



## 消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General  
8 November 2004  
Chinese  
Original: English

### 消除对妇女歧视委员会

#### 第三十二届会议

2005年1月10日至28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9月30日，秘书处代表委员会请国际劳工组织（劳工组织）向委员会提交一份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，以补充在第三十二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/2005/I/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 .....	5
阿尔及利亚 .....	5
克罗地亚 .....	6
加蓬 .....	8
意大利 .....	9
巴拉圭 .....	11
土耳其 .....	12

## 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。

## 第二部分：有关个别国家情况的说明

### 阿尔及利亚

#### 对劳工组织各项公约的立场

一. 在劳工组织的相关公约中，阿尔及利亚批准了第 100 号和第 111 号公约。阿尔及利亚还批准了第 3、29、56、87、89、98、105、122、138、142 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《消除对妇女一切形式歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在其 2003 年的直接请求中，委员会注意到将自 1998 年 9 月开始从事一项全国性的工资调查，其中将纳入委员会先前提出的一些关切事项，涉及各种不同工资水平的男女分配情况，以及特别是包括公营和私营部门在内，关于雇佣了大量数目的妇女的职业类别和工业部门中的资料。因此，委员会要求政府说明，该项调查是否已结束。如已结束，则请政府提供结果，以便委员会能够确定《公约》内载同酬原则的实际落实程度。

委员会还提请政府注意一项事实，即当工作评价计划采用市场薪金标准制定相对加权数标准时，这些加权数可能会反映劳动力市场中源自性别偏见或定型观念的传统歧视，从而导致对主要由妇女从事的工作的评价过低。因此，委员会建议建立关于以妇女为主的各种职业以及以男子为主的各种职业的评价系统，从而

确定和纠正工资歧视的情况。委员会还请政府提供关于为下列目标已采取或拟议将采取的各项措施的资料：(a) 确保在其能够对确定工资等级发挥直接或间接影响的各领域内落实男女职工同工同酬的原则；(b) 在政府不得参与决定工资的情况下，敦促实施同酬原则；(c) 协同雇主和职工执行《公约》及关于该主题的国家立法。

《第 111 号公约》：在其 2003 年的意见中，委员会注意到政府已表示，关于非全时工作（1997 年 12 月 8 日第 97-473 号法令）和家庭工作者（1997 年 12 月 8 日第 97-474 号法令）的法令都允许妇女兼顾作为妇女的各种义务及为家庭预算赚取辅助性收入。委员会在回应中提请注意关于不将妇女视为辅助性工资劳动者，从而提倡同等机会和待遇的重要性。这一看法虽然在有些情况下有其道理，但对于作为其本人及其家庭生计的主要供应者的许多妇女而言却是说不通的。在这方面，委员会还回顾说，实际上，在就业领域内，妇女仍面临来自有关妇女在社会中所处地位的定型观念所导致的歧视。因此，委员会敦促政府继续努力，进一步落实其促进就业和职业方面的机会和待遇平等的国家政策。

在其 2003 年的直接请求中，委员会请政府说明已采取哪些措施，以增进女童和妇女接受诸如在电气和电子等部门内新的职业培训的机会，从而避免基于性别的职业隔离。委员会指出，歧视不全因为法律上的禁制，而且亦同社会偏见有关，往往根据定型观点或传统而非实际能力和兴趣来决定是否具备各种能力。关于就业方面对妇女的特别保护，诸如禁止夜间工作或避免指派妇女从事具危险性或有损健康的工作，在审查保护妇女的措施时，委员会注意到各国的具体需求不同。不过，鉴于工作条件的改善，也因为心态的改变及机会平等的权利，委员会请政府协同社会合作伙伴，特别是妇女职工，考虑是否有可能审查这些条款，以确定是否仍有必要禁止妇女从事某些职业。政府禁止妇女从事某些工作所列理由之一就是希望女职工能够兼顾工作与家庭生活。关于这一点，委员会回顾说，它经常强调，最好能将某些针对女职工采取的措施——使她们能够扶养和照顾子女——逐渐扩及男职工，使这种优点不再削弱妇女在劳动力市场的竞争力。家庭责任事实上会成为就业平等的障碍以及直接或间接歧视妇女的主要原因。采取这些措施即表示确认家庭责任是家庭和社会本身的问题，而不仅仅是妇女的问题。

## 克罗地亚

一. 在劳工组织的相关公约中，克罗地亚已批准了第 100、111 和 156 号公约。它还批准了第 3、29、45、56、87、98、100、103、105、111、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《消除对妇女一切形式歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在其 2003 年的直接请求中，委员会感兴趣地注意到政府已表明，即在 2003 年 7 月《劳动法》修正案之后，“同等价值”工作和“薪酬”的定义都按照《公约》规定列入第 82 条。委员会还感兴趣地注意到，2003 年 7 月 30 日生效的《两性平等法》第 13(1)4 条禁止基于性别的薪资歧视。

委员会也注意到 2001 年 12 月通过了一项新的促进平等的国家政策，其中包括在 2001-05 年期间，在克罗地亚共和国境内促进平等国家政策的执行方案（第 112/01 号）。委员会要求政府在其下一次报告中提供关于为确保对所有职工实施男女同工同酬原则，在该政策框架内所进行活动的资料。

除了先前的意见外，委员会注意到政府已表明，即根据克罗地亚雇主协会的说法，对于所雇职工少于 20 人的雇主而言，没有规定薪酬规则；在这种情况下，则根据合同或雇用规则决定薪酬。委员会请政府提供资料，说明新的《劳动法》第 82 条是否适用于这些雇主，如不适用，则政府以何种方式确保在职工少于 20 人的企业内实施男女同工同酬的原则。最后，根据政府的陈述，委员会注意到一直未曾收到关于男女职工间的薪酬歧视的投诉。委员会请政府就实施《劳动法》第 82 条，包括提高认识和咨询及以投诉为主的活动的检查服务，提供资料。

《第 111 号公约》：在其 2003 年的意见中，委员会感兴趣地注意到该国通过了分别于 2003 年 7 月 19 日和 30 日生效的关于《劳动法》修正案的法令和《两性平等法》。委员会注意到，根据修正后的《劳动法》第 2 条，除了基于种族、肤色、婚姻状况、家庭义务、年龄、语言、宗教、信仰、社会出身、财富、出生、社会地位、政党成员身份或非成员身份、工会成员身份或非成员身份以及身心残疾等理由的歧视外，还新增了禁止基于性的取向和族裔理由对求职者 and 职工的歧视(1)；界定何谓直接和间接歧视(2)(3)；制定免责条款(2a)；制定关于骚扰和性骚扰的条款(2b)；规定歧视案件中的获得赔偿损害的权利(2c)以及举证责任应由雇主承担(2d)。委员会还注意到，《两性平等法》第 13 条禁止雇用职工和职业方面的歧视。委员会认为这些新条款不但符合《公约》规定，而且还进一步加强了其作为法律加以实施。委员会请政府在未来报告中提供关于这些条款实际执行和实施情况及所取得成果的资料。

在其 2003 年的直接请求中，委员会注意到克罗地亚独立工会联合会妇女部和服役期妇女团体进行的试验研究的结果。该研究显示，妇女在工作上经常遭受性骚扰（每四中有一人）。委员会请政府在其下次报告中提供关于为打击工作场所性骚扰已采取或拟议将采取的实际措施以及《劳动法》关于性骚扰条款的实际执行情况的资料。

委员会注意到 2001 年 11 月 30 日经济、社会和文化权利委员会关于克罗地亚的结论意见（E/C.12/1/Add.73）。该委员会表示它关注有报告指称主管当局常常没有处理个人的歧视行为和出于种族动机的暴力，主要是针对塞族人和罗姆人；也没有处理在就业方面基于性别、年龄和族裔的歧视。该委员会注意到妇女

普遍受雇于低工资和低社会地位的职业，在公务员系统和公职部门中代表性不足。劳工组织专家委员会协同经济、社会和文化权利委员会一道敦促该国政府采取措施，继续减少失业人口和提倡创业精神，确保以非歧视性方式进行所有这类措施，包括培训未来职工和为求职者安排接触可能的雇主。该委员会也特别建议政府对妇女作为职工和公务员的处境进行全面审查。委员会希望政府考虑这些意见，并采取必要措施，处理实际上主要影响到妇女和某些少数民族的不平等现象。

《第 156 号公约》：在其 2000 年的直接请求中，委员会注意到《劳工法》第 2 条内禁止基于包括家庭责任在内的一些标准，给予求职者或职工较差的待遇。此外，政府在其于 1996 年通过的促进平等国家政策及其实施《北京行动纲要》的《行动纲领》内规定必须采取各项特定措施，以促进家庭生活中的男女平等，使父母双方都能兼顾家庭和职业责任。委员会请政府提交关于根据这项国家政策，就负有家庭责任的职工所采取或拟议将采取的补充措施的资料。委员会感兴趣地注意到《学前教育法》和《小学教育法》都有托儿的规定，特别是针对双职工家长的子女。委员会请政府提供这些法令的副本，也请政府说明是否有机构或社区服务单位协助负有家庭责任的职工照顾老年人。委员会请政府说明，克罗地亚有无采取措施，以加强宣传和教育，以进一步促使大众理解男女职工机会和待遇平等的原则以及负有家庭责任职工的种种问题，并且营造一种有助于解决这些问题的舆论气氛。委员会注意到法律规定除固有产假期间外，父母均得享有育儿假；委员会请政府说明，有无进行旨在鼓励父亲利用这些条款的宣传活动的宣传，以及有无普遍提倡男女分担家庭责任的概念。

## 加蓬

一. 在劳工组织的相关公约中，加蓬批准了第 100 号和第 111 号公约。加蓬还批准了第 3、4、29、45、87、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《消除对妇女一切形式歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在其 2003 年的直接请求中，委员会回顾说，若干年来，它不断指出，《劳动法典》第 140 条内载的同酬原则比《公约》内的原则显得较为狭隘，因为前者似乎不允许在性质和内涵不同、但仍具同等价值的工作间作一比较。因此，委员会希望政府设法修订这一条款。委员会回顾说，《公约》旨在对工作进行客观评价，期能以非歧视方式决定薪酬；委员会请政府说明实际决定工资的方式，包括通过《总统令》和通过集体协议所决定的最低工资在内。

委员会注意到政府有意加强附属于研究和文件司的统计单位，以便能够更有效地收集和处理关于男女收入水平的统计资料。委员会还注意到显示妇女在不同职等公务员中任职人数的统计数据及其在主管岗位中所占名额。它注意到在公务人员中，总共约 34% 的职位为妇女所占，19% 和 29% 占最高的两个职等。

最后，委员会注意到，政府已采取措施，加强各种机制，实施《公约》，特别是通过培训，加强劳工检查制度。已要求政府继续提供关于通过劳工检查制度，推动实施《公约》所采取具体措施的资料，其中包括劳工检查员就其处理同酬问题及工资歧视案件所采取的特定行动的资料。

《第 111 号公约》：在其 2003 年的直接请求中，委员会注意到，普遍禁止性别歧视的《劳动法典》第 8 条禁止性骚扰。可向劳工检查员或法院提出控诉。委员会还注意到，工会、妇女协会和其他非政府组织正就该问题进行提高认识的活动。委员会感兴趣地注意到，政府已采取某些措施，提供雇用妇女从事一些传统上不让妇女从事的工作和职业，例如技术和工业方面的职务，以及管理岗位和承担责任的职位。委员会还注意到关于鼓励年轻妇女在若干大学和学院注册学习技术课程的资料。委员会请求政府继续提供关于其努力促进妇女参与教育和就业的资料。委员会回顾说，自 1995 年以来，它一直请求政府提供关于妇女参与 1994 年《劳动法典》第 98 至第 103 条涉及培训、加强培训和再培训机构所提供的各种不同课程的程度的资料。委员会请政府指出获取这类资料的具体困难，并希望政府在这方面采取必要措施，包括向劳工组织请求技术援助。

《第 3 号公约》：在其 2003 年的直接请求中，委员会提请政府注意是否需要采取必要的法律措施，期能按照《公约》规定，保障妇女在分娩后六周内不得工作。在其答复中，政府认为，由于《劳动法典》仅让妇女为解决财务困难才能选择返回工作；因此，这并不违反《公约》的精神。不过，委员会有义务指出，该条款规定的生产后产假的强制性质提供产假权之外的保护，目的在于避免让职工受到压力或物质引诱而在合法产后假结束之前就返回工作，以致损害她本人或子女的健康。鉴于上述情况，委员会相信，政府不久将会采取必要措施，使国家立法完全符合《公约》的规定。

## 意大利

一. 在劳工组织的相关公约中，意大利已批准了第 100 号和第 111 号公约。另外，它还批准了第 3、29、45、87、98、105、122、138、142、175、182 和 183 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《消除对妇女一切形式歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在其 2003 年的直接请求中，委员会注意到政府为促进妇女参与劳动力市场所采取的措施。委员会还注意到数字显示，妇女参与劳动力市场的实际增加率为 2.8%，而男子为 0.8%。不过，委员会指出，这是因为妇女对市场需求的适应力较强，例如从事非全时工作，以及诸如帮佣和送货上门销售等个人服务的“妇女行业”的增加（南部有 78%的妇女从事这些类型的工作）。事实上，从 1999 年至 2001 年，在非典型工作的雇用方面，妇女人数增加 36.1%，

男子增加 24.6%。因此，委员会回顾说，妇女仍经常被分在地位低和薪酬低的职业中，并再次请求提供关于为促进妇女参与全时和地位较高职务所采取的措施的资料。委员会注意到关于公共行政的不同部门和不同职等的男女分配情况的最新报告中提供的数据，并特别注意到，只有 6.9% 的妇女担任一个部委的总干事职位，20.8% 担任主管职位。委员会要求政府继续提供这类统计数据，并加强所采取的措施，在公共行政机关内增进妇女获得高级管理职位的机会。

委员会注意到政府为促进就业和职业平等所采取的重叠步骤：它指出第 151/2001 号法令确认对不歧视原则的尊重，第 903 号法令第 4 条规定养恤金待遇平等，以及逐渐减少妇女劳动需要付出的代价。委员会请政府说明这些条款以何种方式协助缩小男女职工间的薪资差距。

对于缺乏按性别和所负责任程度分类的工资和收入的统计数据，委员会表示关注。委员会指出，提供统计资料，以便委员会能够审查有关男女工资差距的实际情况是很重要的。就此，委员会要求获得国家平等委员会委托进行的关于按性别分类的意大利工资差异情况调查报告的副本，预期在 2001 年可获得。

《第 111 号公约》：在其 2002 年的直接请求中，委员会注意到，在所有负责任级别中的妇女人数均有增加，特别是妇女管理人员的人数从 1993 年的 26.8% 增至 1999 年的 31.5%。不过，委员会注意到，在国家、地方和区域政府行政部门决策当局职位的妇女任职人数仍然不足，在议会中仅占任职人数的 10.3%，在政府中占 17.4%，在地方一级的任职人数少于 10%。因此，委员会请政府提供关于设法在政府行政部门增加担任管理和督导职位妇女人数所采取或拟议将采取的措施的资料。此外，委员会注意到关于按性别和活动部门分类的就业情况的统计数据。委员会希望政府在其未来报告中继续提供亦按责任级别分类的这类数据。

委员会注意到政府报告中关于“非典型”合同日增的资料，这种合同在期限、工时、贡献程度和薪酬方面都与长期的全时工作不同。委员会注意到，这种类型合同下的妇女就业率高于男子，并且其间差距日渐扩大。委员会还注意到，妇女自营职业的发展速度超过男子。委员会要求政府说明采取了何种措施，以促进妇女从事长期的全时工作，并确保妇女不致因其性别而在合同条款和条件方面处于不利地位。最后，委员会感兴趣地注意到 2000 年第 196 号法令，该法令规定应在国家、区域和各省三级建立平等问题顾问网络，负责宣传和督导在劳动力市场落实男女平等原则。委员会要求获得关于所采取的措施和新法令第 7 条对平权行动的影响的进一步资料。

《第 4 号公约》：委员会在其 2000 年的直接请求中，不但忆及 1992 年政府开始通知它退出 1948 年《(妇女)夜班公约》(订正本)(第 89 号)，而且亦回顾说，政府仍然完全受第 4 号公约条款的约束，直至正式宣布该国退出该公约时为止。委员会还趁此机会请政府考虑批准 1990 年《夜班公约》(第 171 号)。

## 巴拉圭

一. 在劳工组织的相关公约中，巴拉圭已批准了第 100 号和第 111 号公约。另外，它还批准了第 29、87、89、98、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《消除对妇女一切形式歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在其 2003 年的直接请求中，委员会注意到政府提供的资料，即实际上，几乎在所有部门、各种职类及各级别的教育，男女薪资都有明显的差异，该差异有利于男子。此外，与教育水平相同的男子相比，教育水平较高也并不确保妇女获得公平合理的薪资。鉴于这种严重的不公平现象，委员会指出，必须使用客观的职务评估方法，以提高公共部门和私营部门内妇女地位。委员会敦促政府应协同社会伙伴一道采取和执行各项措施，以缩小男女之间巨大的工资差距，并处理妇女在劳动力市场遭受职业上隔离和部门性隔离的问题。

委员会注意到国家审查和促进妇女参与工作三方委员会在 2002 年内进行的活动。委员会相信，政府将在其下次报告中提供关于三方委员会为缩小工资差距和提高从事管理工作的妇女所占比例而进行的所有其他活动的资料。

《第 111 号公约》：在其 2003 年提出的意见中，委员会讨论了基于政治看法的歧视。

第《89 号公约》：在其 2000 年的直接请求中（2003 年再次提出），委员会注意到，按照 1993 年 6 月 29 日第 213 号法律第 130 和第 122 条所制定的经 1995 年 8 月 22 日第 496 号法律订正的《劳工法典》规定，各企业仅须禁止孕妇和以母乳喂养的母亲以及 15 岁至 18 岁之间的未成年人上夜班，而《公约》第 3 条却规定应当不分年龄，普遍禁止所有妇女上夜班。此外，委员会注意到，《劳工法典》第 195 条规定，夜班的定义是，在晚上 8 点至次日上午 6 点之间进行的任何工作，其间包括 10 个小时；但是，《公约》第 2 条规定，“夜间”一词是指至少连续 11 个小时的期间，其中包括从晚上 10 点至次日早上 7 点这一至少连续 7 小时的期间。委员会还注意到，只要《劳工法典》第 208 和第 209 条规定除了遇有不可抗力、易腐物和严重紧急情况的情事之外，仍有可能批准夜班，这些条文就背离了《公约》的明文规定。

关于上述问题，委员会回顾说，政府批准一项国际劳工公约后的主要义务就是采取必要行动，促使已批准的公约的各条款生效；而且，只要政府没有决定退出该公约，就应继续确保其实施。因此，委员会要求政府说明，它打算采取什么措施，使国家立法与《公约》一致。委员会还趁此机会请政府对批准 1990 年《夜班公约》（第 171 号）或《第 89 号公约》1990 年议定书给予有利的考虑。

《第 122 号公约》：在其 2003 年的直接请求中，委员会回顾说，应将统计资料的汇编和分析作为采取就业政策措施的基础。委员会再次请求就全国境内就业、失业和就业不足的情况、程度和趋势及其对最弱势职工类别（例如妇女、青年人和农村工人，因为在寻求持久工作时，他们经常遭遇最大的困难）造成影响的程度提供资料。

## 土耳其

一. 在劳工组织的相关公约中。土耳其已批准了第 100 号和第 111 号公约。土耳其还批准了第 29、45、87、98、105、122、138、142 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《消除对妇女一切形式歧视公约》各项规定有关的事项将提出的意见涉及：

《第 100 号公约》：在其 2002 年的直接请求中，委员会感兴趣地注意到，2002 年 1 月 1 日生效的订正《民法》（第 4721 号法律）废止了 1926 年《民法》的一些条款，因其与两性平等背道而驰。至于先前有关支付公务员某些福利金涉及性别方面歧视的意见，委员会指出，新《民法》规定配偶应平等，包括在法律事务上代表夫妻双方一体。委员会注意到政府的声明，即向丈夫支付某些福利金（例如家庭津贴）的歧视性做法的法律根据已不存在，以及正设法在第 657 号《公务员制度法》中反映这些变化。委员会请政府随时通知它这方面的进展，并将根据《公约》确保男女公务员同酬（包括津贴在内）的《公务员制度法》的任何修正案副本提交委员会。

委员会指出，土耳其雇主工会联合会提及《第 1474 号劳工法》第 6 条第 4 款，其中规定从事“工作性质相同而且产出相同”的男女职工的工资应当相同。土耳其雇主工会联合会认为，该条款未充分反映“同值工作同等报酬”的原则，并且最好使该条款与《公约》的措词取得一致。委员会还指出，政府认为就《公约》的执行而言，“性质相同的工作”与“价值相同的工作”之间并无实质性区别。不过，委员会不认为“工作性质相同而且产出相同”的意义与“同值工作同等报酬”的原则完全相同，因为这两种说法的含意不同，而且落实过程中对两种概念的解释也可能不同。委员会相信，在《劳工法》中正式反映关于男女同值工作同等报酬的原则肯定有助于《公约》的实施；它还鼓励政府应密切协同社会伙伴们一道在这方面进行进一步的审议。

委员会回顾其先前关于对包括自营职业者在内的所有职工实施《公约》的意见，委员会还从政府的报告中注意到，尚未按照《第八个五年发展计划》设想的通过诸如家庭工作等非典型工作的立法修正案。委员会希望，关于非典型工作的任何未来立法都将纳入男女同值工作同等报酬的原则，并要求政府提供任何修正案的副本。亦请提供根据目前旨在减缓工资不平等现象的《五年发展计划》采取的任何其他措施的资料。

委员会注意到，在 2001 年，61% 的就业妇女属于农业工人职业类，而只有 0.8% 属于“行政、执行和管理工作者”。对照之下，约 30% 的就业男子从事农业工作，而约 3.3% 从事行政、执行和管理工作。后一职类的就业者当中，只有 8% 为妇女。关于男女参与各种不同的经济活动领域的的数据同样也显示，在相当大的程度上，妇女都集中于农业工作。委员会回顾说，造成男女薪资差异的原因之一就是，由于横向和纵向的职业隔离，让妇女从事薪资较低的工作或职业，并且职位偏低，没有晋升机会。委员会请求政府就通过旨在取消劳动力市场隔离（即提倡妇女同样有机会参与所有工作和经济部门以及从事负决策和管理责任的工作）的各种政策，提倡《公约》原则所采取或拟议将采取的措施提供资料。

《第 111 号公约》：在其 2002 年的意见中，委员会注意到土耳其雇主工会联合会的陈述，即近年来私营部门的妇女就业人数有所增加，而土耳其进步工会联合会则表示，涉及歧视妇女的各种问题仍然存在。委员会指出，根据政府提供的 2000 年的统计资料，妇女识字水平和劳动力参与仍旧相当低。委员会注意到文盲妇女的人数仍然比男子高出四倍左右，并且指出，文盲不仅是农村地区的问题，在 600 万名城市居民中就有 240 万名是文盲。男子的整个劳动力参与率为 73.1%，而妇女则低至 25.5%。在 2000 年，城市地区的妇女失业人数为 13.1%，男子失业人数为 7.9%。

专家委员会也讨论了基于性别和宗教的歧视问题。委员会回顾 1999 年 5 月 9 日伊朗伊斯兰工人之家（一个工人组织）的来函，其中提及一名戴头巾的女议员遭受的歧视待遇，她尚未宣誓就职就被迫离开大国民议会大厅。工人之家的评论中还指控有关禁止在大学和学术中心戴头巾和禁止公务员戴头巾的歧视性做法。委员会认为，事实上，规定公务员和大学生露出头部将会不成比例地影响到戴头巾的妇女，可能由于她们的宗教习俗而损害或完全剥夺她们受教育和就业的平等机会。此外，还提请注意，如果考虑到妇女教育水平偏低及她们参与劳动力者所占比率偏低，禁止戴头巾就具有特别重要的意义。

委员会注意到这一情况的复杂性，故重申其关注，即目前广泛禁止学生和公务员戴头巾可能导致一些不符合《公约》所设想的平等原则的情况发生。正如上文所述，事实上，这种规定不成比例地影响到穆斯林妇女，可能由于她们的宗教习俗而损害或完全剥夺她们受教育和就业的平等机会。委员会认为有必要回顾政府曾宣布并实行一项国家政策，以适应国家情况和习俗的方式，促进就业和工作方面的平等待遇，从而消除包括基于性别和宗教歧视在内任何歧视。委员会还记得，为了不违反《公约》，任何差别或排斥如果会导致丧失或损及机会平等以及就业和职业的待遇，均必须以特定工作本身的要求为依据。因此，请政府考虑各种方式和方法，不分宗教习俗，促进并确保穆斯林妇女在公务员制度中的就业机会平等，并且将这方面的任何发展随时通知委员会。委员会由于忆及妇女享有教育机会是决定其参与劳动力的因素之一，而且土耳其妇女的一般教育水平及其劳

动力参与人数仍然相当低，所以，委员会亦要求政府就确保包括穆斯林妇女和女孩在内的所有妇女享有受教育，包括大学教育的平等权利，所采取或拟议将采取的措施的资料。委员会还请政府提供关于因禁止戴头巾而不得上大学或无法取得或保留公务员职位的妇女人数的统计资料。

在其 2002 年的直接请求中，委员会从政府的报告中注意到，现正继续通过国家就业机构安排的各种不同的训练课程，努力为妇女提供更好的就业机会，包括传统上以男子为主的行业，例如计算机程序设计员、会计师、电子计算机操作员或销售助理。委员会注意到，在 2000 年，接受保证就业训练课程的妇女所占百分比从 1999 年的 73.7% 略减至占 68%，而且接受企业开办训练课程的妇女所占百分比从 86.7% 增至 89%。已请政府继续提供关于国家就业服务处提供职业训练的资料，包括接受不同课程培训的妇女人数的资料，其中有些课程涉及传统上系由男子从事的职业。此外，委员会从土耳其雇主工会联合会的评论中注意到，土耳其劳动研究所的职能已扩及执行参与和脱离经济活动的劳动力政策，并且经调整的土耳其劳动研究所将可提高妇女在劳动市场的地位。已请政府提供关于土耳其劳动研究所旨在促进就业和职业方面两性平等的各种活动的资料。

---