将劳工组织标准用作劳工组织技术合作活动的指导原则。

15. 促进劳工组织标准和技术合作之间密切互补的敏化活动应越来越多地面向劳工组织之外，着眼于联合国系统内的基金、方案和机构（总部和国家一级），多边-双边捐助者、国际和地区金融机构，尤其是国际货币基金组织和世界银行、劳工局的三方成员、政府官员和国会议员。

16. 在劳工组织内部，必须加强劳工组织标准确定和技术合作之间的互补性，以便按照理事会在其第 252 届会议（1992 年 3 月）上指出的方针，本着对劳工局三方代表作出积极和建设性的响应的态度，通过国际劳工标准的批准和切实应用，促进经济和社会进步。

17. 应当更多地利用劳工组织的经常预算和技术合作现有的其他资金，来促进标准与技术合作之间的这种联系。

促进三方代表制和社会对话

18. 为了加强和支持越来越多的国家中的民主化进程，必须与雇主的组织和工人的组织就经济和社会政策选择问题进行密切的磋商。考虑到这样一种趋势，劳工组织必须能够在有人提出要求时提供咨询服务和培训，以便这些组织能够加强其收集和分析资料、有效参与社会对话的能力，以及在国家执行时承担其新的责任。

19. 必须采取一切可能的措施，以确保社会伙伴参与对劳工组织技术合作方案下的各种活动的规划、执行和评估。应酌情作出特别的努力，使三方代表对三方办法的概念和应用敏感化。

20. 与开发计划署的协商应当继续着重强调三方参与劳工组织权限领域内开发计划署出资的技术合作活动。在这一方面，劳工组织和开发计划署都必须继续采取紧急措施。

21. 应鼓励多边和多边-双边捐助者增加其对接受国中工人的组织和雇主的组织直接受益的方案的捐助。

22. 劳工局应作出特别的努力，鼓励成员国批准和执行1976年《三方协商（国际劳工标准）公约》（第144号），并实施1976年《三方协商（国际劳工组织活动）建议书》（第152号）。

主要的管理问题

23. 鉴于一方面这些结论中提出的优先事项很多，另一方面经费预期会减少和明确需要劳工组织继续在其授权范围内活动，因此，为了利用其相对优势和宁肯事情少一些但要做得好一些，进一步制订一个统筹兼顾的劳工组织技术合作战略，是极为重要的。这一战略应当指出明确的优先事项、实现它们可行的办法和一个切合实际的

时限表。这将为理事会和大会监测进展情况提供明确的标准，并且还将确保最佳利用稀缺的技术合作资源，而达到最大限度的效果。因此，在适当考虑以下主要管理问题的同时，应尽快向理事会的技术合作委员会提出这样一个战略文件。

(a) 经费

24. 在考虑到优先事项和方法不断变化的同时，劳工组织应继续尽一切努力，保证其方案有稳定和足够的资金流量。应考虑如何最佳利用开发计划署方案级技术支助服务资金，将其作为劳工组织经常预算项下的研究和政策咨询工作的促进因素和补充。应拨出适当数量的资金指定用于区域双边技术合作，这种合作应当继续在劳工组织技术合作方案中发挥重要作用。应当优先考虑事关劳工组织中心任务而又得不到足够预算外资金的活动。

25. 随着实施国家执行/实施方式取得进展，预计开发计划署可用于劳工组织执行/实施工作的资源水平将会下降。这种资源下降对技术合作方案的影响应得到理事会的经常审查，并应向其提供定期报告，以便进行审议和采取适当的行动。

26. 应当作出努力建立和加强与新的多边-双边捐助者和欧洲共同体的协作，并使劳工组织的技术合作方案普遍地得到更好的理解，并在捐助国和接受国内得到同样的重视。特别应当强调发挥劳工组织作为多边方案的联系机构的相对优势，尤其是其确保一致性、互补性、有效的监督和评估机制的潜力方面的相对优势。

27. 与官方发展援助资金流量的停滞和可能下降相比，有更大数量的资金正从国际和地区金融机构以及最近通过私营部门转移到发展中国家。这些趋势正越来越影响着发展中国家的经济和社会发展问题。鉴于这些事态发展，劳工局应当与本组织的三方代表密切合作，加强其与金融开发机构的对话，并且在其业务的适当层次上积极参与一切有关方面，以便促进社会目标在这些机构的政策和业务中得到全面的体现，并且为了劳工组织参与其可以发挥相对优势的技术合作方案的这些组成部分而

获得这些机构的资金。

28. 伙伴关系的概念应通过以下方式扩展到向劳工组织技术合作活动提供资金的捐助方:(a)继续扩大将专家无偿地借调用于劳工组织/技术合作活动的成员国;(b)发达国家的工人组织和雇主组织向关于发展中国家的相应组织的劳工组织方案提供专家和资源;(c)更充分地承诺为发展中国家间技术合作和过渡经济国家的技术合作提供专家和资源。

(b) 协调

29. 劳工组织作为联合国系统的一部分，并具有培训方面的长期经验，应当在考虑到国家发展目标的同时，全力支持和促进整个系统进一步的努力，以加强接受国的国家能力，并在国家一级上增强整个系统业务活动的一致性和影响力。

30. 在实行诸如国家执行、方案方法和更多地侧重于政策和方案级咨询服务等新方式时，重要的是要充分考虑接受国的能力和需要。一个有效的劳工组织技术合作方案应当作为政策性研究、政策咨询服务和项目执行/实施的混合项目在国家一级拟订和实施。

31. 应当设法根据与劳工组织三方代表共同确定的国别目标，确保在国家一级的联合国综合对策中充分反映劳工组织的原则和关注事项。各方案必须与联合国系统执行的其他方案仔细协调。还必须与参与各接受国类似技术合作领域的其他多边和双边捐助组织进行认真的协调。

32. 劳工组织应积极参加对开发计划署新的支助费用安排的计划中的评估工作，并向理事会充分通报结果。

(c) 方案执行和评估

33. 依然有必要按照大会第 44/211 和 47/199 号决议，提高技术合作的针对性、费用效益和影响。在这一方面，应当进一步努力，以便在积极的伙伴关系政策框

架内,加强总部和实地的所有劳工组织技术合作活动(不管其资金来源如何)的规划、监测和评估的职能。

34. 劳工组织应在接受国能够承担责任时将项目的执行和实施工作移交接受国,而将注意力转而集中于政策和方案级的咨询服务。在这一过程中,应当与其社会伙伴和视情况与资助机构协商,认真评估接受国的国家能力。

35. 应当特别注意通过专门针对妇女的方案和通过妇女参与一般方案监测妇女在劳工组织技术合作受益人中代表性的程度。这一问题应当成为理事会技术合作委员会不断审议的主题,以确保妇女在技术合作的所有方面有尽可能充分的代表。劳工组织技术合作应以促进消除不良区别对待的方式进行。

36. 对技术合作方案和项目的设计和制订的质量控制应继续成为一个主要的关注事项。然而,虽然好的设计是必不可少的,但却不是技术合作活动成功的全部条件。因此,劳工组织应与其伙伴合作,更密切注意发展充分的机制,确定和计划国家一级的方案和项目,并且切实地监测其执行。

37. 从过去的技术合作活动中,已经取得了相当多的经验,因此,必须在本组织内外广泛宣传已吸取的经验教训,必须确保在计划和实施今后的活动时吸取这些教训。应当强调劳工组织作为集三方观点和经验于一身的综合者的独特地位。

38. 自我评估和独立评估相结合被认为是一个行之有效的办法。自我评估的好处是来自直接负责执行的人的技术知识和经验、可以增加责任性和便于反馈。独立评估则利用劳工组织有关三方的外部专家,增加综合评估的客观性和可信性,并且有助于使技术合作活动更具透明度和可比性。

39. 应当通过全面的事后评估更有意识地实现技术合作活动的长期影响和持久性。这种评估的结果能够有助于确保更有效地利用今后的援助资金。

40. 为了对接受国不断变化的需求作出有效的反应,考虑到作为加强本地参与以取得费用效益和持久性的一种手段,现在短期任务越来越需要更多使用本国和区

域专家，所以必须进行认真的审查，以便选派最合适专家。

41. 劳工组织采购设备和分包服务活动的进行应支持其实务技术合作活动，目的在于按照公认的竞争程序，还包括向三方代表提供市场趋势的建议和技术，以尽可能最低的价格，提供最合适类型和质量的设备和服务，同时尽量增加从发展中的和未充分利用的捐助国中采购以及增加培训援助。

42. 设在都灵的劳工组织国际培训中心应当继续发挥主要培训机构的作用，它除其他外，特别要进行与项目有关的培训，以补充劳工组织其他方案提供的技术服务。它还应有助于联合国系统的各种培训活动的规划和执行，要特别侧重于劳工组织的核心任务，加强接受国政府和社会伙伴对技术活动的管理能力，并侧重于促进联合国系统自身内部的有效协调和协作。还应在实施积极的伙伴关系政策的各个阶段充分利用该中心。

43. 劳工组织在促进发展中国家间技术合作的努力中，应集中于通过区域、分区、区域间和全球交流机构提供技术咨询服务。它还应鼓励发展中国家作出更大的努力，为自力更生和平等的活动筹集必要的资金。

积极的伙伴关系政策

44. 应当为了为成员国的利益制订作为包括劳工组织全部活动领域的综合方案一部分的技术合作方案的目的，在三方基础上，尤其在实地一级建立劳工组织三方代表和劳工局之间的积极而有意义的伙伴关系。

45. 积极的伙伴关系政策的诸多成分，包括制订国家目标和部署多学科小组在内，都应得到切实的执行和认真的监测。

46. 拟订的国家目标将规定劳工组织在特定国家活动的框架。在制订目标时，应与三方代表充分协商，以确保它们的优先事项和关注事项充分纳入所确定的目标

之中。这将不损害劳工组织直接援助社会伙伴的政策。国家目标应有效地促进并考虑到国家发展计划和优先事项，并与国际发展合作伙伴支持的国家战略协调一致。在制订国家目标时，应特别注意确保有关国家当局充分致力于推进并在适当的时候执行旨在提供政策或计划建议的任何项目的结论。

47. 劳工组织应更多地集中精力为扶植本国的规划、监测和评估技术合作活动的能力而提供政策建议和援助。在这一点上，劳工组织除必须注重方法和概念研究之外，还必须注重政策性研究和评估研究，以及通过技术合作所取得的成果。判断劳工组织研究的成败，应越来越多地看它们与政策适用的相关性。必须既强调区域一级进行的国别研究，也强调将由总部进行的多学科小组活动地域范围以外的比较研究和分析。

48. 社会和经济问题的日趋复杂，要求采取多学科方法，提供政策建议和其他技术服务以及将具体学科实际应用于发展需要。劳工组织已经采取各种措施，促进和运用多学科方法，这些措施包括实施部门间项目、设立多学科小组和正进行的概念方面的工作。应当继续和加强这种努力。劳工组织应当制订其基本概念，确定具体的分析方法，以使多学科方法得到切实的应用。

49. 根据地区主任的授权，劳工组织办事处应负责与三方代表密切磋商，确定需要，并在多学科小组的技术支助下和总部适当的支持和通盘指导下负责管理该办事处所辖国家或分区的活动。

50. 多学科小组应有明确的、安排得当的目标，以及规定在一定时限内对进展情况进行评估的工作计划。为确保其最有效地发挥作用，必须特别注意小组的组成、协调和管理以及培训工作。多学科小组的设置地点和组成应置于理事会的经常审议之下，以便它们对国家和地区不断变化的需要作出有效的反应。理事会还应特别注意确保多学科小组具备处理诸如童工、社会保障问题和向市场经济过渡等特定问题所需的技术力量。

51. 多学科小组应得到技术部门的积极支持，并且应与总部工作人员、其他多学科小组和联合国系统内的其他组织互相配合。由于劳工组织是一个三方结构，因此，每一个多学科小组内的雇主和工人专家在与小组其他成员密切配合的同时，应向其各自的总部局报告工作。理事会技术合作委员会应当促进最大限度地与当地专家和机构进行合作和最大限度地利用他们，并对其进行定期监督。

52. 在实施积极的伙伴关系政策中所取得的进展应定期向理事会提出报告，并应纳入国际劳工大会对成绩和影响的全面评估之中，至少每五年进行一次。

国际劳工局

理事机构

GB. 256/12/23

第 256 届会议

日内瓦

1993 年 5 月 27 - 29 日

议程项目 12

歧视委员会的报告

1. 1993 年 5 月 26 日，歧视委员会在 J. 佩德森先生（丹麦政府）的主持下，举行了会议。哈克小姐任雇主副主席，塔皮奥拉先生任工人副主席。主席代表委员会主席团成员，对查奈瓦先生于 1993 年 2 月逝世表示哀悼，并对他的优秀品格以及他对该委员会和劳工组织的工作做出的贡献表示赞扬。

劳工局为实现男女就业机会和待遇平等所开展的活动

2. 歧视委员会收到一份文件，¹ 报告了 1994 - 1995 年方案和预算建议中提出的平等问题、关于妇女就业平等的部门间项目取得的进展以及使更多的妇女参加劳工局会议的措施。

3. 雇主副主席对这份文件表示欢迎：雇主们对文件第一部分表示满意，这一部分符合雇主的要求，并充分表明了在 1994 - 1995 年方案和预算中拟做的工作。雇主

¹ GB. 256/CD/1/3。

们已就理事机构的方案、财政和行政委员会的建议发表了意见。他们有关积极行动的主张是众所周知的，但这只是少数人的主张，她这一组希望在做出决定之前，能进行更加具体的讨论。

4. 工人副主席表示希望，本次会议不会成为该委员会的最后一次会议：无论如何需要加强劳工局就歧视问题所进行的工作。他对劳工局编写的文件表示赞扬，该文件对就平等问题采取的后续行动作了有益的说明，强调了提高警觉及进行监测和监督的必要性。人们关心的一个主要方面，是资源分配，以确保有效进行有价值的工作。他支持在实施有关建立积极的伙伴关系政策方面以及在多学科小组的工作中，考虑平等问题。他相信，鉴于中欧和东欧国家的经济过渡对女工产生的不利影响，在布达佩斯设立的多学科小组将会作好充分准备，以处理妇女情况。工业化国家失业情况严重，这也给妇女造成了越来越大的压力。他对社会保障和社会保护：男女机会平等三方会议推迟到1994年举行表示遗憾，但对有关性骚扰的工作表示欢迎。他完全同意以下意见，即将性别问题纳入主流活动的工作如不加以适当监测，就会削弱，而且应当在一段时期后对改进情况进行评价。在谈到关于妇女就业平等的部门间项目时，他请求提供更多资料，介绍在组织无组织的工人方面发挥工会作用的情况。

5. 在谈到妇女参加劳工局会议的问题时，他提出了以下可以商定的简短措施清单：（一）对因表现积极而获得国家职位的合格而有潜力的妇女代表进行培训；（二）积极要求任命妇女作为代表，在此他忆及了美国政府提出的建议，即在工业委员会会议邀请书中列入有关妇女在各个部门劳动力中所占比例的资料；（三）邀请妇女代表参加会前筹备活动，这种活动费用低，而且会对挑选妇女代表的工作产生积极影响：还可鼓励男子参加这类会议；（四）举行非正式妇女代表集会，应预先发出通知，以影响对妇女代表的挑选；（五）邀请妇女作为会议讲演者和发言者；（六）提供儿童保育设施——通过可行性研究，可以对这个问题进行仔细审查。未就限额问题达成协商一致意见：应避免采取强制性措施，但应继续讨论会议和代表团组成的措施。

6. 加拿大政府代表感到高兴的是,争取妇女平等已列为第一个议程项目。她希望这次会议不会成为该委员会的最后一次会议。上述文件是一份内容很好、资料丰富的文件。她对下个两年时期拟进行的活动表示满意。有关性骚扰的工作特别受欢迎。这个问题的重要性现在才得到承认。她的国家在制订既对公营部门有用,又可作为私营部门范本的法律和方针方面获得了经验。结构调整方案对妇女产生的影响也是一个重要问题。进行监测和评价是必要的。该委员会应始终能够获得有关所有活动的效果和影响的信息,以评估在实现平等方面取得的进展。至于部门间项目,职务评价是一个十分重要的方面,因为这触及到隐蔽歧视和工资差别的根源。需要在某个阶段采取平等雇用行动,以有助于消除实现平等的障碍。这不仅属于社会公正问题,还属于合理管理人力资源的问题。关于妇女参加劳工局会议的问题,她支持工人理事提出的建议,但邀请妇女参加筹备活动的建议除外,因为这似乎是一种屈尊俯就的做法。事实上,所有男女新代表都可从筹备活动中获益。

7. 丹麦政府代表感谢劳工局编写了该项文件,并确认,他的政府支持劳工局就妇女平等问题采取的行动。他强调必须采取一切可行措施,确保在多学科小组的工作中确实列入平等问题。他还支持在下个两年时期实施的三个新的部门间项目中纳入平等问题。在劳工局,部门间项目在开创新的思维方式方面起到了重要作用,因此,这些项目所产生的效应,其延续时间应比有关两年更长。他的国家有关采取积极行动的主张是众所周知的。他可以接受文件第 29 段中提出的关于让更多的妇女参加劳工局会议的全部建议,因为这些建议符合 1991 年通过的决议,但所有的事情都不能一下子进行。因此,他支持工人理事提出的建议以及加拿大政府代表提出的例外。通过有关取消一等舱旅差费的决定而节省下来的开支,可部分用来解决实施这类措施所涉及的经费问题。尽管有关限额的意见引起了一些困难,但这并不是拒绝进一步讨论这种意见的正当理由。如果不能取得重大进展,就应再次讨论有关改革组织结构和职能的措施。

8. 德国政府代表对劳工局的文件表示欢迎,他认为该项文件简明精确,并载有宝贵的资料和重要的发言。一些建议重点强调使更多的妇女参加劳工局会议的措施,其中一些建议可以实施,但另外一些建议对国际组织不适用。措施应限于向派有代表团的政府及雇主和工人组织发出呼吁。强制性措施是不适用的,因为如果达不到限额,会给确认各代表团造成困难。第 29 (b) 段中确定的措施令人感兴趣,但是并不够。即使将平等问题列入了会议议程,也未使妇女参加人数增加,在上届保健和医疗服务常设技术委员会议会上就看到了这种情况,在这届会议上,没有一位主席团成员是妇女,尽管妇女从事医疗和保健服务的人数很多。他对只邀请妇女参加筹备活动同样感到不安,这种活动可能对初次参加的男女代表都有好处。应当进行调查,以评估国外代表对儿童保育设施的需求情况。

9. 美国政府代表重申,他的国家政府支持促进妇女平等的活动,并对劳工局作出的努力表示赞赏。部门间项目将有助于消除部门间障碍,这应产生长远影响。

10. 中国政府代表表示坚决支持劳工局为促进妇女平等作出的努力。该文件为讨论提供了很好的基础。她支持所采取的多学科办法,并请求让各国始终了解多学科小组取得的进展。并于增加妇女参加人数的措施,必须规定明确的监测和报告制度,并确保实行责任制。提高男女决策者对平等问题的敏感性并对其进行游说的工作可以马上开始进行,并可在举行国际劳工大会期间切实进行。关于男女代表统计数字可以进行汇编,在举行理事机构会议和国际劳工大会期间,可以组织讨论,以便妇女交换意见。较具体的建议可能更易于实施。

11. 阿根廷政府代表同其他发言人一道,对劳工局所作的工作表示赞扬。平等问题极为重要,因此,多学科小组应当包括女工问题专家。劳工局应当对将于 1995 年在北京举行的第四次世界妇女大会及其筹备活动做出积极贡献。需要采取积极行动,因为妇女所处的状况需要给予特殊关注。他援引了他的国家最近采取的措施,这些措施旨在确保妇女占列入选举名单的候选人的 30%。他支持劳工局文件第 29 段

中提出的所有具体建议。

12. 工人理事(布朗德尔先生)强调了歧视委员会就这个问题进行的工作的重要性。改进理事机构职能工作组应当对这个问题进行审议。他提及,在保护无组织的部门中的妇女方面,工会可以发挥重要作用。关于妇女参加劳工局会议的问题,限额可以对一些国家政府起到作用,但会给另外一些国家造成问题,对工人团体也是如此。应当确定参加会议的代表团和劳工局工作人员对儿童保育设施有多大兴趣。由于代表不时到来,因此需要有现成的儿童保育设施,并应在会议期间临时加以扩大。

13. 阿拉伯联合酋长国政府代表表明,他的国家政府支持为逐步实现男女平等作出的所有努力,特别是该报告所载的建议。应当更加详细地审查一些建议,以确保其发挥效力。“变化中世界妇女就业平等问题国际座谈会:向未来挑战”将进行重要工作,对此必须给予支持,以便劳工局在这方面继续取得成就。

14. 工人副主席重申,他那一组关心多学科小组的组成情况,他认为,其中有些小组应当由妇女领导。关于组织妇女参加会前活动的问题,工会具有国际经验,对妇女参加这些活动会产生积极的影响。这类筹备活动有助于国际劳工大会及劳工局其他会议审议的平等方面的问题的讨论,比如在即将举行的大会上要讨论的非全日工作的问题。他忆及,儿童保育设施不止是为妇女设立的,也是为所有代表设立的。他建议对具体选择方案,包括为工作人员设立这类设施的问题,进行探讨。

15. 雇主副主席说,关于筹备会议,已进行了大量工作。比如,就部门会议而言,会议前一天专门召开了介绍劳工局情况的会议。雇主代表从其国际组织及其本国获得了关于部门会议和其他会议以及大会工作情况的资料。解释劳工局的职能是国家三方代表团的责任。她不反对举行情况介绍会议,但这些会议应允许所有代表和顾问参加。关于儿童保育设施,她注意到,劳工局在其房舍外建有一些设施。没有什么情况可以阻止劳工局在其房舍内审议这种可能性。关于经费安排问题,劳工局出版的《工作条件文摘》列举了一些如何分摊费用的实例。劳工局应当研究这个问题,并制

订一些具体建议。

16. 工人理事(卡尔夫人)对多学科小组的组成情况及其是否有有效处理平等问题的能力表示关注。妇女不能只担任女工问题顾问,因为这本身带有歧视性。还应任命妇女担任其他方面的专家和领导一些多学科小组。

17. 局长代表(女工问题特别顾问杜奇女士)在回答所提出的问题时解释说,预计会有一项全面战略来处理多学科小组工作主流方面的平等问题。地区主任和小组领导负责这项工作。已将女工问题专家安置在四个多学科小组中,每个发展中地区有一名。根据劳工局的政策,所有工作人员均有责任将平等问题纳入其各自的工作中。在每个多学科小组中,具体地区的专家还将在促进平等方面发挥重要作用:在布达佩斯,暂时未设女工问题专家,但任命了一名妇女任就业问题专家,她将完全能够处理平等问题。一名妇女被任命为加勒比地区多学科小组组长。正作出特殊努力,以任命更多的妇女担任多学科小组各地区专家。让更多的妇女参加劳工局会议的措施得到普遍认可。这些措施不仅要靠劳工局,主要还是靠三方代表自己来实施。她请关于妇女就业平等的部门间项目管理人戴特·巴赫女士提供详细资料,介绍在组织无组织的工人方面,发挥工会作用的情况。

18. 主席感谢该委员会成员做出的宝贵贡献。他在总结讨论情况时得出结论说,对劳工局提出的文件第29段所载的一些建议达成了协商一致意见。

19. 委员会建议理事机构-

(a) 要求劳工局三方代表-

- (一) 任命更多的妇女参加劳工局会议;
- (二) 在平等问题上,提高男女决策者的敏感性,并对其进行游说;
- (三) 宣传、准备并培训更多妇女参与和担任领导;

(b) 请局长-

- (一) 邀请妇女发言者和讲演者参加劳工局会议；
- (二) 邀请劳工局会议的男女参加者参加会议临近召开前的筹备活动；
- (三) 在会议期间为妇女与会者组织非正式集会；
- (四) 对劳工局会议期间的儿童保育设施的安排作进一步研究。

第二部分

有关其报告已列入第十三届会议
议程的以下国家情况的补充资料

- 巴巴多斯
- 哥伦比亚
- 厄瓜多尔
- 危地马拉
- 圭亚那
- 日本
- 阿拉伯利比亚民众国
- 马达加斯加
- 荷兰
- 新西兰
- 挪威
- 塞内加尔
- 赞比亚

国际劳工局根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第 22 条提交的报告
(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

巴巴多斯

(还请见国际劳工局向消除对妇女歧视委员会第十一届会议提交的报告)

巴巴多斯已批准的国际劳工组织有关公约

巴巴多斯批准了以下专门涉及妇女问题或载有专门涉及妇女问题的条款的国际劳工组织公约：

- 《同工同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1974 年批准）；
- 《歧视（就业和职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1974 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1976 年批准）。

向国际劳工局提供的补充资料

(1) 报酬平等

1993 年，实施公约和建议书专家委员会除其他外，对 1974 年批准的 1951 年《同工同酬公约（第 100 号）》的实施情况发表了如下意见：

委员会请该国政府提供有关各工资类别中男女就业人数的完整资料，并提供那些未表明实际从事何种职务的工资类别所采用的任何职务说明。委员会还请该国政府提供以下资料，即单独或与社会伙伴合作采取的，旨在确保在制糖业实施男女同工同酬原则的措施，以及用于对该行业各种职务进行评估和分类的方法。

该国政府在其最近的报告中说明，该国不采取将性别作为确定报酬率的依

据的做法，而是按照国际劳工组织的标准职业分类法和巴巴多斯的标准职业分类法，根据在工作上所花费的时间、所需的技能和资格以及职务评估，对职务进行分析，并确定报酬率。该国政府补充说，制糖业男女之间的工资差别只以工种称谓为依据。应该国政府请求，1983年集体协议当事方更改了有关标题，并通过以下方式反映了这种变化，即在协议中声明，“凡男女履行相同职责者，他们应当获得同等报酬”，该国政府还表明，一旦新管理部门接管制糖业，就会解决对一般工人的职务说明含糊不清的问题。

委员会适当注意了这些说明。但是，正如委员会以前所表明的，自此以来缔结的集体协议，显然保留了1982年颁布的命令中，按性别进行的工种分类和所确定的工资比率，尽管职务分类中取消了有关性别的提法。建议提供的其他资料尚未获得。委员会一再提出请求，但仍未获得关于担任有关职务的男女各自人数的资料，或有关采取措施，利用非歧视标准对这些职务进行评估和重新分类的资料。此外，1984-1985年制糖业协议公布的同酬原则只涉及对从事“相同工作”（这显然相当于具有相同职责）的人实行同酬，这不符合同酬公约规定的原则，根据该公约规定的原则，从事同等价值工作的男女应获得同等报酬，这意味着对不同性质的工作要进行比较评估。

委员会还注意到，未提供有关它在以前发表的意见中提出的其他事项，如就业和有关规定法案的进展情况等资料。就业和有关规定法案应以类似于该公约的措词，体现同酬原则及所采取的，旨在实际应用该公约，特别是对该公约的执行情况进行监测的措施。

在这种情况下，委员会再次表示希望，该国政府将能与社会伙伴合作，采取措施确保充分实施该公约的原则。在这方面，它促请该国政府考虑将同等价值工作同酬原则纳入适用于所有工人的立法的可能性。它还希望对委员会就在制糖业应用该项原则所表示的关注尽力作出反应。委员会再次请求该国政府在其下

次的报告中提供充分而详细的资料，介绍就那些未表明实际所从事的工作的工资类别所作的任何职务说明以及用于对该行业各种职位进行评估和分类的方法。委员会注意了在实施该公约方面面临的明显困难，同时回忆起它在1990年发表的一般意见，在这些意见中，它请各国政府考虑请求国际劳工局提供咨询和技术合作的可能性。

2. 就业平等

1993年，实施公约和建议书专家委员会就《1958年歧视（就业和职业）公约（第111号）》的实施情况发表了以下意见：

委员会忆及，该国政府早些时候表明，1978年拟订的旨在使该公约生效的就业和有关规定法案未必能够通过，根据这种情况，委员会请求提供有关采取的措施，包括通过任何立法规定，实施该国政府宣布的不歧视妇女的政策以及按照该公约禁止在就业和职业方面实行歧视的资料。委员会相信，该国政府将能在其下次的报告中表明这方面进一步取得的进展。

委员会希望，该国政府能在近期尽全力采取必要的行动。

国际劳工局根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第 22 条提交的报告
(消除对妇女歧视委员会第 13 届会议)

哥 伦 比 亚

哥伦比亚已批准的国际劳工组织有关公约：

在国际劳工组织专门涉及妇女或载有专门涉及妇女问题条款的公约中，哥伦比亚批准了如下公约：

- 《保护孕产妇公约，1919 年（第 3 号）》（1933 年批准）。
- 《白铅（油漆）公约，1921 年（第 13 号）》（1933 年批准）。
- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1963 年批准）。
- 《歧视（就业及职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1969 年批准）。

自哥伦比亚政府提交第一次报告以来向国际劳工局提供的情况：

1. 同酬

1992 年实施公约和建议书专家委员会就《同酬公约，1951（第 100 号）》的实施问题提出了如下直接要求：

委员会注意到政府在其报告中提到的最高法院的判决中提及实体劳工法第 143 条似不能解释为包括该公约所规定的同工同酬的平等原则。因此，委员会希望政府采取必要措施修改实体劳工法第 143 条以便其中规定同工同酬原则。

2. 就业平等

1992 年政府在关于执行《歧视（就业及职业）公约，1958 年，（第 111 号）》的报告中通报说，1991 年通过了新的政治宪法，其中有如下几条：

“第 13 条。人人生而自由并在法律面前平等，他们受到政府的同样保护和对待；所有的人不分性别、种族、民族或家庭出身、语言、宗教、政治见解或哲学观点，一律享有同样的权利、自由和机会。国家将创造一切条件切实而有效地实现这一平等待遇并采取一切措施照顾被歧视或被排斥的人们。

国家将特别保护那些因经济、身体和智力条件而处于明显软弱地位的人并惩罚一切虐待他们的行为和过分行为。

第 25 条。劳动是一种权利和社会义务，它受到国家的各种方式的特别保护。所有的人都有权参加尊严和公正的劳动。”

另外，第 53 条指出，在制定劳动章程时，应根据一切劳动者机会平等和保护妇女的基本起码原则，特别考虑妇女、母亲和未成年劳动者的利益。

另一方面，政府还谈到，在某些企业因母亲产假已出现歧视妇女，特别是育龄妇女的情况，尽管劳动和社会保障部为避免这种歧视现象现在已加强了监督检查工作。不过，政府又补充说，参加经济活动的妇女在妇女中占的比例增加了，1964 年为 10%，1973 年为 16%，1985 年为 33%，1995 年可达到 42%。

1993 年，实施公约和建议书专家委员会提出了以下看法：

“性别歧视。统一总工会（CUT）于 1989 年就性别歧视问题发表了评论。评论说，性别歧视现象主要有，雇用妇女之前要证实她没有怀孕，妇女的工资低和缺乏防止性骚扰的措施。关于这一评论，委员会饶有兴趣地注意到了政府的声明。声明说劳动和社会保障部将发布一项决议，明令禁止在妇女进入企业之前做妊娠检查，并通知劳工检查人员要加强监督以防止性歧视和性骚扰，委员会希望尽快作出这一决议并发出上述通告，同时要求政府在做出决议与通告后把它们的副本广为散发。

委员会再次表示希望，政府通报执行 1990 年第 1398 号法令的有关情况，这项法令的宗旨之一就是消除对妇女在就业和在教育及培训的检查和监督措施方面的歧视。”

3. 保护孕产妇

政府在关于执行保护孕产妇公约，1919年，(第3号)》的报告中提供了如下情况：

我们的劳动制度规定，女工“享受12个星期的产假，另外，产假至少应在分娩两个星期之前开始休。”这意味着2个星期在产前休，10个星期在产后休，这就远远超过了该公约第3条A款的规定，这一款规定“妇女在分娩6个星期之内不得参加劳动。”这样在我国产妇不得参加劳动的期限至少比上述规定多出4个星期。

但是我们不能忘记，从实际情况看，无论是在全国还是在个人，普遍的做法是产假，或者更确切地说是医生为产妇规定的不能劳动期限，是从分娩之日起开始的。如在预产日期前遇到特殊情况(孕期并发症)，通常的做法是，主治医生只是开具不能劳动的证明，天数由医生根据需要而定。这样女工便有12个星期的产假照看自己的孩子，产假自分娩之日起算起。

其次，关于让出1个星期的产假给配偶或固定男伴侣问题，实体劳工法规定的，原则是明确的，因为1990年第50号法律第34条规定“女工可以把分娩期间的带薪休假减少到11个星期，把剩余的1个星期让给丈夫或固定男伴侣，以便他能在产妇分娩时和产褥期之初陪伴和照料她。”

1993年实施公约和建议书专家委员会提出了以下看法：

“上述评论涉及到全国社会保障制度的实施地区。关于这些评论，委员会饶有兴趣地注意到，一个有关修改现行社会保障制度的法律草案即将在本届会期提交共和国议会批准。委员会希望这个法案能在不久的将来得到批准，并能扩大社会保障制度的范围，特别是在全国范围内保护母亲和公约规定的一切女工。要求政府说明在这方面取得进展的情况。”

国际劳工局根据《消除对妇女一切形式

歧视公约》第 22 条提交的报告

(消除对妇女歧视委员会第 13 次会议)

厄瓜多尔

(还请见国际劳工局向消除对妇女歧视委员会第八届会议提交的报告)

厄瓜多尔已批准的国际劳工组织有关公约：

在国际劳工组织专门涉及妇女或载有专门涉及妇女问题条款的公约中，厄瓜多尔批准了以下公约：

- 《地下作业（妇女）公约，1935 年（第 45 号）》（1954 年批准）；
- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1957 年批准）；
- 《保护孕产妇公约，1952 年修订（第 103 号）》（1962 年批准）。
- 《歧视（就业及职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1962 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1972 年批准）；
- 《最大负重公约，1967 年（第 127 号）》（1969 年批准）；
- 《人力资源开发公约，1975 年（第 142 号）》（1977 年批准）

从政府提供的初步报告后国际劳工局得到的情况：

1. 同酬

1991 年政府在关于执行《同酬公约，1951 年（第 100 号）》的报告中提供了如下情况：

“根据我国现行劳工法第 78 条的规定，男女同工同酬，不得实行性别歧视”，很明显，这一规定保证了性别不是决定工资制度的因素。因此这个法律是符合上述国际公约第 1 条 B 款的规定的。专家委员会解释说，固定工资标准的差别是不违反原则

的，这是对工作的评价的结果，与性别无关。

另一方面，关于公约第 2 条，估价工作的标准绝不能强迫女工辩解她们的收入，因为这是违反上面提到的宪法准则的，宪法准则明确禁止一切形式的歧视。

在实践上，无论是在政府机关还是在私人企业普遍推行工作评价制度，希望这一制度逐步增加其技术和客观性。

关于“同工同酬”的表述，不应生硬地去理解，也就是说，正如专家委员会所说，“同工”不是指相同或指同值的工作，只要在本质上“相似”就行了。

1992 年，实施公约和建议书专家委员会提出了如下要求：

“在这种情况下，委员会希望政府采取一切必要措施改变劳工法第 78 条的内容，使之明确规定，根据该公约同酬的原则也应在性质不同但价值相同的工作中执行。委员会要求政府在下次报告中说明在这方面所采取的措施。”

2. 就业平等

1993 年政府在就执行《歧视公约，(就业及职业)，1958 年(第 111 号)》所提出的报告中通报了如下情况：

“公共政权机关已采取坚决改革行动使妇女能根据政治宪法享受一切权利。为此通过了若干非常重要的法律，如最近颁布的民法的改革法案，或商业法改革草案。后者扩大了厄瓜多尔妇女就业的门路，这些新扩大的领域以前是禁止妇女涉足的。根据这一精神曾拟定了合作社法第 11 条，这一条第 C 款规定已婚妇女可以参加任何合作社，不受任何限制。合作社法第 11 条的改革是通过 1979 年 8 月 9 日在第 892 期官方记录上公布的第 3688-A 号最高法令实现的。但是这一改革也意味着在上面谈到的方面的倒退。如取消了涉及已婚妇女的内容。准许下列人员加入合作社：“a) 具有签约和履行义务的民事行为能力的人”，“b) 受监护的 18 岁以下的人要通过其合法代表加入合作社。这就造成现在要求没有与财产分离的已婚妇女在参加住房、农业或家庭

菜园等等以及一般来说能在其中获得不动产的合作社时，都要得到其丈夫的准许。

这一限制违反了共和国宪法第 19 条第 5 款的规定，因此必须取消这一限制，使合作社法与国家基本法相符合。基本法规定，法律面前人人平等，禁止基于种族、肤色、性别、语言、宗教、政治派别的，也禁止社会出身或经济地位或出生方面的歧视，还特别明确规定妇女不管婚姻状况如何，均与男子在公共事务及私人和家庭生活中，特别是在民事、政治和文化上享有同男子同样的权利。因此我们拟定并要求通过经过修改的合作社法和商业法草案。

在其 1993 年的报告中，政府通知说尚没有通过有关法律规定。

关于妇女组织和人民组织，政府提供了如下情况：

“社会福利部通过国家妇女局除了培训和促进生产项目外，还努力加强妇女组织和提高人民现状的组织。为此，促进和批准成立了新的组织并为其提供咨询，同时与司法部门合作使这些组织具有法人资格。选定的做法，是同有关单位直接联系就有关促进它们参加的宗旨问题进行讨论。为了加强组织，已通过加强和推动城市和农村项目来支持已建立的妇女组织。

1991 年实施公约和建议书专家委员会已直接要求社会福利部采取行动改善土著居民的现状，实现机会和待遇平等的原则。关于这一要求，厄瓜多尔政府已履行了向委员会通报情况的义务，通报说，该部下属的农村发展司于 1988 年推行了一个强有力的战略，制定了国家农村发展计划。计划的目的是，增加生产，提高农村生产率；提高就业和收入水平及生活条件；改善道路，灌溉和商贸基础设施；鼓励农民有效加入合作社和加强他们的组织；促进更好地利用和保护自然资源以及加强计划和执行的组织……1988 年到 1992 年期间，对农村的发展投资已达 5307 万美元。”

3. 就业政策

1993 年政府在关于执行《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》情况的报告中提

供了如下情况：

在就业计划方面，政府通报说，“鉴于厄瓜多尔妇女问题的广度和深度，社会福利部通过国家妇女局来谋求发展生产项目，把与城市郊区和农村地区妇女有关的工作放在优先地位。为了使生活在贫困地区的妇女掌握适合的技术、使用贷款，提高管理才干和获得土地及其他生产手段，已采取了很多措施，其中有：

1) 在城近郊区，实施了成衣业计划，以及在马纳维省妇女监狱开设了玩具厂和陶瓷厂；在瓜亚斯省开设了缝纫厂；在瓜亚基尔地区开设了面包作坊，糕点作坊，糖果作坊、并且自制巧克力。

2) 在农村地区，实施了综合发展计划。由于实施了该计划，农村妇女通过饲养改良型豚鼠，种植土豆，养蜂酿蜜，饲养肉鸡等来达到自食其力。

4. 人力资源开发

在 1993 年关于实施人力资源开发公约，1975 年（第 142 号）》的报告中，厄瓜多尔政府指出，社会福利部通过国家妇女局推动了旨在鼓励妇女在 1988 至 1992 年期间积极参加社会、经济、政治和文化领域的活动。除了举行了有关妇女问题（农村妇女及土著妇女的文盲问题、保健问题、政治问题、暴力问题）的一些圆桌会议及研讨会外，在厄瓜多尔还举办了二十六期培训拉丁美洲妇女运动著名人士、妇女组织领导人，社区运动倡导人，地方机构和人民组织的代表的活动。此外，还举行了第一届黑人妇女大会。

这样，厄瓜多尔职业培训局在 1991 年就培训了 18,491 名妇女。同年，还在民众培训方案的框架内对 36,065 名妇女进行了培训。这些妇女主要是从事以家庭为单位的生产，她们中大部分人是女户主。

5. 孕产妇保护

在 1992 年关于实施有关《孕产妇保护公约（修订），1952 年（第 103 号）》的报

告中，厄瓜多尔政府指出，“为使政府立法与第 103 号公约第 4 条第 1 款的规定协调一致，并根据 1991 年 11 月 21 日发布的第 133 号法律，厄瓜多尔社会保障协会最高委员会决定将妇女产假由八周延长到十二周，并于 1992 年 4 月 14 日发布了第 783 号决议。通过该决议，对协会章程的第 97 条 B 款和 D 款部分进行了修改，增加了十二周产假期间的补助金，该补助金相当于加入该协会的产妇最后一次工资的 75% (B 款)；在新生儿一周岁内提供全面医疗服务。在对上述部分进行修改以前，不给新生儿提供药品服务，修改后，给新生儿提供药品服务 (D 款)。

同时，还须指出，上述决议规定，厄瓜多尔社会保障协会将偿还自劳动法修改生效后有权享受这一权利的妇女的额外四周产假应发还的补助金。

修改后的章程法律明显对所有女职工，包括家庭女工，受农村社会保障制度保护的妇女有好处，也就是说，她们都受到了社会保障制度的义务保护。”

此外，报告还“要求议会制订一些劳动法修改计划。在进行修改时，应明确规定把孕妇以前的假期延长到产前，直到分娩，而产后的休息时间不应缩短，为此应将立法同本国的惯例以及上述公约第 3 条第 4 款协调一致。遗憾的是，尽管我们作出了种种努力，在 1991 年 11 月 21 日通过第 133 号法律对劳工法进行修改时我们的提议未被采纳”。

6. 最大负重

在 1974 年关于实施有关《妇女最大负重公约，1967 年（第 127 号）》的报告中，厄瓜多尔政府提供了如下情况：

“劳工法对妇女和未成年人体力运输的负重额作出了明确的规定，指出，妇女和未成年人最高负重额应比成年男子负重额少得多，这样就减少了妇女和未成年人靠体力进行运输作业的就业机会。”

国际劳工局根据消除对妇女一切形式
歧视公约》第 22 条提交的报告
(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

危地马拉

(还请见国际劳工局向消除对妇女歧视委员会第十二届会议提交的报告)

危地马拉政府已批准的国际劳工组织有关公约：

在国际劳工组织专门涉及妇女或载有专门涉及妇女问题条款的公约中，危地马拉批准了下列公约：

- 铅白（油漆）公约，1921 年（第 13 号）》（1990 年批准）；
- 《地下作业（妇女）公约，1935 年（第 45 号）》（1960 年批准）；
- 《夜间工作（妇女）公约（修订），1948 年（第 89 号）》1952 年批准；
- 同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1961 年批准）；
- 《孕产妇保护公约（修订），1952 年（103 号）》（1989 年批准）；
- 歧视就业及职业公约，1958 年（第 111 号）》（1960 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1988 年批准）；
- 1967 年《最大负重公约，1967 年（第 127 号）》（1983 年批准）。

国际劳工局向消除对妇女歧视委员会第十二届会议提交报告后的补充情况

1. 同工同酬

关于《同酬公约，1951 年（第 100 号）》的执行情况，根据 1992 年 12 月 3 日通过的第 64-92 号法令，通过第 1441 号法令，对劳工法进行了如下修改：

“第 3 条。 对第 89 条进行了修改，修改后的第 89 条如下：

“第 89 条。 为确定每个工种的工资值，应考虑该工种的紧张程度、质量、气候条件及生活条件。

在同一企业工作，工龄相同，工作条件相同，工种相同，所获得的报酬应该是相同的。所获得的报酬应包括通过正常工作所取得的报酬。

女工对于以性别为由在获得报酬上发生歧视现象而提出起诉时，企业主应证明该原告所做的工作质量低，价值也不高”。

2. 就业平等

关于《歧视就业及职业歧视公约，1958 年（第 111 号）》，根据第 1441 号法令，对劳工法进行了如下修改：

第 11 条。 对第 151 条进行了修改，修改后的第 151 条是这样的：

“第 151 条。 企业主不得

a) 以任何方式将性别、种族、民族、婚姻状况等作为雇用的必要条件，由于某项工作本身有特殊要求者除外。在后一种情况下，企业主应向国家劳工监察总局及国家妇女办公室提出申请；

b) 以工作为由对未婚妇女及已婚妇女（有或无家庭责任的已婚妇女）区别对待。”

3. 孕产妇保护

关于《孕产妇保护公约（修订），1952 年（第 103 号）》的执行情况根据第 1 款所引的第 1441 号法令，对劳工法进行了如下修改：

第 11 条。 对第 151 条进行了修改，修改后的第 151 条如下：

“第 151 条。 企业主不得

c) 辞退已怀孕或哺乳期的女工，她们享有不被辞退的权利。除非根据劳工法第 177 条的规定，她们有正当理由表明她们未能履行合同规定的义务。如果是后一种

情况，企业主应向劳工法庭提出申请，以便该法庭对女工违约情况进行调查。直到得到劳工法庭的专门书面批准后，企业主方可辞退女工。如果企业主拒不履行上述规定，女工可诉诸劳动法庭，以便行使恢复她们一直所从事的工作的权利，并有权向企业主索要停职期间的工资。

d) 为了获得上述情况的保护，女工应向企业主通报其目前的状况。自此开始女工可得到临时性保护，并应在以后的两个月内向企业主提供医院出具的怀孕证明，以便获得长期的保护。

e) 在分娩前三个月内企业主不得要求女工从事繁重的体力劳动”。

第 12 条. 对第 152 条进行了修改，修改后的第 152 条如下：

“第 152 条. 怀孕女工在分娩前 30 天及分娩后 54 天的休假时期里应享受百分之百的工资。分娩前的 30 天如没有休假，可留在分娩后休假，这样，产妇可享受 84 天的休假时间。”

第 13 条. 对第 153 条进行了修改，修改后的第 153 条如下：

“第 153 条. 所有女工在哺乳期间在工作场所每天可享受两次哺乳时间（每次半小时）。哺乳期间，女工可将两次的喂乳时间合并使用，即可推迟一小时上班或提前一小时下班，这样便于哺乳其子女。上述哺乳时间应照发工资，企业主违反者将会受到相应的惩罚。

哺乳期应从女工休完产假上班后算起，直到十个月以后，医嘱需延长哺乳时间者除外。”

1993 年，实施公约和建议书专家委员会提出了下述申请：

“公约第 1 条. 危地马拉社会保障协会 (IGSS) 组织法第 27 条及关于保护患病妇女及产期妇女条例 (IGSS 第 410 号协议) 第 3 条规定社会保障制度可逐步扩大到不同地区及不同行业的职工和企业主。上述条例第 80 条规定扩大社会保障制度，并由危地马拉社会保障协会通过不同的协议确定社会保障制度实施的地方或区域以及

实施该制度的方式。专家委员会要求危地马拉政府通报有关的详细情况，包括危地马拉社会保障协会所作出的有关决议的文本。上述情况及决议文本是关于社会保障制度的覆盖面的。从地域观点看，它覆盖了危地马拉全国各省和各个地区；另外它涉及到了不同行业的女职工（特别是在公营部门、农业、运输业及家庭服务业方面的就业妇女）。请指出为使全国受该公约保护的女职工受益而采取或打算采取的一些措施。

第4条第1款. 补助金条例(IGSS第468号法令)第34条规定，如果怀孕妇女早产的话，产前带薪休息时间应缩短。专家委员会希望提请政府注意这样一个事实，在某些情况下由于缩短了带薪休息时间，那么整个产期带薪休息时间将不会达到孕产妇保护公约规定的十二周。

第4条第4、5和8款. 专家委员会声称，关于实施危地马拉社会保障协会组织法第十章第10条及在等待全面扩大社会保障制度范围的过程中，未得到社会保障制度保护的女工应从企业主处获得实物补贴或补助金。根据危地马拉劳工法第152条b款的规定，企业主特别有义务向女工支付产期休息期间的工资。此外，根据保护患病妇女及产期妇女条例第23条及补助金条例第24条的规定，如果已加入社会保障制度的女工不能履行”预付保险金的时间条件的话，企业主应支付相应的工资。对此，专家委员会提出，根据该公约第4条第5款和第8款的规定，如果女工因未履行必要条件因而不能获得补助金的话，她们有权从政府援助基金中获得适当的补偿。不管怎么样，企业主本人应向其雇用女工支付有关的补助金。

国际劳工局根据《消除对妇女
一切形式歧视公约》第 22 条提交的报告
(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

阿拉伯利比亚民众国

阿拉伯利比亚民众国已批准的国际劳工组织有关公约

在国际劳工组织专门涉及妇女或载有专门涉及妇女问题条款的公约中，阿拉伯利比亚民众国批准了下列公约：

- 《孕产妇保护公约，1919 年（第 3 号）》（1971 年批准）；
- 《夜间工作（妇女）公约（修订），1948 年（第 89 号）》（1962 年批准）；
- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1962 年批准）；
- 《孕产妇保护公约（修订），1952 年（第 103 号）》（1975 年批准）；
- 《歧视（就业及职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1961 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1971 年批准）。

从政府提供第一次报告以来向国际劳工局提供的情况

1. 同酬

在关于实施《同酬公约，1965 年，（第 100 号）》的第一份报告中，政府宣称在劳工法中规定了同工同酬原则，男劳动力和女劳动力的工资不存在任何差别。

在 1984 年的报告中，政府宣称 1971 年 12 月 14 日总人民委员会的一项决定中宣布的关于合同招聘公务员的规定对男人和妇女同样适用。

政府也提到，在大量聘用妇女的部门，主要是以个人合同，而不是集体协议来确定所付工资。

在 1986 年的报告中，政府宣布，1981 年的第 15 号法令规定了统一的工资制度，适用于在公用事业部门、企业、团体及国家机构中的工作人员。这条法令的第一条规定，“同酬原则按照同工同责实施，同时考虑到有关人员的基本需求；工资率的确定建立在收益率的基础之上，根据法令实施规则所确立的一般规定而制订。”

在 1992 年的报告中，政府明确指出，由于外籍工人为数众多，在报酬方面已制定了不歧视妇女的相应法律条文。但政府又指出，外籍工人的工资仍然高于本国工人。

2. 就业平等

在 1962 年关于实施《歧视（就业及职业）公约，1958 年，（第 111 号）》的第一份报告中，政府指出，公约中的规定“已得到实施和切实遵守”。

在 1973 年的报告中，政府声明“宪法第 4 条宣称，劳动是所有国民的一项权利和义务，无论其宗教信仰、性别、是否懂阿拉伯语言，社会阶层和政治观点如何。”

在 1989 年的报告中，政府指出“它尤为重视为妇女群体设立教育和职业培训机构及举办会议，以促使她们参加与男性群体同样的培训和各种职业。它补充说，1987 年有 455 名女大学生在国家行政学院上课，1970 年和 1988 年之间妇女进入就业市场的人数大量增加。另外，还颁布了一些法令，允许妇女在公共行政和司法部门担任重要职务，在 1989 年的总人民代表大会上第一次任命一名妇女为教育总委员会秘书处秘书长”。

在 1992 年的报告中，政府明确指出，关于促进自由的第 20 号法令在第一条中规定“民众国的公民，无论男女，在权利上一律自由平等。禁止侵犯公民权利。”第 28 条规定“妇女有权从事适合她们的劳动，有权不从事不适合她们体质的劳动。”

1993 年，实施公约和建议书专家委员会提出了下面的直接要求：

“关于妇女就业状况，委员会指出，妇女在劳动力市场上的人数从 1970 年的占

5.7%到1988年的占16.2%和1991年的占19%，女职工在教育和保健部门占多数，根据政府的说话，她们在国家行政部门也为数不少。委员会同时指出了在总人民委员会为轻工业设立的以帮助妇女参加劳动和生产为目的的家庭生产率中心方案的范围内，为在各个市建立、资助及装备（主要是缝纫机和绣花机）培训中心所做的努力，并请政府继续提供这方面的详细情况。同时，委员会提请政府注意1988年的全面研究报告第38段，该报告谈到就业及职业平等和按照性别进行职业隔离的危险，这就是让男子和妇女分别从事不同的职业和就业部门，委员会希望培训中心能够使妇女参加所有工作和生产，而不是仅仅参加传统模式所称的“妇女职业”。

绿皮书第三部分建议给予妇女职业及不同于男性的教育机会，委员会就此指出，政府解释该文时说，妇女享有初级、中级和大学等各级教育的平等，并通过职业培训秘书处设立适应妇女要求的职业培训中心，包括那些对行政及金融、工业制图和旅馆业培训感兴趣的妇女。政府也提到了它的关注点——但并未对其表现方式作具体的细节上的说明——，即妇女参加其他领域的活动，例如医学及护理，教育和社会保险。委员会坚持提请政府再次关注它1988年全面研究报告的第58段，并请政府提供总人民委员会关于经济规划的报告文本，同时指出在教育问题及妇女在教育、保健服务及缝纫这样的小工业部门以外的部门任职问题中出现的新情况。例如，对于总人民委员会1988年关于利比亚妇女就业制度的第164号决议和关于妇女有权进入司法部门的1989年第8号法令，采取了哪些措施加以贯彻？

在提供的法律文件中（特别是总人民委员会1989年第416号决定），委员会注意到给予总人民委员会的公共职能责任在它改组之后又受到影响，委员会请政府告知以后支配公共职能的确切结构，尤其要阐述主管机关的职能和活动，它们应负责保证在参加公职及公务员就业的方式和条件上，无论就公约中的哪一个理由，都不会出现任何歧视。委员会也希望收到总人民委员会有关公共职能或其他行使其职责的机构所作的报告的文本，这些报告将阐明男女从事公职方面的就业及机会平等的原则的

实施情况。

3. 就业政策

1993 年，专家委员会就《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》的执行情况提出了如下直接要求：

“委员会关心地注意到对劳动力培训措施及在 20 多个部门中实施培训计划的重视。报告也提到在职培训的措施和为妇女提供培训的机会以及为年轻人设立职业培训中心的情况。委员会感谢利比亚政府提供关于在培训领域内采取的行动及其对有关人员就业的影响这方面的信息。尤请指出旨在促进妇女就业的培训措施所取得的成果。请明确说明教育和培训政策如何与就业前景，尤其是年轻人就业前景取得协调。”

4. 孕产妇保护

在关于《孕产妇保护公约，(修订)，1952 年 (103 号)》的实施情况的 1981 年第一份报告中，政府宣布，根据劳工法第 1 条的规定，该法及孕产妇保护法规的实施范围不包括家庭女工和类似女工以及畜牧和农业工作人员（在农产品加工机构或农业机械修理机构工作的人员除外），国家行政机构和公共机构正式或非正式公务员。政府将为其中某些类别的人员制定专门规定。

另外，1970 年的劳工法第 97 条规定，在分娩后的十八个月中，哺乳女工有权享受两次日间休息，每次半小时，还加上其他规定的休息。

1990 年，实施公约和建议书专家委员会提出了如下直接要求：

第 3 条，第 2.3.4 款（产假期限）。委员会提请注意，劳工法第 43 条规定给予产前及产后共 50 天的假期，并根据公约第 3 条第 2 和第 3 款，产假不应少于十二个星期，分娩后至少要休六个星期的假。上述第 43 条规定必须在一个企业主处连续服务六个月期满后才可享受产假，而公约对享用休假权则未规定任何这方面的条件。最

后，上面提到的第 43 条并没有像公约第 3 条第 4 款的条文那样规定，即分娩如果晚于预产期，则在任何情况下以前休的产假都要延长至实际分娩期，必休的产后假也不应减少。委员会希望劳工法第 43 条不久以后按上面所说的意思加以修改，政府在报告中也提出了保证。

第 4 条，第 1.4.8 款（现金津贴）。 a) 根据关于社会保险的第 13 号法第 25 条最后一款和劳工法第 43 条，发给非独立女工的产妇津贴看来由雇主负责。另外，政府在报告中指出，有关发放产妇津贴的条件、规则和保障条款的规定应包括这样一条，即在雇主无法发放津贴的情况下，社会保险金管理处应将此津贴发给有此权利的投保人，同时管理处保留要求雇主在可能的情况下偿还由管理处承担的金额的权利。委员会在此提请注意，公约在第 4 条第 4 和第 8 款中规定，一方面，产妇津贴的发放或者是在义务保险系统的范围内，或者是从公共基金中提取，另一方面，在任何情况下，雇主都不应对所雇妇女应得的津贴费用负个人责任。因此，委员会希望，政府能够对照公约中的这些规定重新审查此问题，并指出为确定充分实施公约而考虑或已采取的措施。

公约第一条（实施领域） 在前面的说明中，委员会已提出，根据劳工法第 1 条和有关孕产妇保护的规定，已把本报告第 2 段第 4 点提到的女工排除在其实施领域之外，尽管公约将其包括在内。“委员会另外也指出，这些女工中的某些种类属于专门规定的范围。由于政府报告中没有这方面的资料，委员会请它在必要时提供这些规定的文本，并指出这些女工以何种方式享受公约在第 3 条（产假），第 5 条（哺乳休息） 和第 6 条（禁止解雇） 中规定的保护措施。

5. 夜间工作

在 1970 年关于《夜间工作（妇女）公约，（修订）1948 年，（第 89 号）》执行情况的报告中，政府在答复专家委员会提出的实施 1969 年的公约和建议书的直接要求

时，宣布已在 1990 年通过一项新的劳动法令。该法第 96 条根据公约第 2 条，规定妇女禁止在 20 时至 7 时从事夜间工作，即连续时间为 11 小时。政府明确指出某些职业例外。

在 1976 年的报告中，政府公布了允许在 20 时至 7 时任用妇女的条件、职业和情况：

- “1. 在旅馆、饭店，以及演出行业和其他类似场所；
- 2. 在空中客运或货运行业及旅游服务社；
- 3. 在宗教及国家节日期间；
- 4. 处于领导负责任岗位；
- 5. 在医院、诊所及类似机构，以及幼儿园；
- 6. 在营业场所；
- 7. 如果不进行该项工作会遭致重大损失，就在 48 小时前通知工作监察人员并取得其书面同意。也应告知要进行的工作需要多长时间；
- 8. 在临时或计工作合同下，妇女也不应在 5 时前和 21 时后受雇。”

国际劳工局根据《消除对妇女一切形式歧视公约》

第 22 条提交的报告

(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

日本

(还见国际劳工局向消除对妇女歧视委员会第十三次会议提交的报告。)

日本已批准的劳工组织有关公约

日本已批准了下列专门涉及妇女的或载有专门涉及妇女问题条款的劳工组织公约：

- 《地下作业（妇女）公约，1935 年（第 45 号）》（1956 年批准）；
- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1967 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1986 年批准）；
- 《人力资源开发公约，1975 年（第 142 号）》（1986 年批准）。

自国际劳工局向第七次会议提交报告以来向国际劳工局提供的补充资料

1. 报酬平等

日本政府在其 1989 年关于 1951 年《同酬公约》（第 100 号）执行情况的报告中宣布，男女高中毕业生起点薪水之间的差异并不一定包含有违反同酬原则的意思，因为这可以用这两个群体之间不同的职业结构加以解释。日本政府还说：

《同等就业机会法》要求雇主在就业方面给予男女平等待遇，劳动省妇女局及其都道府县妇女和青年工人办事处一直在努力使上述法律的主旨得到充分的理解和执行。

由于这个原因和其他原因，男女在与征聘、雇用、工作分配、提升、教育和培训

等有关的就业方面获得同等机会和平等待遇的情况增加了,而且在一些情况下,妇女正在从事她们过去未曾从事的职业。

此外,被列为重要任务之一的关于女工福利措施的基本政策(1987年6月颁布),规定充分执行《劳动标准法》中规定的男女同薪原则。这一基本政策的执行期是从1987财政年度至1991财政年度的五年。因此,迄今为止一直在不断努力使男女同薪原则在开展宣传活动和对雇主进行集体指导的情况下得到充分的理解和执行。

日本政府还说:

——区分“主要或关键”工作和“补充性工作”的职业分类(分类的确定已在委员会先前的意见中提到过)主要是根据诸如与性别无关的工作内容等因素确定的,因此按照这种职业分类确定的不同薪水级别并不违反男女同薪原则。由于《同等就业机会法》已经生效,在妇女无法进入这两种职业分类中的任何一种而又没有站得住的理由的情况下,都道府县妇女和青年工人办事处给予积极的行政指导,敦促雇主遵守有关义务,作出法律所要求的努力;

——因工人是妇女而在家庭津贴、住房津贴等方面给予歧视待遇的作法违反了《劳动标准法》第4条的规定(关于向男女工人提供附加福利的统计资料附在报告中);

——劳动标准视察员在定期视察(包括发生事故时进行的视察;此种情况1987年有170686例,1988年有162659例)中查出的违反《劳动标准法》第4条(男女同薪原则)的次数1987年有14例,1988年有7例。在所有这些实例中,都向有关雇主提出了建议,这些雇主后来纠正了这些违法行为。1991年发现了5例。

1992年,实施公约和建议书专家委员会提出了下列意见:

委员会在多年所作的评论中一直设法了解情况,以便它能够确定该公约的实施已在多大程度上导致缩小男女之间的工资差别。根据日本政府提供的最新资料,委员会注意到女高中毕业生的起点薪水差额在1990年已缩小到担任同样职务的男子起

点薪水的 94.7%。对已从高中毕业、年龄和服务年限相同的男女“标准”工人（即自从毕业以来一直受雇于同一企业的工人）进行的比较表明，在 20 岁年龄组中，妇女的工资相当于男人工资的将近 90%，在 50 岁年龄组中前者相当于后者的 70%。劳动省在 1988 年 6 月进行的“工资结构基本调查”（它似乎是后者提到的数据的来源）表明，工资差额，至少在起点薪水方面的差额，在初中和高中毕业生中间正在持平，在大学毕业生中正在缩小。然而，这一调查表明，妇女的平均月现金收入是男人的约 60.5%。

委员会从日本政府的报告所提供的资料中注意到，有两个主要原因似乎可以说明平均收入方面的重大工资差额为何持续存在以及与女工年龄有关的工资差额为何在扩大：第一个原因是资历工资制度，根据这一制度，雇员的工资随着在同一企业中的服务年限而增长；第二个原因是妇女集中在报酬较低的工作方面，没有得到同等就业机会。

关于资历工资制度，日本政府早先说过，改而采用以工作内容为基础的工资制度将促进男女同酬原则的贯彻执行因为它会减少由于妇女的平均工龄较短而造成的收入差异。然而，它指出，雇主和工人均承认以资历为基础的工资制度的优点，并认为这种制度须逐步加以改革以避免损害这些优点。委员会请日本政府说明在建立以工作内容为基础的工资制度方面是否取得任何进展。为了确保缩小起点一级的工资差额的趋势能随着这些工人变老而得到维持，委员会还请日本政府说明是否已经考虑或可能考虑采用一种制度，使那些因生育或抚养子女或履行其他家庭责任而中断职业生涯的妇女能够得到资历奖赏。

关于通过采取措施促进女工享受同等机会来消除报酬上的不平等现象一事，委员会注意到日本政府的报告中提供的有关为执行 1985 年《同等就业机会法》所采取措施的资料。委员会回顾说，该法在禁止以性别为由在职业指导、支付附加福利金、规定的退休年龄和退休方面进行歧视和以结婚、怀孕和生育为由解雇女工的同时，规

定雇主“应努力”为男女在征聘、雇用、分配职务或提升工人方面提供同等机会。委员会注意到，根据劳动省在1988年建立的女工就业管理自愿检查制度（按照这一制度，在2万个机构中任命了负责促进同等机会的人员），企业无须分析进展情况和提出有关报告。然而，关于妇女就业管理的基本调查除其他以外还表明，87.3%的企业答复说，担任主任级职务的妇女人数连续3年没有什么变化，而74.8%的企业说它们计划改善妇女的工作地位。在此项调查的范围内，对关于分配女工的基本思想所作的分析表明，45.7%的企业说它们“分配女工担任可以发挥她们作为女性所具有的特点和敏感的工作”，23%的企业说它们分配女性担任一切工作，16.7%的企业说它们分配妇女“担任能以最佳方式利用她们的特别技能的工作”；7.9%的企业分配妇女只担任辅助性工作。

鉴于这些说明，委员会请日本政府考虑在同社会伙伴磋商的情况下采取额外措施，以保证目前在征聘、雇用、分配和提升方面存在的不平等现象得到纠正，因为这些现象看来在一定程度上造成工资差距得以维持或继续存在下去。

委员会回顾说，该公约根据工作价值对工种进行比较，因此必须使用用以比较男女所从事的不同工作的价值的标准。为此委员会请日本政府说明它已采取或考虑采取何种措施，以确保不致因为根据有关男女各自素质的传统观念所作的主观价值判断而对主要由妇女干的工作给予比主要由男人干的工作低的价值。

1992年，“反对歧视全国铁路工会会员和妇女的妇女网络”组织向上述办事处提供了它们“对公民和政治权利国际评论的反向报告，日本定期报告（公民和政治权利评论）”，1992年11月2日，该报告提到了关于“保证男女享有同等就业机会”的法律中所规定的原则和劳工状况的现实之间存在的差距。

1993年，实施公约和建议书专家委员会除其他外提出了下列意见：

日本政府在其最近的一次报告中说，它的基本政策是严格执行它已批准的劳工组织公约的条款，并且它正在竭尽全力保证大家遵从第100号公约的要求。日本政府

认为，委员会1992年的意见没有准确地认识到该国的制度和实际情况，并且谈到了男女之间平均工资上的差距这一整个问题，这就超出了该公约中所涉及事项的范围。日本政府认为，关于这项公约，委员会应该仅限于对同工同酬问题发表见解，并且它应将诸如获得同等就业机会等其他问题留待在另外的场合讨论。

委员会注意到了这番话。它赞赏日本政府致力于执行该公约的态度，它为就这一问题继续进行对话所作的持续努力就证明了这一点。在这方面，委员会回顾了它在1990年提出的一般意见，其中它说，大部分批准国在执行该公约的主要要求方面都经历了严重的困难。

委员会在确定该公约的执行情况时关注的是获得关于男女所得工资和男女之间的工资差额的资料，因为这种资料可能表明存在着问题，从而为进行进一步的研究和采取措施以便更好地执行公约原则提供基础。

委员会还谋求获得关于实施同工同酬原则所用办法的资料。委员会在其以前的意见中并未建议中止实行资历工资制度。它反映了日本政府的一项声明，该声明说从资历工资制度改为以工作内容为基础的工资制度应能促进男女同酬原则的贯彻执行。因此，委员会要求提供资料，说明在资历工资制度的范围内，可在多大程度上采用客观评审工作——在该公约第3条所指意思的范围内——的方法，以便能够对男女所从事的不同工作的价值从它们的实际内容或要求方面进行比较。委员会在这方面指出，这种比较应使用非歧视性标准，以保证对主要由妇女干的工作给予的价值不比主要由男人干的工作的价值低。

委员会注意到了日本政府的如下一番话，即并不存在全国的共识，认为因为根据有关男女各自素质的传统观念所作的主观价值判断而对主要由妇女干的工作（例如护理）的内容给予的价值要比主要由男人干的工作的价值不合理地低。因此，目前没有从这种观点出发采取或考虑采取措施。然而，委员会饶有兴趣地注意到，日本政府一直在向那些计划将资历工资制度加以改进而使之成为一种以工作内容为基础的工

资制度的企业提供咨询和援助，虽然目前由于统计调查方法的变化而无法获得表明进展程度的资料。

委员会请日本政府在其下次报告中提供关于在不同部门或职业（包括那些以一种性别为主的部门或职业）中就业的男女的最低或基本工资标准和平均实际收入的按资历和技术水平细分的详细资料以及关于在这些不同部门或职业中就业的男女所占百分比的资料。此外，如果日本政府能继续提供关于为就采用以工资内容为基础的工资制度问题向企业提供咨询所采取措施的资料，其中包括关于用以比较男女所从事的工作并对其进行分类的标准的资料，委员会也将不胜感激。

关于为促进妇女就业机会所采取的措施对该公约的现实意义，委员会一贯指出，对就业和职业上的同等机会和平等待遇问题采取综合的处理方法对该公约的实施具有特别重要的意义。正如它在其 1986 年同酬问题总调查报告的第 252 段中所说的，对工作的同等评价和获得报酬的所有构成部分的平等权利不可能在存在不平等现象这一总的背景情况下实现。在这方面，委员会注意到了日本政府讲的如下一番话，即有必要继续研究办法以促进 1985 年《同等就业机会法》的目的的实现。委员会请日本政府说明为鼓励雇主在征聘、雇用、分配和提升方面给妇女以同等机会已经采取或考虑采取的措施，因为根据 1985 年的《同等就业机会法》，雇主没有义务这样做。

委员会注意到，在答复它提出的给予为履行家庭责任而中断职业生涯的妇女资历奖赏的建议时，日本政府提到了 1992 年的法律中关于育儿假的规定，该项法律使工人得以休假而不必辞职。委员会请日本政府说明一下，在妇女确实由于该项法律中所述的家庭原因而休假的情况下，她重新受雇时是否享有如果她没有中断工作本应有权享受的同一资历水平。

2. 就业政策

日本政府在其 1988 年关于 1964 年《就业政策公约（第 122 号）》执行情况的首

次报告中，提供了关于1988年6月制定的第六个基本就业措施计划以及与就业政策有关的不同规定的资料。

日本政府在其1992年的报告中宣称：

自从《同等就业机会法》实施以来已经过去了6年，该法的目的正在稳步渗入社会。我们注意到许多企业都按照该法的要求改进了它们的就业管理。例如，就征聘而言，该法实施之后，未规定性别的工作机会数目剧增；至于雇用，大门已向四年制大学的女毕业生广为敞开，而在该法颁布之前，她们在寻找工作方面曾经面临过严重困难。此外，关于教育与培训，相当多的企业在这方面的情况有了改善，因为在该法实施之后，它们将传统的作法改为在培训新雇员方面给予男女平等待遇，结果是几乎所有的企业都逐渐给予男女平等待遇。这些变化不仅是企业为改进它们的就业管理所作自主努力的结果，而且也是妇女和青年工人办事处为确保大家遵守《同等就业机会法》和据此制定的指导方针而提供咨询意见和指导的结果，这一点已在我们先前的报告中告知国际劳工局。关于具体征聘工作，这些办事处在6年期间在6000多个实例中提供了咨询意见和指导，其中包括与处理要求帮助的广告的广告代理商、报纸、杂志等进行接触。因此，我们认为，虽然该法中没有刑罚条款，但由于行政机构的这些努力，该法收到了实际效果。

此外，自愿检查促进制度（我们已在先前的报告中将此制度作为取得《同等就业机会法》的实际效果所采取的一项措施向国际劳工局作了汇报）在这4年中已得到充实和扩展，表明1991财政年度在大约4.6万个机构中任命了负责促进就业机会的人员。

此外，根据《同等就业机会法》，必须制订指导原则，以此作为“关于女工福利措施的基本政策”，而且这些指导原则应成为实现该法的基本思想所需采取措施的基础。1992年5月制定了第二项政策，这一政策指明了今后5年内所需采取措施的方向。

关于非全日工作，劳动省进行的调查表明，女工选择非全日工作的主要原因有三个：(1) 她们希望在对她们方便的时间工作(58.9%)；(2) 她们更喜欢较短的工时和较少的工作日(31.7%)；(3) 她们需干家务活和照顾孩子(23.1%)。因此，委员会的下述说法看来并不符合日本的实际情况，即绝大多数非全日工作被那些并非自愿选择这种就业形式的妇女所占据。

3. 人力资源开发

日本政府在其1988年关于1975年《人力资源开发公约(第142号)》执行情况的首次报告中宣称，关于在企业中进行的职业培训，《劳动标准法》第3条禁止以国籍、信仰或社会地位为由进行歧视。该法中关于促进男女在就业方面的同等机会和平等待遇和其他女工福利措施的第9条也禁止以基于性别的理由进行歧视。日本政府还说，《就业保障法》第2条提到了选择职业的自由。

日本政府在其1992年的报告中提供了下列情况：

为了帮助那些由于诸如育儿、家务工作、照顾家庭等各种限制性条件而仍无工作的妇女再就业并利用她们的才能，自1991财政年度以来已设立了专门从事妇女就业服务的称作“妇女呼唤工作”的公共就业保障办事处。这些办事处给希望工作的妇女进行登记，在她们失业期间向她们提供就业信息，举办职业讲座课程，提供周密的就业咨询和服务，等等。

有许多女工为了育儿而被迫辞职，因为女工承受着育儿的主要负担。为了应付这种局面，1991年5月制定了关于育儿假的法律，并且自1992年4月起开始实施，以此作为通过帮助使工人的工作和育儿任务相容来促进工人继续就业的一项措施。该项法律的主要实质是使抚养一岁以下子女的工人能够有育儿假。

4. 地下作业

日本政府在其1958年关于1935年《地下作业(妇女)公约(第45号)》执行情

况的报告中宣称,《劳动标准法》第 64 条规定:“雇主不得雇用未满 18 岁的未成年人和妇女从事地下劳动。”

日本政府在其 1985 年的报告中指出:

关于审查《劳动标准法》中有关保护妇女的条款,由公共利益集团、雇主和工人的代表组成的妇女和未成年人问题委员会于 1984 年 3 月提出了一项建议(已附上)。根据这一建议,日本政府决定放宽或废除有关保护妇女的法律规定,以便保证男女在就业上享有同等机会;政府于 1985 年部分修正了《劳动标准法》。

自 1986 年 4 月 1 日以来,修正后的《劳动标准法》一直有效。该法豁免:

将从事医生和护士工作的人以及将从事为报刊撰写报道、出版和制作广播节目的工作,而这些工作又是出于临时需要才进行的人,但不包括那些怀孕的人以及生育后不到一年并已通知其雇主她们将不从事上述地下劳动的人。

国际劳工局根据《消除对妇女
一切形式歧视公约》第 22 条提交的报告
(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

马达加斯加

(还请见国际劳工局第十二届会议的报告)

马达加斯加已批准的国际劳工组织有关公约

在国际劳工组织专门涉及妇女或载有专门涉及妇女问题条款的公约中，马达加斯加批准了下列公约：

- 《白铅（油漆）公约，1921 年（第 13 号）》（1960 年批准）；
- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1962 年批准）；
- 《歧视（就业及职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1961 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1966 年批准）；
- 《最大负重公约，1967 年（第 127 号）》（1971 年批准）。

自国际劳工局向第十二届会议提交报告以来的补充情况

1. 同酬

在关于实施《同酬公约，1951 年（第 100 号）》的 1992 年的报告中，政府再次确认在工资上不存在性别差异，因为仅由职业和专业条件来决定工资。但它强调，“目前很难客观地对工作职位概念进行评估以落实同工同酬原则。劳动部自身资源有限，无法开展这样广泛的调查。”

另外，政府准备同全国劳工理事会合作修改 1975 年的劳工法，并在劳工理事会下面设立一个专门委员会，专门研究劳动条件，尤其是工资。

涉及到同工同酬原则的实施，工人或其工会组织可在发生争端的情况下，特别是关于职业分类争端中，诉诸劳工监察部门或劳工法庭。

2. 就业平等

政府在 1993 年作的关于实施《歧视（就业及职业）公约，1958 年（第 100 号）》的报告中宣布，在 1992 年 8 月 19 日公民投票之后，国家通过了新宪法，成立了第三共和国。

“宪法

第 8 条：“国民在权利上平等，享受由法律保护的同样的基本自由。”

“国家取消一切源于性别、教育程度、财产、出身、种族、宗教信仰或见解的歧视。”

第 27 条：任何人在工作或就业中不得因性别、年龄、宗教、见解、出身和政治信仰而遭到伤害。”

政府还提到，在关于性别歧视上，“已取得令人注目的进步：妇女在公营部门和私营部门，在政府和行政部门都担任了负责职务：部长、秘书长、总经理和经理。

妇女也在私营团体履行管理人员职责，无论是企业领导还是公司经理。根据人口部资料，妇女在公共职能第一和第二类职员中占 64%，在大学行政人员中占 43%，73% 的女工作人员在卫生部和国家教育部。

还要指出，这类人员大多数在城市中工作，妇女在农村主要从事马达加斯加社会固有的传统职业。

根据就业管理部门的调查，1990 年马达加斯加现代化部门中固定职业估计为 172,000 个。它们分布在 751 个机构中，其中 83% 是私营企业，5% 是合营经济公司，12% 是公营企业。

这份调查表明，女性的参与随职业分支不同而各异：

1. 总的来说，在各分支妇女占劳动力的 17%。
 2. 在“制鞋业和服装业”中，妇女所占比例超过了 50%。
 3. 在“建筑和公共工程”中，妇女占 25 分之一的职位。
 4. 在劳动力的这 17% 中，9% 来自农业部门，32% 是服务业部门，52% 来自工业部门。
 5. 在统计的 176,632 个固定职位中，28,910 个由妇女占据，其中：
 - 高级管理人员中，4,690 名为男子，627 名为妇女；
 - 中级管理人员中，7,478 名为男子，1,576 名为妇女；
 - 熟练职员中，31,252 名为男子，11,499 名为妇女；
 - 熟练工人中，22,670 名为男子，713 名为妇女。
- 在非正规独立企业中，总人数为 2,351 人，妇女为 1,081 人，其中：
- 高级管理人员中每 21 名男子就有 4 名妇女；
 - 中级管理人员中每 29 名男子就有 7 名妇女。”
- 宪法和现行法令正式保障男女有同等的就业及职业培训机会。
- 劳工法和公共职能总法规再次作出了这些规定。

3. 就业政策

1993 年，实施公约和建议书专家委员会提出了下列关于实施《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》的直接要求：

“委员会指出，现阶段政府调整方案规定首要目标是达到超过人口增长的经济增长速度，重建工业部门，推进中小企业，改善教育质量，推动一项针对境遇最差人口的社会政策。为此在调整的社会方面，1989 年制定了一项“社会行动及支持经济管理方案。”委员会参考了公约第 1 条第 1 款，其中规定所有批准公约的成员国都应制定并实施一项旨在促进生产性的和自由选择的全面就业的积极政策，并把它作为“一个主要目标”。委员会希望结构调整方案的方针不会同贯彻公约所确立的发展全面就

业目标相抵触，并希望政府提供结构调整方案范围内采取的措施所产生的影响的情况，这些影响涉及全体和特定工人类别，例如妇女，年轻人，老年人和残疾人的现状、水平和未来趋势。”

国际劳工局根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第 22 条提交的报告
(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

荷 兰

荷兰已批准的劳工组织有关公约

荷兰已批准了下列专门涉及妇女的或载有专门涉及妇女问题条款的劳工组织公约：

- 《白铅（油漆）公约，1921 年（第 13 号）》（1939 年批准）；
- 《地下作业（妇女）公约，1935 年（第 45 号）》（1937 年批准）；
- 《夜间工作（妇女）公约（修订），1948 年（第 89 号）》，*
- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1971 年批准）；
- 《孕产妇保护公约》（修订），1952 年（第 103 号）》（1981 年批准）
- 《歧视（就业和职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1973 年批准）
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1967 年批准）；
- 《人力资源开发公约，1975 年（第 142 号）》（1979 年批准）；
- 《有家庭负担的工人公约，1981 年（第 156 号）》（1988 年批准）。

自荷兰政府提交第一次报告之日以来向国际劳工局提供的情况

1. 报酬平等

1992 年，实施公约和建议书专家委员会就 1951 年《同酬公约（第 100 号）》的实施问题提出了下列直接要求：

* 荷兰已退出这项公约。

委员会注意到荷兰政府委员会先前就工资审查司进行的调查发表的意见所提供的资料，该资料透露了一些不符合 1975 年同酬法规的事例。委员会请荷兰政府提供关于由于就业和社会大臣根据新法规所起的作用而在克服工资审查司所确定的问题方面取得的任何进展的资料。

委员会饶有兴趣地注意到工资审查司 1988 年就零售贸易部门的同酬问题所进行的研究，有关的研究报告指出，“赡养家庭者的酬金”（似乎只付给被指定为家庭中唯一赡养家庭的人）是一种间接形式的歧视，违反了 1989 年的《平等待遇法》。如果荷兰政府能够提供有关这些酬金一般分配情况的进一步资料，并说明有鉴于这项研究，是否正在考虑审查给予酬金的依据，委员会将不胜感激。

委员会还饶有兴趣地注意到有关平等权利委员会的活动、包括该委员会所处理的同酬案件的资料。委员会请荷兰政府在其今后的报告中继续提供这类资料，说明该公约的实际执行情况。

在 1992 年的意见中，

委员会注意到，荷兰工会联合会在就该公约的执行情况发表评论时说，各种形式的主要由妇女从事的弹性工作（即家务工作、电信工作、自由职业和辅助工作）的相互关系是报酬上不平等的主要根源。从事这些形式工作的妇女由于雇用她们的合同类型而无法求助于任何或多数禁止歧视的法规。据荷兰工会联合会说，合同的选择如果不是完全至少也是主要由雇主决定的（尽管雇员不反对或亲自选择弹性工作的各项内容）。荷兰工会联合会呼吁政府采取更有力的政策，包括采取立法措施，以确保从事这些形式工作的大多数工作人员不致仍然处于法律保护的范围之外。荷兰工会联合会认为，这种行动将有助于消除报酬上广泛存在的不平等现象。

委员会注意到，荷兰政府在对上述评论作出反应时说，所谓灵活的劳资关系问题被认为是该国的一个重要政策问题。荷政府还说，第 100 号公约并没有具体规定各国政府必须采取荷兰工会联合会要求采取的那种行动。

委员会在其先前提出的直接要求中指出，根据 1989 年《男女平等待遇法》的同酬规定，对报酬进行比较的依据仅限于同一企业中一名异性工人因从事同等价值的工作，或如果没有这种工作，从事几乎同等价值的工作而一般所得的工资（第 7 (1) 条），而 1975 年的同酬法规第 3 (2) 也考虑到了这样的可能性：如果有关工人受雇的企业中没有一名异性工人从事同等或大体同等价值的工作，则可将比较的范围扩大到在同一部门里尽可能同类的企业中一名异性工人因从事同等价值的工作，或如果没有这种工作，从事大体同等价值的工作而一般所得的工资。委员会已请荷兰政府说明高度集中于某些活动部门——那里进行比较的可能性在企业一级可能是不充分的——的女工可以何种方法谋求使她们的同酬要求得到裁决。委员会从荷兰政府的报告中注意到，像 1975 年的法所规定的那样将比较的范围扩大到另一个企业的可能性实际上从未被利用过，其原因是很难证明不同公司雇员之间的工资差别是基于性别歧视，因为很容易对此反驳说一个公司只是对同等价值的工作付给比另一公司优厚的报酬而已。由于该项规定从未被利用过，荷兰政府没有将它载入新的法规。

委员会承认，确定应在多大程度上允许对男女从事的工作进行比较的问题，是该公约实施问题中的一个特别困难的方面。但是很显然，如果同酬原则要在一性别隔离的劳动力市场上得到实施的话，就必须要有进行比较的充分可能性。正如委员会在其 1986 年的一般调查报告中所指出的，为了确保在一个主要雇用妇女的行业中实现同酬，就必须要有一个在有关公司或企业的范围之外进行比较的依据。这并不是说不要考虑该公约范围以外的影响工资水平的那些因素（如地理位置、特定技能的过剩或缺乏、或各企业的工资政策等）。诚然，受雇于不同企业但却从事同等价值工作的妇女在报酬上的差别可能是由于一个公司按较高的标准付给其工人工资所致。但是，如果在对这些企业的工资总体结构进行审查时可以看出，一个公司男女雇员之间的工资差额一贯比另一类似的企业大的话，就可能存在对以性别为由实行的歧视作出推

断的依据。关于这一点，委员会回顾说，1975年的同酬法规也规定，如果在企业之外进行比较（依据第 3 (2) 条）的话，就必须考虑到“有关企业工资结构上的一般差别”（第 5 (3) 条）。委员会在承认扩大比较范围所涉及的种种困难的同时，请荷兰政府进一步考虑那些认为自己在企业一级进行比较的可能性不充分的女工如何才能在实际上谋求实现她们的从事同等价值的工作领取同等报酬的权利。

2. 就业平等

荷兰政府在其 1992 年关于 1958 年《歧视（就业和职业）公约（第 111 号）》执行情况的报告中宣称，在其目前对为帮助各组织支付为处境不利的妇女制订积极行动方案所需的某些费用而制订的补助金计划进行的研究中将处理来自 120 个组织的资料。

1993 年，实施公约和建议书专家委员会除其他以外，提出了下列直接要求：

委员会注意到荷兰政府的数字表明，1990 - 1991 年期间在妇女职业学校接受培训的妇女中有 72% 此后找到了工作，它请荷兰政府提供有关少女和妇女在职业中心接受培训的机会和为向妇女提供更广泛的职业选择所作的任何其他努力的进一步资料。

3. 人力资源开发

荷兰政府在其 1990 年关于 1975 年《人力资源开发公约（第 142 号）》执行情况的报告中提供了以下情况：

1985 年，人力资源局局长决定对各技术职业培训中心实行所谓的 5% 指标。这意味着在各技术职业培训中心应该给妇女保留起码 5% 的位置。1989 年这方面的指标是 10%。

荷兰政府在其 1992 年的报告中说：

妇女职业学校旨在培训几乎没有什么资格、年龄超过 25 岁、还没有工作或在长

期离职之后整重新开始就业的妇女。培训课程包括了历来以男子为主的职业，如计算机学和商业课程。这种培训有助于妇女找到工作，并且创造妇女可用以开创她们自己事业的条件。每个位置的费用是（每年）14400 荷兰盾。1990 和 1991 年新招收了 970 名妇女。成功率达 90%，平均有 72% 的人参加了工作。

4. 孕产妇保护

荷兰政府在其 1992 年关于 1952 年《孕产妇保护公约（修订）（第 103 号）》执行情况的报告中提供了以下情况：

1990 年 3 月 2 日修改了《生病补助法》：就怀孕和分娩来说，在总共 16 周的时间内，给予的生病补助为日工资的 100%。

5. 有家庭负担的工人

1993 年，实施公约和建议书专家委员会除其他以外，还就 1981 年《有家庭负担的工人公约（第 156 号）》的实施问题提出了以下直接要求：

该公约第 1 条．如果荷兰政府能在其下次报告中提供关于如何在该公约条款适用的范围内给“他们的明显需要照料或供养的其他直系亲属”一语下定义的资料，委员会将不胜感激。

第 2 条．委员会注意到，根据 1990 年的《育儿假法》和公务员条例，每周工作不到 20 小时的雇用工人和每周工作不到 16 小时的公务员无权享受育儿假。它注意到，1990 年《育儿假法》的规定暂时不包括教学医院的雇员。如果荷兰政府能在今后的报告中提供关于为把这一法规的范围扩大到上述规定没有包括的那些工人所采取或考虑采取的任何措施的资料，委员会将不胜感激。它还请荷兰政府说明 1990 年的《育儿假法》是适用于所有雇员而不论其就业形式如何呢，还是只适用于按照《劳工法典》第 1637 (d) 条及其后各条的规定在正式法律意义上受雇的雇员。

第 4 条．如果荷兰政府能在今后的报告中继续提供关于除产假和育儿假之外，

为了使工作的父母能够更好地将他们的工作与家庭责任结合起来已经采取或考虑采取的诸如减少工作时间、请假照料生病的孩子、弹性工时或在家中工作的可能性等措施的资料，委员会将不胜感激。它还请荷政府提供关于为了使有家庭负担的工人能够把他们的工作和他们抚养子女以及他们的明显需要照顾或供养的其他直系亲属的家庭责任更好地结合起来已经提供或考虑提供的任何社会保障津贴的资料。关于这一点，如果政府能提供——倘若有的话——关于税收或社会保障法规中所规定的“唯一赚取收入者酬金”的种类和获取这些酬金的合格条件的资料，委员会将不胜感激。此外，委员会还请荷兰政府提供关于有补贴日托的合格条件和对这种补贴的需求的资料。

第5条. 委员会注意到荷兰政府的报告中有关提供儿童保育设施问题的资料，它请荷政府在其下次报告中说明儿童保育设施是否满足目前对这类设施的需求，如果不能满足，是否正在采取或考虑采取措施以求满足这种需求。关于这一点，委员会请荷政府随时向它通报政府的儿童保育政策的执行情况，包括对这一政策执行情况的评价和在这方面取得的进展。如果荷兰政府能够说明是否有儿童保育设施以外的可以帮助工人将他们的工作与他们抚养除子女以外的受扶养人的家庭责任协调起来的任何家庭服务设施，委员会也将不胜感激。

6. 夜间工作

1972年，荷兰政府提交了关于1954年批准的1948年《夜间工作（妇女）公约（修订）（第89号）》的“退约书”。该退约书于1972年2月26日登记并于1973年2月26日生效。荷兰政府除其他以外提出的理由是：

过去几年里，男女之间仍然存在的社会不平等现象已被越来越广泛地认为是一种现已不再合理的差别待遇。此外，从生产过程的角度来看，这种现象可视为阻碍妇女从事某些工作的一个障碍，而这些工作由于劳动力市场的状况最好能由她们来干。

7. 地下作业

荷兰政府在其 1938 年关于 1935 年《地下作业（妇女）公约（第 45 号）》执行情况的报告中宣称，适用于地下作业的法规第 311 条第 1 款除其他外绝对禁止妇女从事地下作业。

8. 白铅（油漆）

荷兰政府在其 1947 年关于 1921 年《白铅（油漆）公约（第 13 号）》执行情况的报告中宣称，1920 年的劳动法规第 8 条禁止雇用年轻人和妇女从事任何涉及使用白铅或硫酸铅或其他含有这些颜料的产品的油漆工作。

国际劳工局根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第 22 条提交的报告

(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

(另见国际劳工局向消除对妇女歧视委员会第十届会议提交的报告。)

新 西 兰

新西兰已批准的劳工组织有关公约

新西兰已批准了下列专门涉及妇女的或载有专门涉及妇女问题条款的劳工组织公约：

- 《地下作业（妇女）公约，1935 年（第 45 号）》；*
- 《夜间工作（妇女）公约（修订），1948 年》（第 89 号）；*
- 《同酬公约》，1951 年（第 100 号）》（1983 年批准）；
- 《歧视（就业和职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1983 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1965 年批准）。

自新西兰政府提交第一次报告之日以来向国际劳工局提供的情况

1. 报酬平等

1992 年，实施公约和建议书专家委员会除其他以外，就 1951 年《同酬公约（第 100 号）》的实施问题提出了以下意见：

委员会还注意到新西兰工会委员会就为确定同酬而进行比较的可允许的范围所发表的意见。该工会委员会说，只能在同一雇主所雇用的工人之间进行比较，而在颁

* 新西兰已退出这些公约。

布 1991 年《雇用合同法》之前，通过协定的登记有可能确保工资上平等适用于该协定所涉及的职业或行业所有工人。该工会委员会说，更要紧的是完全没有任何机制可以确保主要由女工从事的职业或技术工作所得报酬是按与支付给主要由男子从事的类似职业或技术工作部门中的工人的报酬相同的标准支付的。

委员会在承认在确定应在多大程度上允许对男女从事的工作进行比较方面所存在的困难的同时指出，如果干同等价值的工作领取同等报酬的原则要在一性别隔离的劳动力市场上得到实施的话，就必须提供进行比较的充分可能性。为了确保在主要雇用妇女的职业或行业中执行这一原则，就必须要有一个在有关公司或企业的范围之外进行比较的依据。委员会请新西兰政府在其下次报告中提供关于为了确保对私营部门中那些认为在其特定的工作场所进行比较的可能性不充分的女工适用于同等价值的工作领取同等报酬的原则已经采取或考虑采取的措施的资料。

此外，委员会回顾说，1960 年的《政府部门人员同酬法》规定，当政府部门女雇员从事某种完全或主要由妇女从事的工作时，可以与其他工作部门的工资等级进行比较（第 3(1)(b) 条），因此它请新西兰政府提供有关实际利用这项规定情况的资料。

委员会饶有兴趣地注意到新西兰政府提供的关于为促进同酬所采取的措施（在新西兰政府 1991 年 1 月对就业平等问题工作组所提出建议的答复中作了概述）的资料。尤其注意到出版和广为分发了为克服传统工作评价体系中存在的性别偏见而编写的“工作场所的平等；一种中性工作评价方法”手册（国家服务委员会，1991 年 7 月）。委员会还注意到，新西兰政府将为促进平等而与私营部门雇主一起设立一项平等就业机会信托基金。政府还承诺要为促进私营部门中的平等而提供大量资金。

2. 就业平等

1993 年，实施公约和建议书专家委员会除其他以外，就 1958 年《歧视（就业和

职业)公约,(第111号)》的实施问题提出了下述意见:

委员会在其先前提出的意见中指出,在废除1990年的《就业平等法》之后,新西兰政府设立了一个就业平等问题工作组以评价各种平等就业机会倡议并就制订和执行就业平等政策的最有效方法向政府提出报告。工作组1991年1月提出的报告讨论了向妇女、毛利人、太平洋岛屿人、残疾人和其他被确定为处境不利的群体提供平等的就业和培训机会上的问题,并载有如下一些至关重要的建议,即制定法规,要求雇主制订、执行和监测平等就业机会方案,以及设立一个由政府和私营部门共同供资的就业平等委员会。委员会从新西兰政府1991年7月提供的资料及其上次报告中注意到,政府对就业平等问题宁愿采取一种非立法的处理方法。它宁愿设立一项公/私部门合办的平等就业机会信托基金——由政府和雇主的缴款供资——以便研究制订和推动平等就业机会政策和做法,主要在私营部门并进行有关方面的研究。该信托基金应每年就它所开展的活动和在私营部门中制订和执行平等就业机会政策与做法方面所取得的进展向议会提出报告。新西兰政府还为促进私营部门的平等就业机会方案和做法设立了一项平等就业机会基金。

委员会注意到,新西兰政府打算监测在通过平等就业机会信托基金的教育、宣传和研究工作以及平等就业机会基金所资助项目取得的成果创造平等就业机会环境方面所取得的进展。委员会请新西兰政府在其下次报告中提供有关下述两个方面的充分资料:(一)私营部门的平等就业机会计划;(二)平等就业机会信托基金和平等就业机会基金在宣传和实际执行就业机会和待遇平等原则以及获得教育和职业培训和机会平等方面开展的活动和取得的成果。

新西兰政府在其1992年关于1958年《歧视(就业和职业)公约(第111号)》执行情况的报告中提供了以下情况:

新西兰政府已决定以一项新的《人权法案》取代司法和法律改革特别委员会目前审议的《人权委员会修正案法案》。这项法案将修订并取代1971年的《种族关系法》

和 1977 年的《人权委员会法》。新西兰政府尚未就拟载入该法案的禁止歧视的理由作出决定。不过，社会出身并不是目前考虑载入该法案的理由之一。

由于 1991 年 5 月废除了 1987 年的《劳资关系法》，该法中关于就性骚扰和性歧视提出个人申诉的规定被保留下来，作为根据 1991 年的《雇用合同法》提出个人申诉的理由。

1991 年，实施公约和建议书专家委员会除其他以外，就 1958 年《歧视（就业和职业，公约（第 111 号）》的实施问题提出了以下意见：

委员会在其先前就第 100 和 111 号公约所发表的意见中指出，新西兰政府已原则上同意制定一项《就业平等法》，该法将收入公营和私营部门中的报酬平等和平等就业机会的概念。委员会注意到，1990 年的《就业平等法》于 1990 年 10 月 1 日生效，但却于 1990 年 12 月被废除。根据新西兰政府传达的信息，之所以采取废除该法规的行动是因为政府并不认为可以通过该法所规定的高度指令性和集中的程序来实现就业机会上的更大平等。委员会还注意到在废除该法之前新西兰雇主联合会所传达的意见。该联合会说，这项法规使得能够对有不同雇主参加的不同雇用组织中的工作进行比较，并规定第三方可以决定以后应付的工资，这将不可避免地产生引起通货膨胀的后果并导致失业，从而对它预定帮助的那些人产生不利影响。该联合会还说，虽然它长期以来一直自愿支持和促进平等机会，但它最担心的是该法规中所设想的那种指标确定方法将导致采取装点门面的作法和不是择优任用的做法。

委员会注意到，在废除《就业平等法》之后，新西兰政府设立了一个就业平等问题工作组以评价各项平等就业机会倡议并就制定和执行就业平等政策的最有效方法向政府提出报告。工作组在 1991 年 1 月提交的报告载有关于实现平等就业机会、教育和儿童保育的方案以及解决这些系统障碍的建议。工作组还讨论了向毛利人和太平洋岛屿上的人及残疾人提供平等就业机会的问题。主要的建议是拟制定法规，要求雇主制订、执行和监测平等就业机会方案，以及建立一个由政府和私营部门共同供资

的就业平等委员会。新西兰政府说，它将在发表其就业平等政策的详细内容之前考虑工作组的建议。

3. 就业政策

新西兰政府在其 1992 年关于 1964 年《就业政策公约（第 122 号）》执行情况的报告中提供了以下情况：

新西兰政府已承诺要努力实现充分就业。政府在 1992 年的预算中指出，目前的高失业率是新西兰面临的最大社会问题。1992 年的预算说，解决失业问题的关键是实现持续的经济增长和有一个能够适应增长需要的弹性劳动力市场。新西兰政府概述了为实现持续的经济增长、提高技术水平和实施长期失业者具体方案而制定的战略。然而，实现充分就业的承诺并未写进任何法规或其他正式文件中。

1990 年 6 月至 1992 年 6 月间，就业总人数下降了 17100 人（1.2%）。同期失业人数增加了 42800 人（36.0%），劳动力总人数增加了 25700 人（1.6%）。

表 5. 1992 年 6 月按性别和民族分列的就业人数

民族	人数 (以千计)			参与率 (%)		
	男	女	共计	男	女	共计
欧洲人	712.0	554.6	1 266.6	73.2	54.5	63.7
毛利人	56.2	47.1	103.3	70.9	49.6	59.5
太平洋岛屿/波利尼西亚人						
西亚人	26.0	20.8	46.8	73.5	49.8	61.1
其他	23.2	18.4	41.7	71.8	52.5	61.9
未具体说明	-	-	-	50.5	61.0	54.6
共计	817.6	641.0	1 458.6	72.9	53.8	63.2

资料来源：国家统计局，《住户劳动力调查》。

过去两年男性失业人数从 73200 人增加到 97900 人 (33.7%)，女性失业人数从 45600 人增至 63700 人 (39.7%)。

一个人如果是毛利人或太平洋岛屿上的波利尼西亚人，他失业的可能性仍然比较大。在过去两年里，这两个民族的失业人数也增加得最多，毛利人或毛利/欧洲血统的人的失业人数从 24800 人增加到 34900 人 (40.7%)，太平洋岛屿上的波利尼西亚人的失业人数从 9700 人增至 15600 人 (60.8%)，而欧洲血统的人的失业人数增加了 31.9%。

平等机会政策有两个组成部分：毛利人和妇女。关于妇女部分：

妇女就业协调员就有关劳动大军中的妇女问题向职业介绍所提出建议，并设计帮助妇女参加工作的方案。最近采取的主动行动包括为毛利族妇女求职者制作一部录像以及向脱离劳动大军后重返有酬工作岗位的妇女提供咨询。妇女就业战略旨在

改进对毛利族妇女参加工作的安排：制订措施鼓励太平洋岛屿妇女在新西兰职业介绍所登记并帮助她们寻找工作；监测和安排更多的妇女从事非传统的职业。

4. 夜间工作

1987年，新西兰政府提交了关于1950年批准的1948年《夜间工作（妇女）公约（修订）（第89号）》的“退约书”。该退约书于1981年3月登记并从1982年3月19日起生效。新西兰政府提出的理由是：

按照劳工组织理事会通过的原则，新西兰政府已同雇主和工人的代表组织，即新西兰雇主联合会和劳工联合会（以及国家服务协调委员会和国家联合工会）进行了磋商，将政府的意图告诉它们并征求它们的意见和建议。这些磋商主要在新西兰夜间工作研究指导委员会内进行。

在委员会的讨论过程中和其他场合，雇主和工人的代表都表示支持退约行动，以此作为执行关于倒班工作的连贯政策的第一步和为实现一般机会完全平等而采取的一个主要步骤。他们认为，禁止工厂中的夜间工作而又忽视更具内在危险性的其他形式的夜间工作，例如警察工作、护理和公共交通运输工作，是一种歧视性而不是保护性的作法，并且违反了1977年《新西兰人权委员会法》的精神，而制定该法是为了使新西兰能够批准有关人权的各项国际公约。

5. 地下作业

1987年，新西兰政府提交了关于1938年批准的1935年《地下作业（妇女）公约（第45号）》的“退约书”。该退约书于1987年6月登记并从1988年6月23日起生效。新西兰政府提出的理由是：

有一种普遍的共识认为，该公约忽视了各项国际人权文书所规定的和新西兰法律中所载的平等原则。继续加入该公约将忽略这样的事实，即危险和艰苦的工作条件对男子同对妇女一样有害，同时工作条件的改善以及公众态度和社会情况的变化等

因素结合在一起也使得对妇女和工作所持的许多传统看法成为过时的了。此外，人们认为再也不应该不让妇女获得近几年来采煤业中出现的更多工作机会了。

国际劳工局根据《消除对妇女一切形式歧视公约》

第 22 条提交的报告

(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

挪 威

挪威已批准的劳工组织有关公约

挪威已批准了下列专门涉及妇女的或载有专门涉及妇女问题条款的劳工组织公约：

- 《白铅（油漆）公约，1921 年（第 13 号）》（1929 年批准）；
- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1959 年批准）；
- 《歧视（就业和职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1959 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1966 年批准）；
- 《人力资源开发公约，1975 年（第 142 号）》（1976 年批准）；
- 《有家庭负担的工人公约，1981 年（第 156 号）》（1982 年批准）

自挪威政府提交第一次报告之日以来向劳工提供情况

1. 报酬平等

1992 年，实施公约和建议书专家委员会除其他以外，就 1951 年《同酬公约（第 100 号）》的实施问题提出了以下意见：

委员会注意到挪威政府的如下声明：依据《平等地位法》第 5 条就违反同酬原则的行为向平等地位调查机构提出的申诉次数，与现在仍然存在的不同酬现象相对而言，似乎已稳定在比较低的水平上。政府强调说，尽管不向该调查机构查询就对不同酬现象进行纠正的情况并非罕见（特别是因为雇员组织一直在比较积极地利用该

法),但它必须得出结论认为,公众对该法及上诉机制还是了解得太少。此外,挪威政府指出,一些具有必要知识的人也很可能决定不提出申诉:失业率高很可能是造成这种情况的一个原因。

至于该调查机构处理的申诉的性质,委员会注意到大多数申诉都涉及基本报酬,有关其他补助、奖金或津贴的申诉已减少。然而,委员会饶有兴趣地注意到该方案调查机构已开始对将任期不到一半的雇员排除在支付解雇费方案之外的私人部门协定进行调查。它注意到,由于不包括在协定之内的主要是妇女,所以该调查机构将考虑这是否是间接歧视。

委员会还注意到,有些原则问题已由平等地位上诉委员会和劳资纠纷法院作出判决,它们涉及为了同酬而进行比较的范围。例如,上诉委员会判决说,不一定要在同时受雇的工人之间进行工作审评上的比较;劳资纠纷法院的判决承认,如果不同职业之间在职业培训和所涉工作任务方面有相似之处,而且如果从事不同职业的雇员在同样的工作场所以一定程度的合作进行工作,那么可将这些不同的职业视为可进行比较。在这方面,委员会注意到平等地位调查机构认为,应进一步鼓励对具有不同类型专业培训的工人进行比较。委员会从该报告中还注意到,《平等地位法》目前正在修订中,因此它请政府提供有关该法任何修正案的资料,并继续提供该调查机构和上述法院所处理同酬问题的结果的细节。

委员会注意到,作为公营部门现代化的一部分,中央和地方政府采用了新的工资确定制度。此项主动行动的目的是为根据教育或培训、实践情况或能力对报酬加以区别提供更大的灵活性和更多的机会,通过缩小私营部门和公营部门之间的工资差别改善征聘和保留合格工人的可能性,以及分散决策和让各个企业有机会将报酬作为取得更好效果的一种手段。

委员会进一步注意到,平等地位调查机构和平等地位委员会已提请劳工和政府行政大臣注意,有必要确保这些灵活的工资制度不会加剧男女之间不同酬的现象。这

些机构指出，决定工资所依据的标准必须是实际上非歧视性的。在这一点上，它们指出，尽管许多标准在理论上对男女而言是不偏不倚的（例如愿意加班工作，愿意从事困难工时的工作），但实际上它们给妇女比给男子造成更大的困难，因为妇女仍然承担照顾家庭的主要责任。这样就需要提出将具体的工作表现与正常工时中所做的工作联系起来的要求（对非全日工作则要进行适当的调整）；而且也有必要规定因法定产假而缺勤的情况决不能对工作表现的评定产生消极影响。这些平等地位机构还指出，在雇用时，必须认识到男女推销自己的方式不同，男子通常觉得提出要求并让雇主接受这些要求都比较容易。此外，如果将决定性的权数加在一名申请人被认为具有很高的市场价值或他已占有一个报酬丰厚的职位这一事实上，现存男女之间不同酬的现象就会加剧。

如果政府能继续就这些新的工资确定制度对本公约的实施产生的影响提出报告，委员会将不胜感激。

委员会饶有兴趣地注意到，工会联合会将同酬问题确定为它在1990-1993年期间所要处理的一个优先问题。在这方面它注意到，在集体工资协定谈判期间，任命了一个由雇主协会和工人协会的代表组成的委员会来讨论实现同酬的可能战略，而且它采取的形式是搞一个项目，其目的除其他以外在于调查将工作评审制度转化为适当文书的方法，以便减少不同酬现象。委员会请挪威政府提供有关该项目的详细情况。

2. 就业平等

挪威政府在其1993年的报告中提供了以下情况：

1989年就业人数为204.9万人，包括113.6万名男子和91.5万名妇女。在1992年上半年，就业人数降至199.6万人（108.9万名男子和90.7万名妇女）。

有26万人未参加有报酬的工作，而是在家中从事家务劳动。其中21.2万人为妇

女。

如今，婚姻对妇女与劳动力市场的关系几乎没有什么影响。大多数妇女在生小孩后，休完产假又回去工作。在三分之二有年幼子女的家庭中，父母双方都参加工作。单身母亲比已婚母亲在更大的程度上要参加工作。

3. 就业政策

挪威政府在其 1993 年关于 1964 年《就业政策公约（第 122 号）》执行情况的报告中提供了以下情况：

就业和全部劳动力

根据中央统计局的劳动力市场调查来看，从 1990 年上半年到 1992 年上半年就业人数明显下降——减少了 3.5 万人。男子就业人数减少了 3.4 万人，妇女就业人数减少了 1000 人。就业人数下降现象在制造业、建筑业和初级工业中最为明显。竞争激烈的部门占同期就业人数下降总数的 64% 以上。

失业

由于工作年龄人口的增多，对劳动力需求的疲软已导致失业人数在 1990 年上半年至 1992 年上半年期间明显增加。在此期间登记失业人数大约增加了 2.1 万 (22%)。妇女约占登记失业人数的 35%。

挪威政府宣布：

劳动力市场服务的一个目的就是促进劳动力市场政策中男女地位的平等。应将这一方面纳入劳动力市场服务的各种活动之中，例如就业服务和劳动力市场措施等。

劳动力市场服务机构继续在很大程度上参与制定措施，以帮助扩大妇女的职业选择范围并增加她们的就业机会。中央和地方计划现已制订出来，并由隶属各县就业办公室的特别咨询干事贯彻执行。妇女动员和宣传措施都有所加强。

对在以男性为主的职业中雇用妇女的雇主和在以女性为主的职业中雇用男子的雇主发放工资补贴的作法主要用来鼓励年轻女子在以男性为主的职业中当学徒。

关于改变按性别划分的劳动力市场的项目：

工作简介项目是北欧的一个合作项目，其目的在于发展并设法鼓励产业部门雇主照顾妇女的特性并在各种产业活动中激发她们的智能/技能。

4. 人力资源开发

挪威政府在其 1993 年关于 1975 年《人力资源开发公约（第 142 号）》执行情况的报告中，除其他以外，提供了以下情况：

绝大多数男孩和女孩继续选择男女历来选择的教育科目和学习方式。然而，妇女在以男性为主的典型科目，如经济学与管理、医学、法学和工程学等中所占的比例上升了。

女生占修完大学或学院初级学位课程学生的 54%，占修完三级学位此种课程学生的 40%，但仅占修完四级学位此种课程学生的 15%。

在一些县里，为从事以男性为主的职业的女孩安排了课程，目的是加强对参加者的支助和为她们建立的网络。

在一些县里为妇女举办了商业机构课程。

挪威政府的报告还指出，“1987 年 6 月 12 日通过的《挪威国际船舶法》第 8 条第一款准许在集体协定中不执行 1975 年 5 月 30 日第 18 号法——《海员法》中的一些规定，包括有关怀孕和分娩的第 13 条等的规定。由于 1991 年 5 月 31 日的第 20 号法中的修正案的关系，要在挪威国际船舶登记处注册的船上服务的问题上不执行第 13 条的规定将不再是可能的了。

5. 白铅（油漆）

挪威政府在其 1931 年关于 1921 年《白铅（油漆）公约（第 13 号）》执行情况的

报告中宣布，1929年5月24日的法中有一项，“关于禁止雇用18岁以下的男子和所有妇女从事具有工业性质以及使用白铅的油漆工作”的规定。

国际劳工局根据《消除对妇女
一切形式歧视公约》第 22 条提交的报告
(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

塞内加尔

(见国际劳工局向消除对妇女歧视委员会第七届和第十二届会议提交的报告)

塞内加尔已批准的国际劳工组织有关公约

在国际劳工组织专门涉及妇女或载有专门涉及妇女问题条款的公约中，塞内加尔批准了下列公约：

- 《白铅（油漆）公约，1921 年（第 13 号）》（1960 年批准）；
- 《夜间工作（妇女）公约，1948 年（修订）（第 89 号）》（1962 年批准）；
- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》（1962 年批准）；
- 《歧视（就业及职业）公约，1958 年（第 111 号）》（1967 年批准）；
- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》（1966 年批准）。

自劳工局向第十二届会议提交报告以来的补充情况

1. 同酬

1993 年，实施公约和建议书专家委员会提出了关于实施《同酬公约，1951 年（第 100 号）》的下列直接要求：

“委员会注意到了政府的说明，即妇女一般在食品工业部门和农业各部门工作，或者作为家庭服务工人。委员会感谢政府提供关于实施 1968 年 1 月 23 日第 974 号 MEPTDE - DTSS 部长令的资料，这项法令确立了雇用家庭女工和女佣的一般条件，以确保同工同酬原则得到贯彻。另外，它请政府在下一份报告中提供在妇女人数众多

的部门内，尤其是在食品工业部门内男子和妇女在不同职位上的分布情况。

委员会注意到，未缔结集体协议的经济部门中的工资由劳工部的法令所确定，并请政府传达最终通过的与此有关的部长令（涉及到诸如女佣和农业职业）。

委员会注意到，地区劳工监察机关所了解到的工资方面的违犯规定行为正在增多，并感谢政府提供关于采取措施纠正违犯行为的情况，以及为确保或促进有效实施公约原则而拟采取或已采取的措施的情况。

至于公营部门，委员会注意到，报告中没有就1961年6月15日第61-33号法令所规定的报酬制度提供详情，并再次请政府告知最终采取的实施该法第27条的法令，以确定报酬及赔偿制度，以及可以加进的补充规定（第61-33号法实施文本的复印件，作为报告的附件，但未收到）。也请详尽说明评价职务目前制度是否已在实行。”

2. 就业平等

1993年，实施公约和建议书专家委员会提出了关于实施《歧视（就业及职业）公约，1958年（第111号）》的直接要求：

“委员会注意到了政府的声明，该声明通过大众传播媒介一直唤起了人们对年轻妇女进入传统上由男性占据的职位的重视。注意到政府关于这一问题的前一份声明，其中政府准备结合一项公共宣传行动使雇主们关注这一问题，委员会将感谢政府在下一份报告中提供为取得雇主组织和工人组织以及其他有关机构的合作而采取的一般方法的情况，这是为了有利于接受和实施旨在促进就业和职业包括职业培训的机会及待遇平等的国家政策，以及据公约第2条和第3条，旨在消除一切基于性别的歧视的政策。

注意到政府未对以前关于国家职业培训办公室的活动的评论作出答复，委员会再次请求政府提供培训办公室有关妇女职业培训活动的情况，还有实际采取的一切

积极行动以促进妇女参与培训和就业，特别是传统上男性占领的职位的情况。”

3. 就业政策

1993 年，实施公约和建议书专家委员会提出了关于实施《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》的直接要求：

“政府提及在城市和农村非正规部门中促进就业的方案，主要包括旨在使最适度的倡议行动能获得贷款和鼓励它们组成经济利益团体。它也提到了全国妇女行动计划。请提供关于这些方案的执行、遇到的困难和获得的成果的详细资料。

国际劳工组织有关技术合作的行动也通知了委员会。委员会注意到国际劳工局负责实施支持制订国家就业政策及其在开发计划署塞内加尔第五项方案的范围内执行的方案。委员会提出，在这一方案的目标中，主要有通过一项国家就业方案（1992 – 1995），建立实施和评估的适当机构，制订吸收和再吸收方案以及在执行国家就业方案过程中创造就业机会。委员会相信这一方案将有利于更好地实施公约，并请政府指出它将在多大程度上同有关部门代表协商，规定和执行符合公约第 1, 2, 3 条的一项促进就业的积极政策。

政府在 1993 年的报告中提出准备在 1990 – 1991 年向妇女促进团体提供一笔 6.29 亿法郎的赠款。

国际劳工局根据《消除对妇女一切形式歧视公约》

第 22 条提交的报告

(消除对妇女歧视委员会第十三届会议)

赞比亞

(另见国际劳工局向消除对妇女歧视委员会第十二届会议提交的报告)

赞比亚已批准的劳工组织有关公约

赞比亚已批准了下列专门涉及妇女的或载有专门涉及妇女问题条款的劳工组织公约：

- 《地下作业（妇女）公约，1935年（第45号）》（1964年批准）；
- 《夜间工作（妇女）公约（修订），1948年（第89号）》（1965年批准）；
- 《同酬公约，1951年（第100号）》（1972年批准）；
- 《孕产妇保护公约（修订），1952年（第103号）》（1979年批准）；
- 《歧视（就业和职业）公约，1958年（第111号）》（1979年批准）；
- 《就业政策公约，1964年（第122号）》（1979年批准）；
- 《终止雇用公约，1982年（第158号）》（1990年批准）。

自国际劳工局向第十二届会议提交的报告以来向劳工局提供的情况

1. 报酬平等

1993年，实施公约和建议书专家委员会除其他以外，就1951年《同酬公约（第100号）》的实施问题提出了下列直接要求：

委员会注意到1991年1月23日新的《劳资关系法》规定，必须将雇主就工作评定（第106条）等问题作出的决定通知工厂委员会，并赋予它们对某些决定（招聘新

雇员和评定他们的薪金以及支付额外津贴和奖金：第 107 条)有否决的权利。委员会请赞比亚政府将已经出现这些条款的实际适用问题的任何情况通知它。

2. 就业平等

赞比亚政府在其 1992 年关于 1958 年《歧视(就业和职业)公约(第 111 号)》执行情况的报告中宣称，1991 年 1 月 23 日的《劳资关系法》废除了 1971 年的《劳资关系法》，并向以种族、肤色、性别、婚姻状况、宗教、政治见解或政治派别、部族出身或社会地位为由而实行的歧视的据称受害者提供向劳资关系法院提出申诉的程序(第 129 条第 (1) 和 (2) 款)。

3. 就业政策

赞比亚政府在其 1992 年关于 1964 年《就业政策公约(第 122 号)》执行情况的报告中指出：

与前一份报告提出的情况相反，农业上的自助方法并不非常成功，由于这个原因，人们并未感受到任何实际影响，因为由于降雨量严重不足并且持续干旱，全国各地的收成情况普遍不好。由于进口化肥到得晚而出现的基肥和追肥肥料短缺的现象是另一个问题。为了强化农业上的自助方法、增加生产并使该方案更加有效以便能够提供就业机会，有必要改善机构支助服务，例如信贷、定价政策以及及时供应诸如种子和肥料等投入。赞比亚政府完全致力于解决这些明显的问题。

4. 孕产妇保护

赞比亚政府在其 1993 年关于 1952 年《孕产妇保护公约》(修订)(第 103 号)》执行情况的报告中宣布了以下情况：

可以指出，目前赞比亚没有任何全面的保障制度，但它正在采取措施，以便一俟制定出后勤措施就建立此项制度。根据设想，此项制度将是非歧视性的。

有关的法依据该公约第 3 条第 2 款规定了 12 周产假。至于如何休产假，则由有关妇女决定。国家未就产假时间应如何分配的问题制定法律的另一个应予考虑的因素，就是妇女想在分娩以后休更长时间产假的习俗和惯例。

人们注意到委员会对有资格享受《就业法》第 54 条所规定的病假方面的最低工作年限的关注。然而，可以指出，实际上这条规定本身并不是一种障碍，因为雇主不考虑最低限定期限就给予由于怀孕而生病或患有与怀孕有关的病的女工全薪病假。

该法中的最低限定期限并非仅适用于产妇的情况，而是普遍适用。1982 年《就业（修正案）法》（第 18 号）第 15A（3）条的目的并非像委员会所暗示的那样是要使想要利用该法的怀孕的工作妇女由于资格的缘故而局限于适用有关生病的规定。这些规定的实际适用方式是，怀孕的工作妇女每次由于怀孕而生病时，雇主在她提供医疗证明的情况下给予她带薪病假。产前或产后都可以这样做。

关于因生病而延长产假的问题，可以指出，正休产假的妇女由于怀孕而在分娩前后生病可以利用《就业法》第 54 条（《赞比亚法律集》第 512 章）的规定。这种作法的作用是，无论妇女在分娩前后是否生病，只要她提供了医疗证明，她就能得到全薪病假。

医疗津贴由国家医疗机构提供，赞比亚全国准备基金提供现金补助，雇主支付工资。因此，产假津贴总额由国家、赞比亚全国准备基金和雇主共同提供。

赞比亚政府提供了 1990 年《最低工资和就业条件（总）命令》的副本——1990 年第 106 号法令文书——它作出以下规定：

4.1 产假

（一）女雇员只要自参加工作之日起或自上次休产假后连续服务两年，在提供由注册医生签署的关于其怀孕的医疗证明的情况下，就有权享受 90 天的带薪产假。

（二）依据此项规定给予的产假应不包括该雇员有权享受的任何其他假期。

4.2 特殊假期

(一) 雇员结婚时应享有三天带薪假期。

(二) 雇员在妻子、丈夫、子女、父亲或母亲去世时，应享有七天带薪假期。

赞比亚政府还提供了 1990 年《最低工资和就业条件（商店工人）命令》的副本——1990 年第 107 号法令文书——它作出以下规定：

9. 产假

(一) 女雇员只要自参加工作之日起或自上次休产假后连续服务两年，在提供由注册医生签署的关于其怀孕的医疗证明的情况下，就有权享受 90 天的带薪产假。

(二) 依据此项规定给予的产假应不包括该雇员有权享受的任何其他假期。

(三) 在由于怀孕而生病并造成女雇员暂时不能履行公职的情况下，根据该附件第 8 段的规定，该雇员应有权享受病假。