



Distr.: General  
14 January 2001  
Chinese  
Original: English

---

## 消除对妇女歧视委员会

第二十四届会议

2001年1月15日至2月2日

临时议程项目7

《消除对妇女一切形式歧视公约》  
第21条的执行情况

### 各专门机构就《消除对妇女一切形式歧视公约》在其活动范围领域执行情况编写的报告

秘书长的说明

增编

### 国际劳工组织

1. 2000年10月16日秘书处以消除对妇女一切形式歧视委员会的名义请国际劳工组织（劳工组织）向该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，作为对第二十四届会议将审议的那些缔约国报告情况的补充。
2. 委员会需要的其他情况涉及劳工组织为促进执行《公约》第11条及有关条款进行的活动、实施的方案及采取的政策决定。
3. 下列报告就是根据委员会的这一请求提交的。

## 国际劳工组织

根据《消除对妇女一切形式歧视公约》第 22 条提交的报告。

### 目录

	页次
一. 导言 .....	3
二. 有关个别国家情况的说明 .....	4
埃及 .....	4
芬兰 .....	6
牙买加 .....	8
蒙古 .....	9
三. 补充资料 .....	10

## 一. 引言

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 11 条的规定。在迄今为止通过的 182 项公约中，本报告中的资料主要涉及的以下文书：

- 《同工同酬公约，1951 年，（第 100 号）》。该公约已经得到 146 个成员国的批准。
- 《歧视（就业）公约，1958 年（第 111 号）》，该公约已经得到 142 个成员国的批准。
- 《有家庭责任的工人公约，1981 年（156 号），该公约已经得到 29 个成员国的批准。

在适当情况下，还会提到有关妇女就业问题其他一些劳工组织的公约，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 150 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）》

### 夜间工作

- 《夜间工作（妇女）公约（修订），1948 年（第 89 号）》（议定书）

- 《夜间工作公约，1990 年（第 170 号）

#### 地下作业

- 《地下作业公约，1935 年（第 45 号）》

#### 非全时工

- 《非全时工公约，1994 年，（第 175 号）》

#### 家庭工作

- 《家庭工作公约，1996 年（第 177 号）》

已批准公约的实施情况由实施公约和建议书专家委员会进行监督。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供的资料包括该专家委员会提出的意见和直接要求。意见为该委员会年度报告中所发表的评论——用英文、法文和西班牙文起草——并且该意见已提交国际劳工大会。直接要求（用英文和法文起草，并在西班牙语国家中用英文、法文和西班牙文起草（尚未发表，但是已经公开，稍后将在劳工组织劳工标准数据库的劳工组织监督活动数据库上发表（可上网或在光盘上查阅）。

此外，报告第三部分载有关于有关国家的补充资料，包括统计表，技术合作活动资料和报告第二部分的附件（专家委员会有关评论的摘要）。

## 二. 有关个别国家情况的说明

### 埃及

#### 对有关妇女问题的各项劳工组织公约的立场

一. 埃及批准了国际劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。它还批准了第 29、45、87、89、98、105、138 和 142 公约。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题进行的评论涉及：

**第 100 号公约：**专家委员会注意到《劳工法》草案尚未获得通过，并在 1998 年的一项直接要求中提到，政府申明第 35 条的草案中已纳入了该《公约》的原则。然而，委员会认为，该节目前指的是“同工”，因此请政府提供《劳动法》最新文本的副本。委员会希望所通过的草案将明确规定男人和妇女有权为同等价值的工作获取同等报酬，同时，《劳动法》应尽可能广泛地对薪资作出比较，以避免在报酬通常较低的女性为主的行业中低估薪资水平。委员会以往曾就促进客观评估工作的方法提出要求，关于这一要求，政府提及《劳动法》草案的第 34 条，其中规定以部长令的方式设立全国工资委员会，由计划部部长主管，成员包括雇主和工人，制定全国范围的最低工资标准。要求在部长令颁布后提交其副本，

并附上有关资料，说明如何对高于最低工资的男女适用同工同酬原则，包括评估工作使用的标准和方法。

政府提交的统计数据表明，1989-1994年间，在公共和私人部门的金融机构中，女性的平均工资略高于男性，委员会注意到五年中取得的进步，还注意到在男性主导的部门，例如采矿、建筑和运输业中工作的妇女为数不多，但其工资明显高于男性（根据政府的数据和劳工组织《劳工统计年鉴》），这表明妇女在这些部门中职位通常较高。但它指出，相形之下，绝大多数妇女集中在报酬较低的农业、制造业以及零售和批发业。委员会还希望政府的下一份报告将纳入埃及工会联合会组织的女工与社会挑战问题会议分发的任何文件的副本，以及阿拉伯调查和研究中心关于妇女在经济中地位的研究报告的副本。

**第 111 号公约：**1997 年的一项意见提到妇女的就业情况，尤其是政府申明，家政培训，连同绘画、音乐和体育，是所有小学、中学和高中女生正规课程的一部分。专家委员会注意到，按照政府的说法，1994 年，有 17,800 名妇女担负高层职务，职业培训不分性别，评估技能和兴趣的唯一标准是男人和妇女的愿望和意愿。政府还表示，并不存在“典型的男性”工作或职业，但妇女往往乐于接受有关培训，以从事人们通常认定的“男性”职业。在这种情况下，委员会重申，为使情况得到进一步改善，可采取措施，指导妇女接受在传统或一般意义上非女性职业培训，以促进两性平等。关于采取切实措施以实行一项国家政策，促进妇女的机会和待遇平等问题，委员会注意到，1985-1995 年期间的统计数字表明妇女在一系列领域中取得了进展：妇女在全部高级政府官员所占比例由 1980 年的 5.7% 提高到 1992 年的 11.8%；妇女在管理部门所占比例由 1984 年的 13.7% 提高到 1988 年的大约 20%，妇女在雇主中所占比例由 1984 年的 5.5% 提高到 1988 年的 17.1%。最近的一些方案，例如全国妇女委员会，（其职责包括加强妇女在社会中的作用，改善妇女的业绩，研究妇女面临的问题以及科学地解决这些问题）、社会事务部妇女事务司（执行了开发城乡社区项目）以及农业部妇女农业活动政策与协调股的方案都受到注意。

然而，注意到政府在向 1995 年北京第四次世界妇女大会的报告中指出，“居支配地位的传统价值观”，尤其是在农村和边远地区，仍然是妇女参与发展和进入正式劳动市场的障碍，委员会希望政府会在下一份报告中说明采取或设想了那些措施来消除这些障碍。

委员会在 1997 年的一项直接要求中，评论了 1982 年的 22 号令，第 22 号令列举了禁止妇女从事的 23 种工作，因为政府认为这些工作于妇女的身心有害，或过于繁重。政府表示，这份清单由人力和培训部根据科学和技术的发展并按照《公约》的规定，定期进行审查。政府还表示，在执行新的《劳动法》时，将考虑到科学和技术进步，以确定哪些工作不适于妇女，或对其生育机能有害，委员会希望政府提供充分的资料，说明采取了那些措施来消除对妇女就业的限制。

## 芬兰

### 对有关妇女问题的各项劳工组织公约的立场

一. 芬兰批准了劳工组织有关公约中的第 100 号和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、105、122、138、142、156、175 和 177 号公约。第 45 号公约已获得批准，但目前尚未在芬兰生效。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题进行的评论涉及：

**第 100 号公约：**在 1998 年的一项评论中，专家委员会指出，1997 年妇女在公共和私人部门中的平均总收入相当于男性的 79.2%，比 1994 年增加了 4.5%。政府报告了过去几年来在男女薪资差异的增减方面的部门差别，一些工人组织的评论也对此作了强调，按照政府的说法，工资差异取决于一系列因素，包括职业隔离以及公共部门在最近的衰退期间削减开支。还提到了男女两性失业率的变化，以及最近的经济增长对男女两性、包括其报酬水平的不同影响。在这种情况下，芬兰学术专业人员联合会指出，国家行政管理部门中广泛推行定期聘用关系，从长远来看，有可能削弱职业妇女的地位，委员会注意到平等问题监察员进行的关于男女两性薪资差异的研究报告认定，通过同酬法不足以缩小薪资差异，需要采取积极措施，例如推行有效的平等方案。研究报告还断定妇女的谈判能力被视为进一步缩小薪资差异的有效因素。委员会要求继续提供资料，说明作了那些努力以在公共和私人部门中缩小工资差异和消除职业隔离，尤其是为缩小薪资差异采取了那些积极措施，例如在教育、职业培训和就业指导方面的平等方案和倡议。

委员会感兴趣地注意到通过了新的法律，允许非全时雇员可以与全时雇员一样，积累年资，逐步升至相应的较高的薪资职等，政府指出，这一变化将提高商业部门中大多数女性非全时工的收入水平。它还注意到 1997 年 12 月 12 日达成的 1998-99 年集体协议，其中规定凡按有关工会商定的办法分享平等补贴。政府关于雇主按照《平等法》1995 年修正案制订的年度工作场所平等计划的资料受到了注意，委员会请求提交平等问题监察员 1996 年公布的材料副本，其中载有关于雇主如何履行其同酬义务的方针和指示以及监察员关于工作场所平等计划的调查情况，委员会对监察员收到的关于同酬问题的投诉，也很感兴趣。

**第 111 号公约：**在 1997 年的一项直接要求中，专家委员会请政府继续提供资料，说明加强执行平等规定的情况，尤其是平等问题监察员办公室就促进平等计划进行的研究得出的结论。关于 1997 年职业健康研究所和职业健康与安全事务署题为“日益平等的工作社区”的研究报告，委员会指出，只有少数公司在其人力资源规划中列入了促进平等的目标，此外，研究成果表明，公共部门中，女性就业者居多数，而由于这一部门中的就业机会没有显著增加，妇女的就业未能跟上经济普遍改善的步伐。要求提供有关资料，说明采取或设想了那些措施，例

如通过促进教育的多样化改善妇女的就业前景。委员会注意到 1997 年 2 月批准了《促进两性平等行动计划（1997-1999）》，根据该项计划，向女企业家提供了专门的贷款支助，根据政府的报告，妇女在促进就业的方案中所占比例有所增加，至少与其在失业人口中所占比例相当；对协调职业与家庭的关系给予了特别注意，针对那些非常规的就业关系修正了劳动法；改革了失业保障，以进一步刺激短期就业；改变了信息技术的培训方式，以调动女孩的兴趣，委员会还注意到劳工部的一个工作组于 1997 年 1 月 31 日提交的一份报告研究了妇女失业的趋势。

一些工人组织提出了基于性别的工资不平等问题和以女性为主的部门中非常规工作形式增加的问题<sup>1</sup>。在这一方面，政府表示，妇女在就业关系中更具灵活性，因此，比男性更容易接非常规的工作。委员会要求提供 1996 年 2 月 29 日完成的报告副本，该报告讨论了与非常规就业有关的问题，以及如何解决这些问题。委员会还评论了非全时工的问题，尤其是因为 1995 年非全时工占工资劳动者的 7.1%，但女性工资劳动者中有 10.8% 为非全时工，男性的相应数字仅为 4.8%。

**第 156 号公约：**委员会在其 1994 年的观察意见中，回顾了工会对市营日托不足的关注，工会认为，这种状况迫使家长转而求助于昂贵但却不那么可靠的私人安排，对家长是不公平的。然而，人们注意到，自从颁布了《儿童家庭抚育津贴法》之后，对日托的要求得到了适当的满足，同时，还提出了进一步改善这种状况的建议。各类工人组织提出，经济衰退对男女之间家庭责任的分配产生了不利影响，孕妇和家长津贴也由 70% 削减到 66%，支付这些津贴的日期也由 275 天缩短到 263 天。

然而，在 1994 年的一项直接要求中，委员会注意到已经作出努力，指导就业机构工作人员认识两性平等法规中用户服务的含义。委员会还请政府继续提供资料，说明采取了那些措施贯彻信息和教育倡议，以促进该公约的目标。

**将于 2000 年审议的政府 1999 年的报告。**政府目前关于第 156 号公约的报告将由专家委员会在 2000 年审议，该报告提供了特别涉及两性平等的最新资料。报告表明，已经作出努力，不仅在工作场所而且在家庭中改变男女两性的传统角色，促进两性平等，在这种情况下，社会事务和卫生部设立的一个委员会于 1999 年 9 月提出了一份报告。政府承认，基于性别的劳动分工在芬兰要比欧洲联盟其他许多国家都更明显，男人和妇女通常是在不同的部门和职业中工作。然而，政府 1999 年的就业行动计划表明，劳动部门将制订一项程序，通过劳动市场政策，把进一步消除劳动市场的隔离纳入成果管理和质量标准中。

---

<sup>1</sup> 专家委员会在审议 1998 年第 100 号公约时，讨论了这些说法的统计依据和工资差异的一些原因（上文中已经作了概述）。



## 牙买加

### 对有关妇女问题的各项劳工组织公约的立场

一. 牙买加批准了劳工组织有关公约中的第 100 和 111 号公约。它还批准了第 29、87、98、105 和 122 号公约。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题进行的评论涉及：

**第 100 号公约：**在 1998 年的一项直接要求中，专家委员会注意到，对 1975 年的《就业（同工同酬）法》没有进行任何修正，尽管人们反复评论说，该法第 2 条只提到了“类似”或“基本上类似”的工作要求。委员会注意到政府正在努力缩小男女之间的工资差异，尤其是通过了 1975 年的《男女同酬法》和 1996 年的《最低工资令》，这些法令目前已纳入了在服装行业工作的妇女和家务劳动者，但委员会希望在政府的下一次报告中得知，政府准备如何通过立法或其他措施确保与该《公约》第 1 条保持一致。

委员会欢迎政府提供关于两间较大的服装厂的雇员的实际月薪和周薪的统计数据，它断定在服装业已不存在制度化的工资差异。然而，委员会注意到现职雇员的男女比例（按照人力资源管理信息系统数据库和 1997-1998 年公务员薪给表）没有按性别分列，因此，请政府提供按性别分列的薪给表和公共部门的实际收入，同时说明不同级别的男女的就业比例。关于通过现代化方案进行的改叙和职位评估，委员会要求提供资料，说明评估标准以及如何在职位评估办法中消除性别偏向。

委员会注意到政府在其报告中申明，在公共或私人部门的集体协议中没有区分性别，它再次要求提供私人部门中各种行业和企业载有工资等级的集体协议副本，以及关于男女在集体协议所涉不同职业和级别中的分布的资料。

**第 111 号公约：**没有收到政府应于 1999 年提交的报告。专家委员会在其 1999 年的一项直接要求中，再次注意到为弥补《宪法》第 24 节中对禁止性别歧视的忽略而进行的改革仍未获得通过。政府对人权委员会<sup>2</sup>的评论意见中提及，初步提出了一项修正《宪法》第三章的法案，其中载有免于性别歧视的权利，关于此点，委员会请政府报告，在促使宪法关于歧视问题的规定与《公约》保持一致方面取得了那些进展。委员会注意到设立了部内委员会，追踪 1987 年《国家妇女问题政策声明》的进展情况。它请政府提供资料，说明在这一进程中，在促进男女平等的就业和职业机会和待遇方面存在哪些障碍和取得了哪些进展。

<sup>2</sup> CCPR/SR. 1623/Add. 1。



委员会注意到，妇女事务局《1997-2000 年战略/团体计划》确认培训和教育是优先考虑的行动领域之一，在此过程中，将鼓励采取包括培训在内的措施，增进男女在非传统职业中的广泛的职业选择。该计划的其他部门间规划战略涉及确保政府机构和委员会、公共行政实体和司法部门的性别均衡。在这种情况下，政府注意到牙买加雇主联合会 1995 年讨论会的报告，该报告题为“加强妇女对牙买加工作场所的贡献”，其中认为，尽管具有同样的资格，男人占据前三名管理职务的人数仍然超过妇女，而妇女则集中在基层职位上。委员会感兴趣地注意到，牙买加总理宣布设立性别和社会平等委员会，并在总理办公室政策股设立了一个指导委员会，建议采取何种框架，通过赋予权力进程作为一项社会政策目标实现两性平等。委员会要求提供有关资料，说明该委员会建议的政策框架、任务和活动，包括其与现有主管妇女地位问题的国家机构的联系。

委员会欢迎政府作出努力，推动妇女参加非传统领域的职业培训，鼓励雇主通过《离校生培训机会方案》采用的退税制度，雇用更多的妇女，尤其是在非传统职业中。然而，委员会请政府说明，是否存在任何非正式的教育或培训方案，帮助更多的处境不利的男女群体享有平等的教育和职业培训机会。委员会注意到，尽管没有通过关于工作场所性骚扰问题的法律，这个问题已经引起了人们的注意，因为开展了宣传活动，以改善妇女的就业待遇。委员会还注意到，根据政府的声明，没有关于寻求性歧视赔偿的专门例子。然而，委员会注意到，政府正在纠正这一忽略，为此进行了宪法改革，并通过了新的《法律援助法》，该法将确保寻求赔偿者更普遍和更容易地提起诉讼。

**第 122 号公约：**1999 年的一项直接要求注意到，尽管妇女占劳动力总数的 46%，但她们仅占就业机会的 42%，并失业人口的 65%。专家委员会注意到政府正在为解决这一问题作出努力，因为妇女参加培训方案的比率很高，而就业增长的很大一部分是由于妇女获得了就业机会。委员会要求就这一方案的进展提供新的资料。

## 蒙古

### 对有关妇女问题的各项劳工组织公约的立场

一. 蒙古批准了劳工组织有关公约中的第 100 和 111 号公约。蒙古还批准了第 87、98、103 和 122 号公约。

二. **劳工组织监督机构的评论。**劳工组织专家委员会就与《消除对妇女一切形式歧视公约》条款有关的问题进行的评论涉及：

**第 100 号公约：**委员会注意到没有对其 1998 年直接要求提交报告，再次请蒙古政府考虑在其国家法律中明确规定男女同工同酬的概念。1991 年的《劳

动法》<sup>3</sup> 一般性禁止劳资关系中的歧视和工资歧视，《公务员法》（1995）规定公务员制度中同等职位同等报酬，但委员会注意到，在这两项法律中都没有列入男女同工同酬的原则。委员会注意到确定工资和基本差别率的方针和程序，要求提供一份雇用大量妇女的国营企业和合资企业适用的工资支付率条例的副本，同时说明男女在不同薪等中所占的比例。

**第 103 号公约：**注意到政府没有就 1999 年的一项直接要求提交报告。专家委员会重申以往的关注，并回顾《劳动法》（1991）第 81 条规定产前有 45 天休假，产后 56 天休假，但没有规定产后休假是否属于强制性。要求政府说明是否存在或考虑作出有关规定，以按照《公约》确保产后休假的强制性。委员会还注意到政府报告中关于新的孕产妇福利制度的资料。这些福利依据的不是社会保障法，而是社会福利法，由政府以社会福利补贴的形式发放。政府承认，与以往相当于净工资的产前和产后补贴相比，这一新的制度不那么有利，因为新的补贴只相当于最低工资。委员会要求政府说明，这类补贴是否足以维持妇女及其子女的适当生活水平。委员会还要求提交详尽的资料，说明对休产假的妇女发放的医疗补贴和实物补贴的性质和数量，以及发放这些补贴的条件，并具体说明有关的法律规定。

**第 111 号公约：**在 1997 年的一项直接要求中，委员会注意到卫生和社会福利部目前正在制订新的《劳动法》草案，其中将修订 1991 年的《劳动法》，但保留第 79、80、82 和 84 条中的有利规定。委员会在其上一次直接要求中还注意到，虽然正在大力确保教育和培训的平等（接受培训者中有 65% 为女性），但在地质、采矿、燃料和能源等领域工程师和技术人员的培训中仍考虑到了工作者的性别。要求政府澄清这一说明并参考 1988 年的普查报告，其中讨论了传统的男女职业取向造成的职业隔离。

**第 122 号公约：**1999 年的一项直接要求提到缺乏政府报告。专家委员会在其前一项直接要求中，请政府继续提供资料，说明各类创造就业机会和培训措施的执行情况，尤其是专门针对据认为易受伤害群体采取的措施，例如负有家庭责任的妇女、青年人和残疾人。

### 三. 补充资料

提交给消除对妇女歧视委员会(会前工作组)第二十四届会议的报告

---

<sup>3</sup> 注：卫生和社会福利部目前正在制订新的《劳动法》草案。委员会在其审议第 111 号公约时对其可能的规定作了评论（将在下文概述）。

表 1. 每 10 万活产中的产妇死亡率

	1995 年
埃及	174
牙买加	115
蒙古	63

表 2. 由经过培训人员进行的接生所占百分比

埃及	46
牙买加	92
蒙古	99.2

表 3. 计划生育的育龄妇女所占百分比和总和生育率

	计划生育的育龄妇女所占百分比	总和生育率 (1999 年)
埃及	48	3.2
牙买加	55	2.4
蒙古	38	2.5

### 评论意见:

#### 埃及

全国各地的穆斯林和基督徒都实行**切割女性生殖器官**的做法。根据 1995 年人口统计和健康调查结果，这种做法的普遍程度估计为 97%。进行了一次核实调查，但结果不详。（卫生组织，日内瓦，1998 年）

#### 牙买加:

无

#### 蒙古:

在过去的几年里，蒙古妇女健康方面的主要成绩是人口政策（1996 年）、国家提高妇女地位行动纲领（1996 年）以及国家青少年保健方案。避孕药具的使用增加，堕胎率下降。这一点与 1990 年以前相比有所变化，当时生育五个孩子以上的母

亲可以享受货币补贴并获得“荣誉母亲勋章”，而生育七个孩子以上的母亲则被授予“高级或荣誉母亲勋章”。

识字率方面的男女差异几乎已经消除。

**表 4. 经常吸烟的 15 岁以上女性在人口中所占百分比**

国别	百分比	年份
埃及	4.7	1997
牙买加	13	1990
蒙古	19	1999

**表 5. 针对妇女的暴力**

国别	所作调查	百分比
埃及*	对 7 121 名 15 至 49 岁之间有婚史的妇女进行了一次有代表性的全国调查。	有 34% 的妇女至少被丈夫打过一次。在曾经怀过孕并被打过的妇女中，有 32% 说曾在怀孕期间挨打。
牙买加**	对金斯顿所有市内各年龄混合中学及新中学中 13 至 14 岁的 452 名八年级女生进行了随机抽样调查。这些学校的学生因分数不够高，不能进入高中。这些学生一般来自最穷的家庭。	17% 的女童报告说，她们曾被强奸或经历过强奸未遂的情况。
蒙古***	犯罪受害情况调查。抽样的 601 名妇女来自首都乌兰巴托的高收入区和低收入区。必须指出，由于方法上的一些原因，报告不足的情况在这次调查中尤为可能；比如，由于这是一次“犯罪”调查，许多妇女可能并不认为她们的经历属于这一范畴。另外，有些访谈可能也不是在私下里进行的。	3% 的妇女报告说，她们在以前的 5 年里曾受过性伤害。

**参考资料:**

- \* 埃及：人口统计和健康调查。《埃及》人口统计和健康调查。埃及开罗：国家人口委员会和宏观国际，1995 年。
- \*\* 牙买加：Walker, SP, et al. 《牙买加金斯顿的青少年女童失学和辍学现象在营养和健康方面的诱因》。国际妇女问题研究中心，1994 年，未出版。
- \*\*\* 蒙古：联合国区域间犯罪和司法研究所。《转型期国家的国际犯罪受害情况调查——国家报告》。意大利，罗马，犯罪司法所，1998 年。

**资料来源：**

1. 卫生组织数据库
2. 联合国人口司，1990 年
3. TFI 数据库\*
4. VIP/PVL

---

\* 所调查的年龄组以及调查中所使用的抽烟的定义可能因国而异（如以 15 岁以上分组，或以 18 岁以上分组）。

**公约和建议书执行问题专家委员会****1951 年关于同工同酬的第 100 号公约直接要求（1998 年）****埃及（批准：1960 年）**

委员会注意到埃及政府的报告以及所附统计表中所载的资料。

1. 委员会注意到，《劳动法》草案尚未获得通过。委员会还注意到政府申明第 35 条的草案纳入了《公约》的原则，尽管该条目前涉及“同工”问题。从这一申明可以看出，似乎已经拟定了新的第 35 条，准备列入《劳动法》草案。委员会希望埃及政府能够提供最新的《劳动法》草案的副本。委员会还必须重申，它希望所通过的草案能够明确规定，男女有权为同等价值的工作获取同等报酬。委员会还希望，《劳动法》将允许在尽可能广泛的基础上对薪资进行比较，以避免在女性为主的行业中低估薪资水平，因为这些行业的薪资水平往往较低。

2. 埃及政府在答复委员会以前采取有关方法促使客观评价各个工种而提出的要求时，提到了新的《劳动法》草案第 34 条。根据政府的说法，第 34 条规定以部长会的方式设立全国工资委员会，由计划部部长主管，成员除其他人外还包括雇主和工人代表；该委员会将制定一个全国范围的最低工资标准。委员会希望，在规定成立全国工资委员会的部长命令颁布之后，政府能够提供一份副本，并要求政府提供资料，说明如何对高于最低工资的男女适用同工同酬原则，包括评价工作使用的标准和方法。

3. 1989 年至 1999 年期间，在公共和私人部门金融机构中，男女平均周薪方面的统计数据表明，在过去五年里取得了一些进展，并表明这一部门的妇女的平均周薪略高于男性。委员会从埃及政府提供的统计资料（1991 年至 1995 年）以及 1998 年国际劳工组织《劳工统计年鉴》的 1995 年资料中注意到，在少数男性占主导地位的部门（如采矿、建筑和运输）工作的妇女所得到的工资大大高于男性，这表明妇女在这些部门职位通常较高。相形之下，委员会注意到，绝大多数的妇女集中在报酬较低的农业、制造业、批发和零售业以及服务业。委员会进

一步注意到，埃及政府的报告没有列入有关资料，说明担负公共行政职务的妇女的工资水平和分配情况。委员会提及其根据本《公约》提出的一般意见，并要求埃及政府在下一份报告中列入私人 and 公共两个部门的必要最新资料，以便其评估《公约》的实际执行情况。

4. 委员会希望埃及政府在下一份报告中能够提供埃及工会联合会所组织的女工与社会挑战问题会议分发的任何文件的副本，以及阿拉伯调查和研究中心关于妇女在经济中地位的研究报告的副本。

### 1958 年关于就业及职业歧视的第 111 号公约

评述意见（1997 年）

埃及（批准：1996 年）

1. 委员会注意到，1996 年第 96 号法令废止了有关新闻界权力的 1980 年第 148 号法令。委员会就这一问题提出的评述意见是，该法令第 18 条以政治理由来限制报纸的出版或所有权，确立了基于政治观点的歧视。委员会还注意到政府确认，以 1994 年的第 221 号法令来废止关于保护家庭及社会安宁的 1978 年第 33 号法令（在上次评述意见中已予以注意），意味着确定了保护家庭与社会安宁原则的 1978 年第 214 号总统令已不再适用于任何法律文书。

2. 关于妇女的就业情况，委员会注意到埃及政府申明，家政培训连同绘画、音乐和体育，是所有小学、中学和高中女生正规课程的一部分。委员会还注意到，按照政府的说法，1994 年有 17 800 名妇女担负高层职务（根据中央统计和动员局提供的统计资料），并且在不分性别的职业培训方面，评估技能和兴趣的唯一标准是每个人的个人愿望和意愿，而不论其是男性还是女性。埃及政府在这方面提供了一些统计资料，说明了向男性和女性提供的培训，特别提到了职业培训、技能水平评估以及职业指导。埃及政府依据所提供的例子指出，不仅没有“典型的男性”工作或职业，但妇女往往乐于接受有关培训，以从事人们通常认定的“典型的男性”职业。在这方面，委员会重申，为使情况得到进一步改善，可采取适当措施，指导妇女接受在传统或一般意义上的非女性职业培训，以促进两性平等。

3. 委员会回顾到，在 1988 年进行的关于就业和职业平等问题的普查中，委员会认为在男性和女性各自角色方面的陈旧观念“追根溯源是各种基于性别的歧视，但都导致同一个结果：废除或破坏机会和待遇的平等性。以性别为基础的职业隔离导致男性和女性分别集中在人类活动的不同行业 and 部门；这种隔离在很大程度上是由这些陈旧观念造成的”（第 38 段和 97 段）。

4. 关于在采取切实措施以实行一项国家政策，促进妇女的机会和待遇平等问题，委员会注意到埃及政府提供的资料以及其向 1995 年在北京召开的第四次世界妇女大会提交的报告摘要。委员会还注意到，1985 年至 1995 年期间的统计数字表明妇女在一系列领域取得了进展：妇女在全部高级政府官员中所占比例由



1980 年的 5.7% 提高到 1992 年的 11.8%；妇女在管理部门中所占比例由 1984 年的 13.7% 提高到 1988 年的大约 20%；妇女在雇主中所占比例由 1984 年的 5.5% 提高到 1988 年的 17.1%。埃及政府还引述了最近为鼓励提高妇女地位而设立的机制和方案，如全国妇女委员会（其主要职责是加强妇女在社会中的作用，改善妇女的业绩，研究妇女面临的问题以及科学地解决这些问题的手段）、社会事务部中的妇女事务总局（该局已经执行了一些项目，如发展妇女在粮食生产中的作用，建立妇女俱乐部，以提高当地社区的生活标准，自主发展农村和城镇社区）以及农业部妇女农业活动政策与协调股（该单位为改善农村妇女的状况开展了许多活动）。委员会请埃及政府继续提供资料，说明这些机制取得了哪些进展，因而提高了妇女在就业中和在高层职位上的比例，这方面的比例目前仍然较低。

5. 委员会注意到，政府在向北京妇女大会提交的报告中指出，“居支配地位的传统价值观念”，尤其是在农村和边远地区，是妇女参与发展和进入正式劳动市场的障碍之一。委员会希望政府在下一份报告中将说明为克服这些障碍采取或设想了措施。

6. 委员会在向埃及政府直接提出的要求中还举出了其它要点。

#### **1958 年关于就业及职业歧视的第 111 号公约**

直接要求（1997 年）

**埃及**（批准：1960 年）

委员会注意到埃及政府针对委员会上一次直接要求提供的资料。

1. 关于《劳动法》（其最初文本是 1994 年在国际劳工组织的技术援助下拟订的）的修订问题，委员会注意到，埃及政府打算在修订后的《劳动法》颁布之后马上就提供副本。

2. 1982 年第 22 号令列出了禁止妇女从事的 23 种工作，因为政府认为这些工作于妇女的身心有害或者对妇女来说过于繁重。关于这一法令，委员会注意到埃及政府申明，即这份清单由人力和培训部根据科学和技术的发展并按照公约的规定，定期进行审查。埃及政府还指出，在执行新的《劳动法》时，将考虑到技术和科学进步，确定哪些工种不适于妇女从事或对其生育机能有害。委员会希望，埃及政府在提交下一份报告以及所要求的《劳动法》副本时将提供充分的资料，说明为取消对妇女就业的限制采取了哪些措施。

#### **1951 年关于同工同酬的第 100 号公约**

直接要求（1998 年）

**牙买加**（批准：1975 年）

委员会注意到政府报告和附表内的资料列出公共事业的分类/薪资等级和性别分布，以及成衣业一些较大型公司现行的男女薪资表的统计资料。委员会也注意到关于停止只向男性教员支付婚姻津贴的资料。



1. 委员会从政府报告注意到，对 1975 年《就业(同工同酬)法》没有作任何修正。委员会多年来不断指出，该法第 2 节只提及“类似的”或“大体类似的”工作条件，而《公约》则规定“同等价值”的工作同酬，即使工作的性质不同。在这方面，委员会提请政府注意 1986 年关于同酬的一般调查第 19 和 20 段，其中解释了“同等价值的工作”。委员会注意到政府对减少男女薪资差异所作的努力，特别是 1975 年通过《男女同酬法》，1996 年颁布《最低工资令》，这些法令现在包括成衣业女工和家务劳动者，委员会希望下一次报告将纳入有关资料，说明政府打算如何通过立法或其他措施，确保符合《公约》第 1 条规定。在这方面，请提供关于劳工咨询委员会审查相关劳工立法的结果的资料。

2. 委员会注意到政府报告内的资料表明，制造业根据作业的种类和复杂性，并依照 1996 年《全国最低工资(修订)令》设定的薪资基线，采用了多薪资制度。在这方面，委员会欢迎政府提供的关于两个较大型成衣厂雇员实际月薪和周薪表的统计资料。所提供的数据使委员会长期以来对成衣业工资等级的现有差异和工作门类的疑问有了总结，看来成衣业不再存在系统性工资差异。不过，委员会的确注意到，在某些领域，特别是就熟练工人和非熟练工人的周薪而言，工资差异看来在某种程度上与性别有关。委员会希望政府在下一份报告中提供关于印刷业工资等级的类似统计资料。

3. 委员会注意到政府提供了统计数据，说明人力资源管理信息系统数据库中按年龄分列的现职雇员男女比例和 1997-1998 年公共公务员制度中按职业分列的薪资等级。可是，委员会也注意到这些数据并未按性别分类，因此请政府提供按性别分类的关于公共部门薪资等级和实际收入的统计资料，并说明在不同级别就业的男女百分比，以利充分审查《公约》的原则在公务员制度中的适用情况。

4. 委员会注意到政府表示，公共部门现代化方案和政府雇员改叙是工作评估的方式，有助于按照将进行的工作客观评估工作情况。如果政府在下一份报告中能够提供详尽资料，说明通过现代化方案改叙和评估工作所依据的标准和在这些工作评估办法中如何消除性别偏见，委员会将很感谢。在这方面，政府可从 1986 年关于同酬的一般调查第 139 至 144 段中得到帮助，这几段涉及使用分析方法客观评估工作和工作评估实施的范围和级别。同时，委员会希望上述客观工作评估所用的方法是按照《公约》的原则适用的。

5. 注意到政府在报告中申明，公共部门或私人部门的集体协议中没有基于性别的区分，不过委员会仍然再次请政府提供私人部门各种工业或企业载有薪资等级的现行集体协议的副本，并提供关于集体协议所涵盖的不同职类和级别的男女分布的资料。

### **1958 年关于就业及职业歧视的第 111 号公约**

直接要求（1999 年）

**牙买加**（批准：1975 年）

委员会注意到尚未收到政府报告。委员会希望会提供一份报告供其下一届会议审议，报告中应载有关于委员会上一次直接要求所涉事项的充分资料，委员会的直接要求行文如下：

1. 委员会从政府报告中注意到《宪法》目前正加以修改，改革将弥补《宪法》第 24 条所遗漏的禁止性别歧视。还注意到政府对人权委员会的评论 (CCPR/SR. 1623/Add. 1) 表明关于修正《宪法》第三章的法案初步草案包括免于性别歧视的权利，委员会请求政府就促使宪法规定符合《公约》第 1 条 (a) 款所取得的进展提出报告，并在通过经修订的《宪法》后提供一个副本。

2. 委员会注意到已经设立部内委员会，追踪 1987 年《国家妇女问题政策声明》的进展。委员会要求政府提供资料说明在这个进程中就促进男女平等的就业和职业机会和待遇方面存在哪些障碍和取得了哪些进展。委员会也注意到妇女事务局《1997-2000 年战略/团体计划》确认培训和教育是优先考虑的行动领域之一，其方法特别是采取包括培训在内的措施，增进男女在非传统职业中广泛的职业选择。该计划其他更一般性部门间规划战略涉及确保政府机构和委员会、公共行政实体和司法部门的性别均衡。在这方面，委员会提请政府注意 1995 年牙买加雇主联合会专题讨论会关于“加强妇女对牙买加工作场所的贡献”的报告的结果，其中认为，尽管资格类似，男人占据前三名管理职务的人数依然超过妇女，而妇女集中于底部的职业。请政府提供资料说明执行《1997-2000 年战略/团体计划》所采取的具体活动，特别是针对平等的就业和职业机会和待遇开展的具体活动和在这方而所取得的进展，包括在私人 and 公共部门的中等层、高层和执行管理级别促进妇女的就业。

3. 委员会也关切地注意到总理宣布设立性别和社会平等问题委员会，并在总理办公室政策股设立一个指导委员会，以建议采取何种框架，通过赋予权力作为一项社会政策目标实现两性平等。委员会请政府提供资料，说明性别和社会平等问题委员会的政策框架、任务和活动，包括其与现有主管妇女地位问题的国家机构的关系和其将协助促进平等的就业和职业机会和待遇的方式。

4. 委员会欢迎政府作出努力，推动妇女接受非传统领域职业训练，鼓励雇主通过《离校生训练机会方案》采用的退税制度，特别是在非传统职业雇用更多妇女。委员会从关于人力就业和资源培训/国家培训局注册和结果的 1995 年年度报告提供的数据仍然看到，男人在非传统领域如商业技能、服装和针织产品技能和招待技能培训方面注册的人数相当少。委员会请政府在下一份报告中继续提供资料，说明在教育和职业培训方面促进男女平等机会上所取得的进展，以及培训后的就业经验，并表明是否采取或考虑采取任何措施鼓励男女学生注册非传统技能培训。如果政府表明是否有任何非正规教育或培训方案让更多处境不利的男女群体有平等机会接受教育和职业培训，委员会也将会很感谢。

5. 委员会注意到政府申明，虽然尚未通过关于工作场所性骚扰问题的法律，但因为开展了宣传活动，以改善妇女就业待遇，这个问题已经引起了人们的注意。如果政府继续提供资料，说明处理性骚扰问题所采取的措施，包括通过政策或立法规定，委员会将会很感谢。

6. 委员会注意到政府申明，没有根据《宪法》第 25 条规定寻求性别歧视赔偿的具体实例，因为现行《宪法》并未载有禁止性别歧视的任何条款。委员会也注意到政府正在弥补这项遗漏，方法是改革宪法和通过新的《法律援助法》，这将确保让寻求赔偿者更有机会和更容易提起诉讼。委员会回顾《公约》第 1 条 (a) 款除性别歧视以外，还禁止基于种族、肤色、宗教、种族、政治见解、民族血统或社会出身的歧视。委员会因此希望政府在下一报告提供资料，说明劳工监察员所采取的任何行动和法院、劳工法庭和观察员就出于《公约》第 1 条 (a) 款中的任何理由在就业和职业方面的歧视所作出的任何决定。

### 1964 年关于就业政策的第 122 号公约

直接要求 (1999 年)

牙买加 (批准: 1975 年)

委员会注意到政府截至 1998 年 9 月的详细报告内的资料。根据政府的说法，1997 年劳动力连续第二年减少，主要是因为青年人更多地参与教育和训练方案，进入劳动市场的人数减少了。在这段期间，失业也略有增加，从 16% 增至 16.5%，其中约 25% 是长期失业。这一增加是由于就业机会减少，工业部门则尤为明显，也是由于长期旱灾，农业、林业和渔业萧条。这些损失仅部分因公共部门工作的增加而有所抵销。政府还报告手工业就业机会不断减少。如果收到进一步资料，说明《公约》第 1 条规定的报告格式所要求的便利失业工人转岗和促进其他熟练劳动形式的方案，委员会将会感谢。委员会注意到青年失业下降 7.4%，这主要是由于更多年轻妇女参加了工作。最后，委员会也注意到政府申明，非全时工作的增加多过全时工作，但劳动力市场并没有任何明显的增长。因此，如果收到进一步资料，说明政府采取何种战略确保工作灵活性和临时性有助于实现全时、富有生产力和自由选择的工作这一目标，委员会将会表示感谢。

政府报告青年方案包括培训、教育、职业道德指导、师徒制、鼓励自营职业和支助青年经营的合作社。委员会了解目前正在审查国家青年政策，委员会要求提供进一步资料，说明第 2 条规定要求的结果，特别是如何在政府经济和社会政策的更广大框架内考虑青年政策。政府也在工业部内设立了微型和小型企业协调局，以解决对企业家的管理限制问题和提高创立小型企业的速度，其方法是增加利用信贷、培训和技术援助的机会。这个方案显然正在起作用，因为雇员的人数以约 25% 的高速度增长。如果按照报告格式第六部分要求收到关于微型和小型企业方案及其对失业的影响的评估报告副本，委员会将会很感谢。

委员会注意到政府就业战略的主要组成部分即国家工业政策是通过三方工业咨询理事会执行的。如果继续收到资料，说明按照第 3 条，连同第 2 条的规定，工业咨询理事会如何与经济活跃人口的其他部门，如乡村和非正式部门的代表协

商，以及工业咨询理事会如何在协调经济和社会政策框架内参与审查国家工业政策，委员会将会很感谢。

委员会注意到妇女虽然占劳动力的 46%，但在就业中占 42%，失业中占 65%。委员会也注意到政府正在努力解决这个问题，因为参与培训方案的妇女占很高的比率，就业的大部分增长是由于妇女获得工作。如果继续收到资料，按照第 1 条中报告格式的要求，说明在这方面取得的进展，委员会将会很感谢。

最后，委员会要求政府在下一份报告中，如果可能的话，纳入下列副本：牙买加经济和社会调查、国家工业政策和国家消除贫穷方案执行情况的报告。

### 1951 年关于同工同酬的第 100 号公约

直接要求（1998 年）

蒙古（1969 年批准）

委员会注意到，未收到政府的报告。委员会希望向它提供一份报告，以便其在下一届会议上审议，报告应包括关于委员会在其上一次直接要求中提出的各项问题的资料，上一次的直接要求如下：

1. 委员会注意到，1991 年通过的新的《劳工法》禁止劳资关系中任何基于性别（第 5 条）等原因的直接或间接的歧视、排斥或不平等对待；并规定，根据工人的工作成果发放工资，工作成果应计件或计时或以其他方式衡量（第 37 条第 4 款）。委员会还从报告中注意到，1995 年通过的《公务员法》规定，在公务员制度中同等职位同等报酬。委员会的意见是，《劳工法》中没有包括男女工人同工同酬的原则，这一原则显然也没有写入《公务员法》，而以往于 1973 年通过的《劳工法》则涉及了两性同酬问题，要求不分性别、年龄、种族或国籍实行同工同酬，不过 1973 年《劳工法》涉及的范围比《公约》的规定狭隘。因为《公约》的目的是通过实施同值工作同等报酬的原则来消除在工资方面对妇女的歧视，因此，十分重要的是，国家所采取的实施《公约》的手段应体现这一原则。尽管政府声明，1991 年的《劳工法》和 1995 年《公务员法》体现了《公约》的思想，但是委员会仍然建议，政府应考虑在立法中明文规定男女同值工作同等报酬的原则。委员会提醒政府，可以从国际劳工局得到这方面的帮助。另外，要求提供一份 1995 年《公务员法》的副本。

2. 委员会从报告中注意到，公务员（以及纳入国家预算的各组织的雇员）根据其工作任命取得工资，其依据是工作的复杂程度、责任、技术要求和教育程度。委员会还注意到，按照 1995 年题为“共同程序”的第 90 号决议的附录（该“共同程序”适用于国营企业和由国家控股的联合股份公司雇员）的规定，应根据这些实体所采用的最低工资、职务、职务说明中所规定

的责任以及工作难度来确定差额工资率。根据上述文件，对责任相似的雇员应规定同样的基本工资，但是他们的薪资可因工作年限、工作经验、工作成绩和产出而有所不同。委员会要求政府提供这类国营企业和联合股份公司的薪资支付率条例的副本（这些条例必须是由附录中第 16 条所规定的公司制订），因为这些国营企业和联合股份公司雇用了大量的妇女；与此同时，还应说明男女在不同薪等中所占的比例。

### 1958 年关于就业及职业歧视的第 111 号公约

直接要求（1997 年）

蒙古（1969 年批准）

1. 委员会注意到政府在其报告中提供的以下情况，即卫生和社会福利部目前正在制订新的《劳工法》草案，该草案将修订 1991 年的《劳工法》，同时保留其中第 79、80、82、83 和 84 条的有利规定。委员会还注意到，该部正开始起草一项关于促进就业的法案，该法案将包括失业者的定义，并确定促进就业措施的种类、形式和框架。

2. 委员会要求政府向它报告通过这些法案的进展情况，同时应铭记委员会在以前的直接要求中就现行《劳工法》第 83 条所作的评论（与大多数其他福利不同的是，母亲所享有的特殊假期，单亲父亲不能享受），政府宣布，它将在修订该法时审议这一问题。委员会希望，一旦这些文件通过，委员会能够获得文件副本。

3. 委员会还在上一次直接要求中注意到，虽然正在大力确保教育和培训方面的平等（65.5%的受训者是妇女），但在地质、采矿、燃料和能源等领域的工程师和技术人员培训中仍考虑到了工作者的性别。委员会请政府澄清这一说明，并请它参照上文提到的 1988 年普查报告第 97 和 98 段，其中讨论了传统的男女职业取向造成的职业隔离。

### 1952 年关于孕产妇保护的 103 号公约（修订）

直接要求（1999 年）

蒙古（1969 年批准）

委员会指出，没有收到政府的报告。委员会希望向它提供一份报告，供其在下一届会议上审议，该报告应包括有关它在上一次直接要求中提出的各项问题的全部资料，上一次的直接要求如下：

1. 《公约》第 3 条第 2 和 3 款。委员会回顾到，1991 年《劳工法》第 81 条规定产前 45 天和产后 56 天的休假，但没有明确说明产后休假是否



强制性。委员会请政府说明，是否存在或考虑作出有关规定，以按照《公约》确保产后休假的强制性。

**第 4 条.** (a) 政府在其报告中说，产妇福利依据的不是社会保障立法，而是社会福利立法，这一福利是政府以社会福利补贴的方式发放的。政府还指出，这一新的制度比较不利，因为以往的产前和产后补贴相当于净工资，而现只相当于最低工资。委员会注意到这一情况。委员会请政府说明，按照《公约》第 4 条第 2 款，这些补贴是否足以维持妇女及其子女的适当生活水平。

(b) 此外，要求提供详尽资料，说明对休产假的妇女发放的医疗补贴和实物补贴的性质和数量，以及发放补贴的条件，并具体说明有关的法律规定。

2. 最后，委员会请政府在其下一次报告中以理事会所通过的报告格式，就《公约》的每一条提供详细的资料。委员会还请政府就其报告中提到的各项立法提供副本，特别是 1994 年修订的 1993 年《健康保险法》、1997 年修订的 1994 年的《社会保险法》以及《社会福利法》，同时提供通过的所有新文件。

#### 1964 年关于就业政策的第 122 号公约

直接要求（1999 年）

**蒙古**（1976 年批准）

委员会遗憾地注意到，没有收到政府的报告。委员会希望向它提供一份报告，供其在下一届会议审议，该报告应包括有关委员会其上一次直接要求中提出的各项问题的所有资料，上一次的直接要求如下：

1. 委员会回顾到，按照《公约》第 1 条，就业政策的目标是确保所有能够并且寻求工作的人得到工作。在这一方面，委员会希望政府说明它在推动所有求职者获取就业服务方面所采取或准备制订的措施。请继续提供由就业服务机构帮助找到职业的人数。

2. 委员会注意到，政府的《行动计划》的目标是到 2000 年将失业率逐步减少到 5.8%，在 2010 年将失业率减少到 3.5% 和 4% 之间。为此目的通过的《全国减少失业方案》决定创造 120 000 份工作机会，并培训或再培训 160 000 人。委员会注意到以下声明：上述方案框架内所确定的就业政策必须与结构性、投资和社会及经济政策相联系。委员会要求政府按照理事会通过的报告格式，在其下一次报告中说明按照一般经济政策通过的措施如何推动解决失业问题。请特别说明私有化已经或可能对就业产生的作用。还请说明在协调教育和培训政策与未来就业机会方面所采取的措施。

3. 委员会注意到关于由就业基金提供优惠贷款所创造就业机会的资料，以及关于组织公共工程的情况。委员会感兴趣地注意到，这方面得到了劳工组织有关的多学科咨询小组的技术援助。委员会请政府继续提供资料，说明各项创造就业和培训措施的执行情况，特别是专门针对据认为易受伤害群体制订的措施，这些群体包括承担家庭责任的妇女、青年人和残疾人（另见报告格式第五部分）。

4. 委员会注意到以下声明，即经济和社会政策，包括就业和劳资关系是三方社会对话的主题。委员会提到其上一次的要求，请政府说明在就业方面如何按照《公约》第 3 条的要求与受影响者的代表协商（）。请说明为此建立的程序和体制。

### 1951 年关于同工同酬的第 100 号公约

意见（1998 年）

**芬兰**（批准：1963 年）

委员会注意到芬兰政府报告中提供的详细资料，以及芬兰工会中央组织、芬兰工薪雇员联合会、芬兰学术专业员工会联合会和地方当局雇主委员会的评论意见。

1. 政府表明，1997 年，公共和私人部门妇女平均总收入相当于男子的 79.2%，比 1994 年增加 4.5%。汇报的其他数字说明了过去几年各部门间男女收入差异是扩大还是缩小。芬兰学术专业员工会联合会的意见进一步说明了这些部门间差异。该联合会报告男女工资差异有所扩大，1995 年，该联合会的所有全职妇女收入相当于男子收入的 76%；1997 年，这一数字为 74%。从长期角度来看，地方当局雇主委员会表示，自 1970 年代以来，男女工人的收入差异不断缩小。芬兰工会中央组织表明，男女工人的收入差异在 1980 年代和 90 年代保持不变，虽然薪水结构出现变化，因为芬兰正在从仅仅按工作支付工资过渡到按能力和成绩支付工资。

2. 关于薪资差异的原因，政府表示，差异同时受到众多因素影响，包括职业隔离现象，以及最近衰退期间公共部门削减开支。还提到男女失业率的变化以及最近经济增长对男女两性包括其报酬水平的不同影响。芬兰学术专业人员联盟联合会认为，雇主部门和业务范围、有关职位和雇员的年资都是影响因素。芬兰学术专业员工会联合会指出，国家行政部门的薪资差异要小于市政部门，虽然联合会也认为，广泛推行定期聘用关系从长远来看可能削弱国家行政部门中职业妇女的地位。地方当局雇主委员会认为，薪资始终存在差异的原因在于区分男女的劳动市场、培训、年龄结构和男女工人的加班时间等。



3. 委员会从政府报告中注意到，平等问题监察员从经济角度对男女工资差异委托进行研究，从中得出结论认为，仅仅通过同工同酬立法还不足以缩小工资差异，还需要采取积极措施，如推行有效的平等方案。还发现，尽管采取协助工作和家庭责任的措施，但只要男子不象妇女那样运用这些措施，其对缩小工资差异的影响就很有限。研究结果还认为，妇女的谈判能力被认为是进一步缩小工资差异的有效因素。委员会希望芬兰政府将继续提供资料，说明作出了哪些努力以在公共和私人部门缩小工资差异和消除职业隔离。还希望具体介绍所采取的积极措施，如政府报告中提到的平等方案，以及在教育、职业培训和就业指导领域缩小工资差异的倡议。

4. 政府表示，在商业部门，1998年初，由集体协定规范的非全时雇员的加薪水平有所改变，新的规定允许非全时雇员同全日雇员一样，累积年资，逐步升至相应的较高薪资职等。政府表示这一立法变革将提高商业部门大多数女性非全时工的收入。委员会很感兴趣地注意到这一信息，请芬兰政府提供有关规定的副本，并介绍规定给男女工资差异带来的影响。

5. 委员会感兴趣地注意到，1997年12月12日缔结的1998-1999年集体协定规定，按有关工会商定的办法，由各方分享平等津贴。芬兰工薪雇员联合会报告说，同工同酬和低收入补贴的支付方式得到成员工会的积极认可。政府还表示，目前正就公共行政众多部门新的工资制度制订集体协定，其中涉及80%的国家工作人员。在监测集体协定方面，芬兰工薪雇员联合会指出，因为商店售货员对工资信息知道不多，所以很难监测。不过，在各省，也需要关于同工同酬的其他方法，其中包括制定和引进工作需求评估手段，改革工资制度，并使工作场所同工同酬规划更有效。委员会希望政府将继续提供资料，介绍这一领域新的发展，并请该国政府提供国家各缔约方编汇的临时报告，着重介绍工作需求和工资之间以及性别和工资之间的联系。

6. 政府表示，上面提到的集体协定规定，中央劳工市场组织的工作组将继续开展工作，其中包括推动和监测工作评估制度的制订和实行，应社会合作伙伴、平等问题监察员和工会的请求就评估结果发表声明和意见。要求政府提供工作组公布的工作评估手册，因为收到的报告中没有包括这一手册。还要求政府继续介绍工作组正在进行的的活动，包括提供工作组就工作评估制度和同工同酬趋势方面发布的任何报告的副本。

7. 委员会注意到政府报告中介绍了雇主根据1995年《平等法》修正案制订的年度工作场所平等计划。政府表示，一些平等计划要求按照工作评估结果建立工资制度，以便推广同工同酬。其他计划要求定期分析工资情况，以便找出并纠正工资歧视现象。还有的计划认为，重新分配和安排工作是推动同工同酬的一种方法。委员会希望政府提供平等问题监察员发布的1996年材料的副本，其中

向载有关于雇主如何履行同工同酬义务的准则和指示。此外，还要求政府介绍监察员对工作场所平等计划进行的调查情况。

8. 委员会注意到政府就平等问题监察员收到的有关同酬问题的投诉提供的资料。委员会希望政府继续提供资料，说明监察员调查和解决同酬问题的活动，其中包括如何落实监察员的决定。

### 1985 年关于就业及职业歧视的第 111 号公约

直接要求（1997 年）

**芬兰**（批准：1970 年）

委员会注意到政府在其报告中提供的资料。感谢政府作出的解释，这种解释答复了委员会先前有关《国家公务员法》终止合同规定的非歧视性问题的直接要求，这些规定适用于所有公务员在其受雇的政府机构关闭时的情况。

1. 关于通过 1995 年的《第 578 号法令》会在《刑法典》中增加“就业歧视”罪以加强反歧视规定的工作，委员会注意到政府就有关追究有歧视行为雇主及实施制裁的案例所提供的资料。还注意到 1996 年发起的北欧联合计划，按照该计划，负责在不同国家建立劳工管理就业服务的有关当局，就有关劳工管理客户服务及制定相关方法的平等问题进行了经验交流，并制订了相关办法。它要求政府继续提供有关加强平等规定的实施的资料，如有可能，提供案例法的更多例子。

2. 基于性别的歧视。有关《平等法》第 6 (a) 条规定公共和私人部门的雇主都要进行平等问题规划，委员会要求政府提供一份已委托平等问题监察员办公室对提倡平等计划进行研究的结论报告。关于 1997 年职业保健研究所和职业安全与健康管理局所作的题为“日益平等的工作社区”的研究报告，委员会注意到它使用的数据是由 425 家公司提供的，报告集中讨论了在公司全面提倡平等的问题，并叙述了目前为止取得的进展。它注意到，研究报告显示只有少数公司将促进平等的目标列入其人力资源规划中。还注意到政府的有关意见，即妇女的就业情况未能跟上经济普遍改善的步伐，部分原因是由于公共部门的就业机会没有显著的增加，而在这一部门，女性就业者居多数。因此，委员会要求政府提供有关资料，说明采取或设想了哪些措施，例如通过促进教育多样化，以改善妇女就业前景。

3. 委员会注意到 1997 年 2 月通过的《促进两性平等行动计划》（1997—99），该计划已成为政府到目前为止执行实际措施的依据。根据政府的报告，妇女企业家得到了专门的贷款支助。它注意到，妇女在促进就业方案中所占比例增加了，至少与其在失业人口中所占比例相当；对协调职业与家庭关系给予了特别注意；针对那些非正规的就业关系修正了劳动法；改革了失业保障，以进一步刺

激短期就业；修改了信息技术培训的内容和方案，以引起女童的兴趣。此外，委员会还注意到，劳动部的一个工作小组于1997年1月31日提交的一份报告研究了妇女失业的趋势（劳工管理局出版物第168期，只有芬兰文），并提出挖掘妇女就业潜力的办法。委员会想了解上述《行动计划》的执行情况以及在1997年的报告所作的结论和定论的基础上所采取的措施。

4. 委员会注意到芬兰工会中央组织、芬兰学术专业人员工会联合会和芬兰工薪雇员联合会对两性工资不平等问题的意见，以及它们对就业结构的变化继续对妇女产生不同于男子的影响和在女性居多的部门非正规工作形式继续增加的问题发表的一般性声明。委员会还注意到，政府答复说，提高在职时间的灵活性最多只能保障就业和提高就业水平，但平衡发展要求灵活性还要包括对保护雇员利益作充分安排，并通过立法修正案提高从事非正规工作的人在劳动市场的地位，以加强对此类工作的保障。鉴于政府认为妇女的就业关系灵活，因此，比男人更有可能接受非正规工作，委员会要求政府于1996年2月29日就与非正规就业相关的问题和如何解决这些问题提交一份报告，并在可能情况下，提供修正立法善于所产生影响的资料。注意到1995年的非全时工（一周工作1到29小时）占工资劳动者的7.1%，但女性工资劳动者有10.8%为非全时工，而男性工资劳动者的相应数字仅为4.8%，委员会要求政府提供有关非全时工的统计资料，并表明在这方面将会采取的措施，特别是在上述《促进两性平等行动计划》内采取的措施。

5. 基于种族、肤色和国家出身的歧视。注意到国务委员会于1997年2月17日原则上作出决定，以采取措施，增进宽容和防止种族主义，委员会要求政府就由于该决定而采取的任何措施以及取得的效果提供资料，特别是有关劳动部的特殊职能，根据政府的报告，劳动部负责确保不断提高效率，确认和处理就业歧视问题。此外，委员会请政府提供下列资料：(a) ROMAKO（一项欧盟资助的计划）的内容和结果，这项计划旨在促进罗姆人劳动市场培训的多样化；(b) 四个罗姆人事务区域咨询委员会的职能和定论。最后，注意到根据政府的报告，在外国人就业问题监察员办公室受理的案例中，10件案例中有8件涉及的移民不知道他们的权利和寻求赔偿的途径，委员会要求政府提供1997年4月4日报告副本，该报告是由为研究移民权利问题而设立的跨部门咨询委员会工作小组就难民和移民事务提交的。还要求提供资料，说明如何设立收集歧视资料系统以及是否采取或设想了有关措施，知会民众在受到歧视的情况下了解自己的权利和寻求赔偿的途径。

6. 有关立法推广《公约》原则的更一般性问题，委员会注意到，国务委员会已指派一委员会，调查是否有必要修正《劳动合同法》（第320/1970号），该委员会已于1997年10月31日结束了任务。还注意到，根据1997年1月1日生效的《公司法》中的共同决定修正案，《男女平等法》要求采取措施，以促成平等，这一点在新法令中已作为共同决定程序的一部分作了处理。委员会询问政府

有关上述委员会的建议和共同决定程序对目前消除就业及职业歧视的法律框架和促进平等产生了哪些影响。

**1981 年关于有家庭责任的工人的第 156 号公约**

直接要求（1994 年）

**芬兰**（1982 年批准）

! E-94-156-R-FIN

1. 委员会在提及意见时注意到，政府已作出努力，指导就业办公人员认识两性平等法规用客户服务的意义。委员会要求政府继续提供资料，说明采取了哪些措施贯彻信息和教育倡议，以促成《公约》的目标。

2. 注意到已为初次参加工作和长期失业的人安排了劳动力市场培训课程，委员会要求政府进一步提供资料，说明这些课程在何种程度上吸引那些由于家庭责任而辍工之后希望重新进入劳动市场的人。

3. 委员会要求政府根据第 10 条第 2 款继续提供情况，评估《公约》规定的实施程度。

**1981 年关于有家庭责任的工人的第 156 号公约**

意见（1994 年）

**芬兰**（1983 年批准）

! E-94-156-FIN

委员会注意到政府在报告中所提供的资料。

1. 委员会先前的评论意见反映了工会对市政日托服务不足的关切，工会认为，这种状况迫使家长选择更为昂贵但更不可靠的个人安排，对家长是不公平的。政府在有关此事的意见中注意到，1985 年生效的新《儿童家庭抚育津贴法》确保了三岁以下儿童的家长可以选择市政日托，或者领取家庭抚育津贴。津贴不仅有助于家长在家看护儿童，还可用于支付私人儿童保育。政府申明，1990 年，三岁以下儿童都享有市政日托的实际权利，或在日托中心，或由市政当局雇人在家看护。根据政府提供的情况，到 1990 年，几乎所有地方当局都设法安排三岁以下儿童的日托。截至该年度，要求得到全时护理的所有学龄以下儿童，有 95% 得到满足；非全时护理的要求有 98% 得到满足。此外，与 1985 年的 15 800 户相比，领取家庭抚育津贴的户数在 1990 年已增加到 58 000 户。

政府在报告中表明，1991 年通过的立法旨在进一步扩展日托权利，到 1993 年，所有四岁以下儿童都能享有这种权利，并且到 1995 年，所有学龄以下儿童都能享有这种权利。政府还打算相应地扩展家庭抚育津贴计划，以便到 1995 年 8

月，所有七岁学龄以下儿童都会被纳入社会日托或津贴制度。然而，1992年，由于经济形势恶化，政府推迟了该法的实施。日托的法定权利以及向四岁以下儿童发放家庭抚育津贴于1995年8月生效。

2. 本报告还载有芬兰工会中央组织以及芬兰学术专业人员工会联合会提出的意见，即经济衰退对男女间的家庭责任分配造成了不利的影响。政府还提及这次极大的经济衰退对社会保障政策的制定和对有儿童家庭的福利产生了影响。这就造成了产妇和家长津贴水平的下降，从70%降低到66%，支付产妇或家长津贴的日期也由275天缩短至263天。另一方面，政府表明，6至12个月的陪产假待遇将不再计入育儿假的期限。此外，1990年对1970年的《就业合同法》的修正案为雇员提供了非全时假的权利，以照料家里的小孩，直至年底该小孩开始上学为止。

3. 关于在经济困难情况下采取措施推动《公约》的实行问题，政府提出了充分和坦率的意见，委员会对此表示感谢。委员会希望政府能够继续努力促进《公约》的目标，并希望其未来的报告会反映这方面的努力。

4. 委员会就其他问题向政府提出了一项直接要求。