



# 消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
19 December 2002  
Chinese  
Original: English

## 消除对妇女歧视委员会

### 第二十八届会议

2003年1月13日至31日

临时议程\*项目7

《消除对妇女一切形式歧视公约》

第二十二条的执行情况

## 联合国各专门机构就公约在其活动范围领域的执行情况 所提交的报告

### 秘书长的说明

#### 增编

#### 国际劳工组织

1. 2002年9月18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》第十一条及有关条款情况的报告，作为对第二十八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该公约第十一条及有关条款所进行的活动、实施的方案和作出的决策。
3. 本说明所附报告就是根据委员会的这一要求提交的。

---

\* CEDAW/C/2003/I/1。

## 目录

	页次
第一部分：导言.....	3
第二部分：有关个别国家情况的说明.....	5
加拿大.....	5
刚果.....	8
萨尔瓦多.....	8
肯尼亚.....	9
卢森堡.....	10
挪威.....	11
第三部分：补充资料.....	14

## 第一部分：导言

国际劳工组织的许多公约都涉及到《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条的各项条款。在迄今为止国际劳工大会通过的 184 项公约之中，所附报告提供的资料主要涉及以下文书：

- 《同酬公约，1951 年（第 100 号）》，该公约已经得到 146 个成员国的批准；
- 《歧视（就业和职业）公约，1958 年（第 111 号）》，该公约已经得到 142 个成员国的批准；
- 《有家庭负担的工人公约，1981 年（第 156 号）》，该公约已经得到 29 个成员国的批准。

在适当的情况下，还会提到有关妇女就业问题的其他一些公约，其中包括：

### **强迫劳动**

- 《强迫劳动公约，1930 年（第 29 号）》
- 《废止强迫劳动公约，1957 年（第 105 号）》

### **童工**

- 《最低年龄公约，1973 年（第 138 号）》
- 《最有害的童工形式公约，1999 年（第 182 号）》

### **结社自由**

- 《结社自由及保护组织权公约，1948 年（第 87 号）》
- 《组织权及共同交涉权公约，1949 年（第 98 号）》

### **就业政策**

- 《就业政策公约，1964 年（第 122 号）》
- 《人力资源开发公约，1975 年（第 142 号）》

### **孕产妇保护**

- 《孕产妇保护公约，1919 年（第 3 号）》
- 《孕产妇保护公约（修订），1952 年（第 103 号）》
- 《孕产妇保护公约，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（妇女）公约，1990年（第170号）》

**地下作业**

《地下作业公约，1935年（第45号）》

**非全时工**

《非全时工公约，1994年；（第175号）》

**家庭工作**

《家庭工作公约，1996年（第177号）》

已批准公约的实施情况由劳工组织实施公约和建议书专家委员会监督。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——并且已提交国际劳工大会；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（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

### 加拿大

#### 对劳工组织各项公约的立场

一. 加拿大批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。加拿大还批准了第 87、105、122 和 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见**。目前劳工组织与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的专家委员会没有提出任何意见。

**第 100 号公约：**委员会在 2001 年发表的意见中指出，政府自 1996 年开始制定的职务叙级和评价制度，现已基本完成。新的职务评价工具“通用叙级标准 2.0”是 1998 年开始测试的，将从 2000 年底开始在加拿大整个公务员制度中推广。设计这一新标准，是为了协助公务员更有效地管理为公众所做的各种工作，并简化已历时 30 多年的职务评价制度。

委员会感兴趣地注意到，通用叙级标准 2.0 有三个基本目标：**通用性**（该标准可以评价加拿大公务员制度内的各种工作特点）；**不分性别**（该标准可以鉴定和积极评价男女所做工作的特点，包括历来“看不见的”或重视不够的工作）；**简便**（该标准的设计和管理可以支持直截了当的、有效的评价和说明工作的方法）。例如，要达到这些目标，该标准必须可以将护理工作与政策分析、行政或轮船维修工作作比较。该标准还必须符合《加拿大人权法》，其中规定，“在评价同一机构雇用的员工所从事工作的价值时，适用的标准是工作所要求的技能、努力和责任以及工作条件。”该标准由四个因素组成，目的是衡量工作的各种要求：**责任**（衡量工作中对于人事、计划和事务所负的责任）；**技能**（衡量员工要开展工作需要了解何种情况、应当具备何种能力）；**努力**（衡量为开展工作在身心两方面作出的努力）；以及**工作条件**（衡量开展工作的有形环境和心理环境及其对员工健康可能产生的影响）。每个因素细分成若干要素，以便评价在公务员制度内开展的各种工作。委员会认为，这是一种定量分析方法，可以确定工作的相对价值，并且对其他国家来说是一个好范例。

委员会在 2001 年就公约提出的直接请求中忆及，1999 年 4 月政府宣布对加拿大人权法进行彻底审查，并已设立一个审查小组，以审查在二十一世纪之初如何在加拿大更好地保护人权。但是，鉴于薪酬均等方面索赔案件数量很大，该法第 11 条已明确排除在这项审查之外。该条涉及工资方面的歧视性做法。因此，委员会感兴趣地注意到，司法部已宣布，《人权法》第 11 条以及 1986 年《同酬指导方针》也将予以审查，以期确保有明确的方法在现代环境中实施同酬原则。委员会指出，第 11 条是在 20 多年前通过的，自那时以来，对同酬的理解已有了很大的变化。第 11 条的一个缺点是，这一制度主要靠提起申诉。委员会请政府

通报审查小组得出的结论，特别是关于《人权法》第 11 条和 1986 年《同酬指导方针》得出的结论，并通报所采取的行动。

委员会还注意到，政府提供的统计数字显示，趋势仍然是男女薪酬差异不断缩小。妇女平均工资与男子收入相比，1986 年 12 月是 75%；1997 年 12 月是 80.5%；2000 年 5 月是 84.2%。应当指出，就进入劳动力市场的年轻人而言，男女工资差异要小得多。例如，对 1999–2000 年应聘者的工资进行审查后发现，女子收入相当于男同事收入的 94.1%。这一点很令人鼓舞。据政府说，收入差距缩小的一个原因是，公务员制度和私营部门所雇用的妇女人数增加，从事蓝领工作的男子百分比降低，主要由妇女担任的工作的薪金上涨。委员会注意到，虽然无可否认地取得了进展，但政府提供的统计数字显示，不论在公有部门还是私营部门，从事同等价值工作的男子和女子之间的工资差异依然存在。

委员会还就若干省份实施公约的情况发表了评论（见直接请求全文）。

**第 111 号公约：**委员会在 2000 年直接请求中注意到，加拿大人权委员会已对 1996 年 10 月 24 日生效的新《平等就业法》进行首次审查。该法的目的是确保妇女、土著人、残疾人和肤色上属于少数的人在工作场所公平任职的人数。为此，雇主必须依照就业机会均等不仅仅是对所有人都一视同仁，而且要求采取特别措施，照顾差异的原则，纠正指定群体在工作场所面临的不利处境。1997 年 11 月至 1999 年 9 月，加拿大人权委员会进行了 138 项审计（28 项针对公有部门组织，110 项针对私营部门雇主）。审计显示，只有四个雇主符合 12 项法定要求。因此，加拿大人权委员会通过谈判促使业经审计的多数雇主作出承诺，以便它们遵守该法；只向一个拒绝合作的雇主发出了指令，最后使问题得到了解决，而不用通过法庭解决。

委员会还注意到，《平等就业法》虽然强调雇主对于实现平等就业的责任，但同时规定，雇主必须与雇员代表协商，邀请他们就如何实现平等就业提出意见。委员会注意到，一方面，雇主在年度报告中提出的许多措施，并非该法规定的“协商”；另一方面，加拿大人权委员会表示，几个雇主报告说：(a) 工作人员不支持平等倡议，影响了为使工作人员更具代表性的努力；(b) 雇员发表的意见说明，他们仍然不理解平等就业的目的，有时对实施平等就业方案持怀疑态度。委员会认为，平等就业计划的成败，主要取决于雇员是否支持平等就业。委员会要求提供资料，说明为鼓励雇主在拟订和实施平等计划过程中与雇员代表进行实际“协商”而采取或计划采取的措施。

关于加拿大境内无报酬工作的评价问题，委员会注意到，多年来加拿大统计局进行的统计调查显示，雇主执行的政策应考虑到下列三点：(a) 更好地表彰男子实际参与承担家庭责任；(b) 确认家庭责任不仅仅是照料孩子；(c) 考虑到对

于一部分没有工作的人来说，无报酬的工作与承担家庭责任之间存在密切关系（例如，这样就可以考虑到，如果某些人辞职，还有些人不积极寻找工作，这是因为他们还必须承担家庭责任）。鉴于在就业和职业机会及待遇平等与加拿大统计局结论之间的密切关系，委员会请政府说明它在何种程度上提请各社会伙伴注意加拿大统计局的建议，并说明联邦政府一级是否已考虑到这些建议。

**政府关于第 111 号公约的报告已收到，将由专家委员会在 2002 年 11 月/12 月届会上审议。**

**第 87 号公约：**委员会在 2000 年关于公约的意见中指出，Alberta、Ontario 和 New Brunswick 三省的农业和园艺业工人被排除在劳资关系法的适用范围之外，因此无法享受劳资关系法中就组织和集体谈判权利规定的保护。其他几类工人（帮佣工人、建筑师、牙医、土地测量员、律师和医生）也被排除在劳资关系法之外。委员会强调，无论何种工人，都必须可以自由组织起来，享受必要的保护，以确保公约得到遵守。唯独武装部队和警察除外。因此，委员会请这些省的政府修改有关立法，确保完全遵守公约。

委员会还请 Prince Edward 岛、Nova Scotia 和 Ontario 政府废止规定工会垄断的立法，因为委员会认为此种立法违反公约。此外，专家委员会阐述了与 Alberta、British Columbia、Manitoba 和 Ontario 的管辖权有关的其他有些问题（细节见意见全文）。

**第 122 号公约：**委员会在其 2001 年直接请求中注意到，失业率已从 1993 年 9 月的 11.5% 降至 2000 年 6 月的 6.6%。1999 年 4 月至 2000 年 7 月，私营部门全时就业上升了 3.1%，非全时就业上升了 1.9%。总失业率从 1998 年的 8.3% 降至 2000 年 6 月的 6.6%。年轻人失业率从 1998 年的 15.7% 降至 2000 年 4 月的 12.9%。政府促进就业的战略包括：增加获得知识和技能的机会；支持创新和高新技术开发；为个人和公司降税；改革就业保险奖励办法；增加青年人就业；促进中小企业和出口融资。

委员会注意到了关于加拿大处理年轻人失业问题方案的详细资料。政府每年向大约 430 000 名学生提供援助，开设年轻人问询专线和网址，并举办许多年轻人情况交流会。年轻人就业率，1999 年上升了 4%，到 2000 年中上升了 3.8%。但是，黑人和年轻土著人失业率仍然很高，在 20% 以上。委员会请求提供资料，说明在促进年轻人就业、特别是失业可能性最大的年轻人就业方面取得的进展。

## 刚果

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 在有关公约中，刚果已于 1999 年批准了第 100 号公约和第 111 号公约；劳工局正在等待这些公约的第一份报告。刚果还批准了第 29、87、98、105 和 138 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见**。目前劳工组织与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的专家委员会没有提出任何意见。

## 萨尔瓦多

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 在有关公约中，萨尔瓦多已于 2000 年批准了第 100 号、111 号公约和第 156 号公约；劳工局正在等待这些公约的第一份报告。萨尔瓦多还批准了第 29、105、138、182、122 和 142 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见**。目前劳工组织与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的专家委员会即将提出的评论意见涉及：

**第 111 号公约：**委员会在 2001 年提出的意见中感兴趣地注意到，1997 年 4 月 26 日第 1030 号法令第 246 条，根据《刑法》发布并经 1999 年 9 月 9 日第 703 号法令修正的条例规定针对歧视的保护措施，范围超过公约规定的保护措施，包括妊娠、婚姻状况、社会条件或实际条件、是否工会成员、以及与企业内其他工人的家庭关系。该条例规定，对于在工作上进行严重歧视并且不按行政要求或制裁办法纠正歧视现象的人给予刑事制裁。委员会请政府提供资料，说明这项规定的实际执行情况，说明实际上是否实行制裁。

委员会还感兴趣地注意到，萨尔瓦多 1997 年、1998 年和 1999 年妇女发展研究所编制的关于为执行国家妇女政策而采取行动的年度报告。委员会赞赏主要是 1998 年从体制上作出努力，为妇女采取平权行动以及在这方面取得的进展。委员会注意到所报告的不足之处，包括资源有限，没有统一的性别问题知识，以及妇女发展研究所为根据战略目标采取特定措施而提出的建议。委员会还注意到了妇女发展研究所 2000-2004 年期间的新计划。委员会请政府说明国家为执行 2000-2004 年期间国家妇女计划、特别是为第 4 条（妇女与工作）所划拨的预算，并请政府继续提供资料，说明已采取何种行动执行该计划，包括如何使法律框架符合已批准的国际公约，如何促进妇女利用和不断参与职业培训方案，以便她们在机会均等的前提下加入劳动力市场。委员会注意到，政府没有提供资料，说明在确保就业和职业培训方面机会及待遇平等已采取或计划采取的措施，土著人和来自各部落的人在公营部门和私营部门的工作条件。委员会再次要求按性别提供资料。

委员会还请政府提供详细资料，说明在出口加工区工作的妇女的情况和工作条件，各种统计数字以及劳动检查部门的报告摘要，以便委员会评估公约的适用情况。

委员会还注意到，政府说，劳动检查总局和劳工总局的档案中都没有关于公约各项原则适用问题的工人申诉或调解案件。委员会忆及，不利用反歧视法规定的申诉程序，可能会对各项权利缺乏了解，工人或劳动检查员对禁止歧视的法律规定产生误解。委员会请政府提供资料，说明已采取或计划采取何种措施，对就业和职业机会及待遇平等各方面各项既定原则开展宣传活动，并确保有关申诉可以提出并得到有效解决，特别是就雇佣女工和农业工人而言。

**第 122 号公约：**委员会在 2001 年意见中注意到，统计数字显示，1995 年至 2000 年期间，失业呈下降趋势。2000 年，失业率是 6.6%，比 1994–1999 年期间 7.6% 的平均数低。但是，农村失业率高于城市失业率。据拉加经委会说，这是国内贫穷程度、收入和机会存在差距的表现。委员会希望政府的下次报告列入必要的最新资料，说明就业、失业和就业不足的情况、人数和趋势。在这方面，委员会请政府提供资料，说明失业和就业不足如何影响妇女、年轻人和农村工人（特别是联盟劳工计划在就业方面的影响）。

政府在报告中提到，已通过尊重残疾人机会均等的法律，并已提出通过新的学徒法的立法倡议。委员会请政府在下次报告中提供资料，说明这些倡议对于希望加入劳动力市场的残疾人和年轻人获得长期就业机会的影响。

政府还报告说，尊重工业自由区和商业化的法律已生效，其目的是扩大生产和出口市场并使之多样化。委员会请政府在下次报告中提供资料，说明上述出口加工活动和出口加工区如何有助于长期的创造生产性就业。

## 肯尼亚

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 在有关公约中，肯尼亚已于 2001 年批准了第 100 号公约和第 111 号公约。肯尼亚还批准了第 29、45、89、98、105、138 和 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**目前劳工组织与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的专家委员会即将提出的评论意见涉及：

**第 98 号公约：**委员会在 2001 年意见中注意到，政府 2001 年 5 月指定审查劳动法的工作队正在审查关于公约的法律框架，预计 2002 年 8 月完成工作。委员会敦促政府确保经订正的法律完全符合公约第四和第六条，并确保公务员享受公约规定的保障，特别是集体谈判就业条件的权利，唯有参与国家行政的人员除外。

**第 138 号公约：**委员会在 2001 年意见中注意到，将在近期开始的劳动法全面审查框架内订正《就业法》第 226 章和 1977 年《(儿童) 就业细则》。委员会还注意到，关于儿童问题的一个法案已提交议会，目前正在审议之中。委员会请政府提供资料，说明劳动法全面订正草案预计议会在儿童问题法案方面开展的工作。委员会还请政府将《就业法》规定的最低就业年龄从 15 岁提高到 16 岁，因为政府在批准公约时已规定最低就业年龄为 16 岁。委员会还注意到教育部为将初等教育定为义务教育的法案草稿所作的准备工作。

**第 142 号公约：**委员会在 1999 年直接请求中注意到，已特地制定政策，促进妇女参与职业指导和职业培训。例如，《1997–2001 年国家发展计划》鼓励妇女和年轻人参与中小型企业活动和非正规部门活动。委员会请政府提供资料，说明在《国家发展计划》框架内取得的成就，以便鼓励所有人不受任何歧视地、平等地为了自己的最大利益、根据自己的愿望，并考虑到社会的需要，提高并利用自己的工作能力（第一条，第 5 款）。

另见第三部分（补充资料）。

## 卢森堡

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 在有关公约中，卢森堡已于 2001 年 3 月批准了第 100 号公约和第 111 号公约。卢森堡还批准了第 3、29、87、98、103、105、138 和 183 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**目前劳工组织与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的专家委员会即将提出的评论意见涉及：

**第 100 号公约：**委员会在 2001 年直接请求中注意到，政府表示，男女工资差异并非直接源于同工不同酬，而是源于因家庭原因职业中断以及缺乏晋升和发展。政府表示，根据 1998 年 7 月 7 日法律在 15 人以上公营公司和私营公司职工委员会设立的平等问题代表，在提高雇主和雇员对父亲分担家庭责任的认识方面可起重要作用。但委员会注意到，政府对委员会关于 1998 年 7 月 7 日法律的适用情况提出的直接请求作了答复。政府表示，这方面没有任何严重问题。根据政府提出的上述意见，并考虑到根据 1998 年 7 月 7 日法律修正的 1979 年 5 月 18 日法律第 11 条之二第 2 款的含义，平等问题代表的职能是捍卫男女工人在就业机会、培训和专业发展、薪酬和工作条件方面的平等待遇，委员会希望下次报告提供资料，说明这些代表在执行职务时开展的活动。委员会还希望政府提供资料，说明平等问题代表根据第 11 条之二第 1 款 d 项提交雇主的关于男女平等待遇方面个人和集体代表权问题的资料。

委员会还提请政府注意，根据初次报告和 1996 年关于为执行《消除对妇女一切形式歧视公约》而采取的各项措施的第二次定期报告，一些集体协议所载的

评价和分类标准仍然有利于男工人。在这方面，委员会请政府通报 1996 年以来在实施公约关于集体谈判的规定方面取得的进展。

**第 87 号公约：**委员会在 2001 年直接请求中忆及，必须修改 1974 年 5 月 6 日法律第 6 条第 1 款，以便非卢森堡公民或欧洲联盟其他国家公民的外国工人，至少在所在国居住一段时间之后，可以参加企业联合委员会。在这方面，委员会注意到政府表示，它正在拟订关于工作人员代表机构、包括企业联合委员会的所有立法的订正案。不是欧洲联盟国家公民的外国工人在卢森堡居住一段时间后可否参加企业联合委员会的问题，也将予以分析。委员会注意到了这一情况，并请政府在下次报告中通报为使 1974 年 5 月 6 日法律第 6 条第 1 款的规定更加符合公约第三条而采取的措施。

## 挪威

### 对劳工组织各项公约的立场

一. 在有关公约中，挪威批准了第 100 号公约、第 111 号公约和第 156 号公约。挪威还批准了第 29、87、98、105、138 和 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见。**目前劳工组织与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的专家委员会即将提出的评论意见涉及：

**第 100 号公约：**委员会在 2000 年意见中注意到，统计数字显示，1996 年至 1998 年期间，男女工资差距依然没有缩小。政府说，1990 年代，有数字可查的各类妇女的相对工资有所上涨，其中公务员和零售业雇员工资差距缩小最明显。政府还说，各类别的加权平均数显示，1990 年，妇女的年平均工资是男子年工资的 85%，1998 年上升到 86%。政府强调，公约的原则必须通过各种办法加以实施，因为男女工资差距呈现多种形式。政府将基于性别的歧视分为三类：职业歧视（男女获得就业和晋升的机会不均等）；直接歧视（男女从事同样的工作，具备同样的资历，但妇女的工资却比男子低）；以及评价歧视（妇女占多数的工作，薪金比男子占多数的工作低）。

政府指出，私营部门和市政部门企业可自行决定是否有计划地开展薪酬均等工作，但此种工作在政府部门是强制性的。因此，目前正在讨论，以确定下达具有法律效力的命令是否有助于在地方一级开展薪酬均等工作。政府还表示，在 2000 年的薪资讨论会上，政府已就新的性别平等活动方案与挪威企业和工业联合会、挪威工会联合会及职业联盟联合会达成协议。该协议特别强调薪资条件以及考虑到性别层面的薪资制度的发展情况。委员会感兴趣地注意到这一发展情况，并希望各社会伙伴就更好地执行公约达成协议。

委员会注意到，政府正与各社会伙伴合作订正《平等地位法》。该法第 5 条将同工同酬原则的适用限于同一企业的工作。该条正在加以审查。这方面正考虑

扩大工作之间比较的范围。政府表示，取消限制可能有助于执行公约的各项原则，特别是因为挪威劳动力市场持续存在职业上的隔离。政府在报告中确认，男女工资不同的主要原因是男子和女子担任不同的职务。政府将这一因素归结为职业歧视和职业选择。委员会还注意到，据平等地位监察员说，平等地位监察员及平等地位申诉委员会在适用第 5 条时，没有任何东西可以阻止将工作条件和薪金适用于不同集体薪金协议的两个行业的工作进行比较。因此，监察员认为，该法的解释和执行符合挪威的国际义务，符合工作评价委员会的规定。委员会请政府考虑扩大《平等地位法》第 5 条的范围，以便将不同企业的工作进行比较，并请政府报告这方面的发展情况，在《平等地位法》修正案通过后向委员会提供一份。

**第 111 号公约：**委员会在 2000 年意见中感兴趣地注意到，最近政府采取了广泛的措施，以消除在就业机会和发展方面因种族或出身国家而引起的不平等现象，其中包括《政府打击种族主义和种族歧视的行动计划（1998–2001 年）》；设立打击族裔歧视中心；设立一个委员会审查关于种族歧视的法律；并设立承认外国工人学历的数据库。委员会还注意到，政府于 1998 年 2 月就过去的不公正待遇公开向罗姆人（吉卜赛人）道歉。

委员会在 2001 年的直接请求中注意到，1998 年 4 月 30 日对第 4/1977 号《工人保护和工作环境法》第 55 条 A 款进行了修正，禁止以种族、肤色、国籍或人种、性取向或同居等原因在应聘方面进行歧视。委员会请政府在下次报告中提供第 55 条 A 款实际适用情况的资料。

委员会还忆及过去关于第 4/1977 号法第 2 款的评论。根据该款，一些部门——包括在航运、捕猎和捕鱼等行业受雇的工人，其中包括在船上加工渔获物的工人，以及在军事航空也受雇的工人，免于适用该法，因此在歧视方面受到任何保护。委员会还忆及，该法不适用于家庭工人。委员会请政府提供资料，说明已采取或计划采取何种措施，确保在就业方面对第 4/1977 号法不含盖的活动部门工人进行保护，使其不受歧视。

委员会注意到政府报告所提供的资料，包括《挪威移民和多文化问题白皮书》(St meld 第 17 号 (1996–97 年))、以及《政府打击种族主义和种族歧视的行动计划（1998–2001 年）》。委员会感兴趣地注意到，该行动计划的目的是减少就业方面的结构性障碍，确定七个优先领域，特别是包括采取措施，确保就业机会均等，在劳动力市场中给予保护，防止不公正的解雇。委员会还注意到，移民的失业率是 6.3%，而一般居民的失业率是 2.2%，其中来自非洲的移民失业率最高（1999 年 5 月为 12.6%）(2000 年 4 月，CERD/C/363/Add. 3)。委员会注意到，已采取措施，增加应聘有移民背景的人在公营部门工作（1998–2001 年）。在这方面，委员会还注意到 2000 年 10 月 11 日至 13 日挪威在斯特拉斯堡欧洲反种族主义会议上的发言所载的资料，教育、研究和宗教事务部长已设立一个国家数据库，

以承认外国高等学历。委员会请政府提供资料，说明为打击直接和间接歧视而采取的措施及有关成果，并提供按族裔和性别分列的挪威劳动力市场统计数字。

**政府关于第 111 号公约的报告已经收到，专家委员会将在 2002 年 11 月/12 月届会上审议。**

**第 156 号公约：**委员会在 2000 年意见中注意到，政府已采取各种措施，确保有家庭责任的工人享有平等机会和待遇。委员会注意到，《有小孩的父母现金补助计划法》于 1998 年 8 月 1 日生效，适用于子女年龄在 1 至 3 岁的所有父母，不论其经济情况如何，但上日托的儿童享受政府补助金。子女非全托的父母享受部分现金补助金。在这方面，委员会注意到《1977 年工人保护和工作环境法》第 31 条、第 32 条和第 33 条 A 款已加以修正，扩大了请假照顾孩子的权利，包括《儿童法》第 36 条和第 37 条规定有父母亲责任者的权利、以及子女有特殊需要的家长的权利。委员会还感兴趣地注意到，利用家长福利的父亲人数，从 1993 年这项权利开始生效时的 1%，上升到目前的近 80%。委员会请政府继续提供资料，说明为扩大父亲在照料子女方面的作用的此种措施和其他措施，因为这是男子作用工作组在以往的评论中提出的一项建议。

**第 122 号公约：**委员会在 2001 年直接请求中注意到一个情况：经济在一段时间增长后，1999 年有所减缓，但目前已开始恢复。劳动力增长有所减缓，1995–1997 年平均增长 2%，而 1998 年和 1999 年为 0.6%，男子是负增长。增长的就业机会，主要在保健和社会服务部门。1999 年和 2000 年，失业率为 6.9%。由于制造业萧条，失业的多数是男工人和老年工人。由于更多地实行提前退休和残疾抚恤金，60 岁以上男子的失业率降低。非全时就业者人数有所增加。政府说，非本地人失业率上升到 12.4%，原因是接纳的难民人数增加。政府为移民制订了“个别行动计划”，包括语言和职业培训。政府还与挪威企业和工业联合会、挪威工会联合会、挪威失业和服务企业联合会密切合作。劳动力市场计划包括工资补贴、公共企业就业、职业资格计划、临时顶替休假者计划。为残疾人开办的特殊计划包括训练、公司内部康复、工资补贴、公共企业就业补贴。征聘服务在因特网上提供。

**第 138 号公约：**委员会在 2001 年直接请求中感兴趣地注意到，关于儿童和青少年就业的条例(1998 年 4 月 30 日第 551 号条例)已经颁布，《工作环境法》(1977 年第 4 号)第九章已经修正。委员会请求提供关于某些问题的补充资料(见直接请求全文)。

### 第三部分：补充资料

#### 肯尼亚

来自肯尼亚的与会者出席了劳工组织 2001 年 5 月在乌干达 Kampala 举办的分区域歧视问题法官训练讨论会。讨论会探讨了性骚扰、同值工作同等报酬以及间接性歧视等问题。

2000 年，为东非国家举办了促进批准第 100 号公约和第 111 号公约的劳工组织三方讨论会。肯尼亚出席了讨论会。会议对肯尼亚的法律进行了彻底审查，以便使其法律符合这些公约。鼓励今后在这一领域继续开展工作。如上文所述，肯尼亚于 2001 年批准了第 100 号公约和第 111 号公约。

2001 年 11 月 28 日至 30 日，在劳工组织促进劳工组织土著人民和部落人民政策项目的支持下，由少数人权发展中心主办了一个国家工作会议。工作会议的主要目的是推动协调一致地制定一项有效战略，以便征收和拟订关于肯尼亚牧人和狩猎人的立场文件，提交宪法审查委员会，并使这些人有效参与这些过程。在讨论会上，还介绍了劳工组织第 169 号公约。根据该公约第 3 条，土著人民和部落人民应享有各项人权和基本自由，不受任何妨碍或歧视。该条还规定，公约的规定对于这些人的男性和女性成员均适用。

#### 瑞士

##### 对劳工组织各项公约的立场

一. 在劳工组织各项公约中，瑞士已批准第 100 号公约和第 111 号公约。瑞士还批准了第 29、45、87、98、105、138、142 和 182 号公约。

二. **劳工组织各监督机关提出的意见**。目前劳工组织与《消除对妇女歧视公约》各项规定有关的专家委员会即将提出的评论意见涉及：

**第 100 号公约：**专家委员会在 2001 年直接请求中注意到，工资差别仍缓慢缩小。1998 年，男女工资差距，私营部门为 22%（1996 年为 23%），公营部门为 9%（1996 年为 11%）。

委员会感兴趣地注意到，联邦政府 1999 年 3 月 1 日通过了《瑞士男女平等行动计划》。根据该计划为促进男女同值工作同等报酬而采取的行动包括：设立机制，确保在按成绩计酬前衡量工作业绩时不发生歧视现象；在联邦一级建立控制机制，确保订立公共合同的分保商尊重男女同值工作同等报酬的原则；并呼吁联邦政府审查现行工资制度是否造成直接或间接的结构性歧视，如果是这样，采取何种对策。

委员会指出，《联邦男女平等法》第 14 条和第 15 条规定，可以向采取推动措施的私营单位和公共组织提供支持。委员会注意到，1998 年和 1999 年受到资助的几个项目有利于公约的实施，包括对手表制造业非技能工人重新评价和重新划分类别的项目，使日内瓦女工的工资上涨。

委员会注意到，联邦法院受理了与同工同酬问题有关的 18 个案件，并请求在作出裁决后提供裁决副本。委员会注意到，2000 年 5 月 17 日 *M.B.诉 Canton of St. Gallen 案件*。在这一案件中，联邦法院认定，考虑到劳动力市场机制，在计算一名教员的工资时，可以与私营部门工资作类比。委员会注意到，瑞士工会联合会表示，这一裁决违背了实现男女工人同值工作同等报酬的原则；委员会请政府说明已采取或计划采取何种措施，以消除使用劳动力市场机制对实现教员男女同值工作同等报酬的不利影响。

委员会感兴趣地注意到，1994 年 12 月 16 日《公共合同法》第 8 条第 1 款规定，只能将合同给予保障男女工人同值工作同等报酬的分包商。此外，裁决人可以控制各方遵守这项原则，或责令他人加以控制（第 8 条第 2 款）。委员会感兴趣地注意到，举证责任在于投标人。委员会还注意到，根据 1995 年 12 月 11 日《公共合同法令》第 6 条，监督责任可转给联邦、县或市平等局。委员会注意到，此种监督尚未落实，因此联邦男女平等局要求制定一项经济计量监督文书。这项文书于 2001 年初制定。该文书定稿后，委员会希望得到一份。

**第 111 号公约：**委员会在 2000 年直接请求中注意到政府关于《平等法》是否有效的评价。根据这项评价，依照该法提出的申诉数量有限，说明该法规定的保护措施、特别是针对解雇的保护措施不够。委员会还注意到，瑞士雇主联合会对这一评价持不同意见，希望通过政府设立的专家机构，根据对男女平等方面取得的进展的统计数字，继续开展研究和分析，并根据该法提出的申诉，查明该法的优缺点。

**专家委员会 2002 年 11/12 月届会审查了政府关于第 100 号公约和第 111 号公约实施情况的最新报告。**