



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.: General
11 May 2010
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第四十六届会议

2010年7月12日至30日

临时议程* 项目5

《消除对妇女一切形式歧视公约》第21条和
第22条的执行情况

联合国系统各专门机构提交的关于在其活动范围内各个领域
执行《公约》的情况的报告

秘书长的说明

国际劳工组织

* CEDAW/C/2010/46/1。



目录

	页次
一. 导言	3
二. 关于个别国家的情况说明	5
阿尔巴尼亚	5
阿根廷	6
澳大利亚	9
斐济	9
巴布亚新几内亚	10
俄罗斯联邦	12
土耳其	14

一. 引言

许多国际劳工组织(劳工组织)公约都涉及《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 188 项公约中,本报告提供的资料主要涉及下列三项:

- 《1951 年同酬公约》(第 100 号), 已获 168 个成员国批准;
- 《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号), 已获 169 个成员国批准;
- 《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号), 已获 40 个成员国批准。

适当时, 报告可能提及与妇女就业有关的其他一些公约:

强迫劳动

- 《1930 年强迫劳动公约》(第 29 号);
- 《1957 年废止强迫劳动公约》(第 105 号);

童工

- 《1973 年最低年龄公约》(第 138 号);
- 《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号);

结社自由

- 《1948 年结社自由和保护组织权公约》(第 87 号);
- 《1949 年组织权及集体谈判公约》(第 98 号);

就业政策

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

保护生育

- 《1919 年保护生育公约》(第 3 号);
- 《1952 年保护生育公约》(修订本)(第 103 号);
- 《2000 年保护生育公约》(第 183 号);

夜间工作

- 《1948 年夜间工作(妇女)公约》(修订本)(第 89 号)[及议定书];
- 《1990 年夜间工作公约》(第 171 号);

井下作业

- 《1935年(妇女)井下作业公约》(第45号)；

移徙工人

- 《1949年移徙就业公约》(订正本)(第97号)
- 《1975年移徙工人(补充规定)公约》(第143号)

非全时工

- 《1994年非全时工公约》(第175号)；

家庭工作

- 《1996年家庭工作公约》(第177号)。

在劳工组织内，凡是已批准的公约，其执行情况由公约和建议执行问题专家委员会监督。该委员会由世界各地的独立专家组成，每年召开会议。本报告第二节提交的资料载有委员会各项意见和直接要求的摘要。这些意见是专家委员会在提交国际劳工大会标准实施问题委员会的年度报告中发表的评论，用英文、法文和西班牙文印发。直接要求(用英文和法文印发，在西班牙语国家也用西班牙文印发)不编制成册，但也公布发表。过一段时间后，将输入劳工组织的监督活动数据库 ILOLEX。

以下的资料将劳工组织监督机构提供的更为详细的评论作一简要说明。第二节提及的专家委员会相关评论可参阅 www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm，然后可再参阅APPLIS数据库。

二. 关于个别国家的情况说明

阿尔巴尼亚

在劳工组织的相关公约中，阿尔巴尼亚已批准了第 100、111 和 156 号公约。它又批准了第 29、87、97、98、105、122、138、143、171、175、177、182 和 183 号公约。

劳工组织监督机构的评论

劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 100 号公约：在其 2008 年的直接要求中，鉴于有各种指控指出，无论是在公共和私营部门，对于同等价值的工作，男女所得报酬存在差异，专家委员会请政府说明已采取或计划采取的措施，以促进和确保男女同工同酬，特别是在女性占多数的经济部门。委员会注意到，根据 2004 年《两性平等社会法》第 4 条，雇主必须确保其员工获得同工同酬的待遇。委员会强调，为了使这一规定得到有效实施，必须促进客观的职务评价，以确定不同的工作是否有相同的价值，从事这些工作的工人是否有权得到同等报酬。委员会提请政府注意一点，即在确定工资率时，有些对妇女在社会中的作用的历史态度可以将“女性工作”的价值贬低，低于传统上由男性进行的工作。因此，委员会鼓励政府采取措施，积极促进企业开发和利用没有性别偏见的客观职务评价方法，以此作为一种手段，按照男女同工同酬的原则，确定薪资报酬，并请政府说明在这方面已采取或计划采取的任何措施。

委员会又注意到，该国法院迄今没有就适用《公约》的原则作出任何裁定。因此，委员会鼓励政府采取一切必要措施，加深公众对同工同酬这个概念的了解，使工人进一步认识到他们获得同等工资的权利，以及有何补救措施可纠正在这方面可能出现的任何违法行为。

第 111 号公约：由于政府没有提出报告，专家委员会在其 2009 年的直接要求中再次提出 2008 年的评论，其中委员会注意到，自 2004 年以来，已根据 1995 年《就业促进法》实施了一个鼓励招聘失业妇女的具体方案，以促进女工就业，特别是以被贩卖妇女、残疾妇女和罗姆妇女为重点对象。委员会又注意到，根据 2006 年 4 月 4 日劳工与社会事务部第 782 号令，失业的妇女，如属于一些对象群体，如罗姆人、人口贩运的受害者和残疾人，都获准参加训练课程，无需交付任何费用。尽管采取了这些措施，但委员会注意到，根据欧洲统计局，2005 年女性就业率大约是 38.8%，而男性则是 60%。

委员会请政府加大力度，解决就业和职业中的性别歧视，并请政府提供资料，全面说明有关在这方面已采取或拟采取的措施，包括说明根据《就业促进法》通

过的方案的执行情况及其影响，以及按照《两性平等社会法》采取的措施。委员会又请政府按照《两性平等社会法》第 6 节的规定，提供资料，说明在企业一级有无制订内部条例，以保护员工免受性骚扰。

第 171 号公约：在其 2009 年的直接要求中，专家委员会注意到《劳工法》第 108(1) 条禁止怀孕妇女从事夜间工作。委员会又注意到，《劳工法》第 104(1) 条规定，怀孕妇女在预产期前 5 周和孩子出生后 6 周不得工作。在这方面，委员会回顾指出，《公约》第 7 条规定应为女工提供至少 16 周的替代夜间工作(如类似或同等的日间工作)，其中至少有 8 个星期应在预产日期之前，如果医生认为为了母亲或儿童的健康有此必要，替代夜间工作时间可以延长。委员会又请政府解释如何实施《公约》关于延长产假、禁止不公平解雇、以及维护收入和福利、地位、资历和晋级机会等方面的规定。

第 183 号公约：在其 2008 年的直接要求中，专家委员会注意到，国家法律和条例保障孕妇和哺乳期妇女不一定要负责有损母亲或儿童健康的工作。委员会指出，政府的报告显示，1996 年 5 月 20 日部长理事会第 397 号决定规定了特殊的条例，保护孕妇和哺乳期妇女和禁止雇用她们在危险的工作条件中作业。此外，2002 年 5 月 9 日部长理事会关于危险或困难工作定义的第 207 号决定核可了一份接触化学制剂或危险工作条件的危险职务清单。委员会请政府呈交已由主管当局确定为有损母亲或儿童健康的职业清单。

委员会又指出，《劳工法》第 107 条规定，雇主解雇怀孕或放产假女工是非法的。委员会请政府说明，按照国家法律，就业保护期是否覆盖妇女返回工作岗位后的一段时间，并说明这段时间有多长。

委员会注意到阿尔巴尼亚工会联合会的评论，指称私营部门歧视怀孕妇女，以及在招聘前检验有否怀孕。委员会请政府说明已采取何种措施，以保证生育不构成就业歧视的理由，也不妨碍实际就业。注意到 2004 年《两性平等社会法》第 3 至第 6 条规定公共机构和私人雇主有义务不对生育妇女采取任何歧视性行为，包括有义务确保获得就业的平等机会，委员会请政府研究在国家立法中明确禁止在申请就业和在就业期间进行验孕的问题。

阿根廷

在劳工组织的相关公约中，阿根廷已批准了第 100 和 111 号公约。它又批准了第 3、29、45、87、98、105、138、142、177 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 3 号公约：在其 2009 年的直接要求中，专家委员会注意到，根据 1976 年 5 月 13 日关于劳动合同的第 20.744 号法令第 178 条，凡于分娩日期前后七个月的解雇，均应推定为基于生育的解雇，除非雇主能提出相反的证据。如无这种证明，应向被解雇的女工支付不正当解雇的赔偿，以及 1 年工资的特别补偿。然而，委员会注意到国家立法(关于劳动合同的第 20.744 号法第 177 和 178 条)并不足以确保全面实施《公约》第 4 条的规定，该条订明雇主以任何理由向放产假的女雇员发出解雇通知均为非法。注意到第 4 条也对公共部门的雇员适用，委员会希望政府会研究可否在国家立法中列入必要的额外保障条款，以便在这方面更有效地落实《公约》。

第 29 号公约：在其 2009 年的意见中，专家委员会回顾了国际工会联合会关于跨国人口贩运问题的评论。评论指出，阿根廷是从多米尼加共和国、巴拉圭和巴西贩运妇女和女童进行性剥削的目的地，阿根廷妇女和女童也被贩运到国外进行性剥削。委员会感兴趣地注意到 2008 年 4 月 9 日关于防止和惩处人口贩运以及援助受害者的第 26364 号法令获得通过，又注意到《刑法》已进行修订，已载有对贩运人口罪的刑罚规定。委员会注意到，贩运人口作为劳工和进行性剥削是严重违反《公约》的行为，必须采取有力、有效和与犯罪严重性和规模相称的行动予以纠正。委员会敦促政府采取一切必要措施，取缔这种做法。

第 45 号公约：在其 2005 年的直接要求中，专家委员会注意到，禁止对妇女和儿童从事井下作业的 1924 年 9 月 30 日第 11.317 号法仍然有效。委员会回顾指出，旧的做法是干脆禁止所有女职工从事井下作业，与此相反，现代的标准将重点放在风险评估和风险管理，规定为矿工提供足够的预防和保护措施，不论男女，也不管是受雇于地面工场或地下矿址。

因此，又考虑到目前的趋势无疑是要消除井下作业对具体性别的所有限制，委员会请政府作出有利的考虑，批准《1995 年矿山安全与卫生公约》(第 176 号)，将重点从特定类别的工人转而强调所有矿工的安全与卫生保护，可能的话，考虑废止第 45 号公约。

第 100 号公约：在其 2008 年的意见中，专家委员会感兴趣地注意到男女工作机会和待遇平等三方委员会的活动。委员会特别注意到省级机会和待遇平等三方委员会已经成立，而且这些委员会在联邦议会开会，以制订一个共同战略。该机构的优先主题之一是男女工资差距问题。为此目的，已编制了理论材料、证据材料和统计材料。根据政府，为了补充该战略，已实施 2002 年 11 月 6 日第 25674 号工会妇女定额法。根据该法，每个关于工作条件的集体谈判单位必须包括妇女代表，其人数应与有关分支机构或有个活动的妇女工人数成比例。委员会鼓励政府继续努力，加强男女工作机会和待遇平等三方委员会的活动，并全面实施第 25674 号法，使妇女能够积极参与关于本身工作条件和报酬的谈判。

在其 2008 年的直接要求中，委员会注意到，政府指出在公共部门，就业人员的报酬按相应工资表的类别或级别计算，因此为了实现男女同酬，有必要研究在争取升任责任更大或更独立的职位方面，妇女是否比男性遇到更大的困难。在这方面，政府表示，在国家行政职业制度，妇女占有所有工作人员的 50.8%，其中 38.5% 为管理职位——社会发展部是例外，该部是 53%——另有 16% 任各部委和秘书处的决策职位。委员会又注意到，妇女主要在传统上被认为是“女性”领域的部委任职，如社会发展、教育、科技、司法和人权等领域，而男子大多任职于联邦规划、公共投资和服务、外交、经济和生产领域。委员会请政府说明打算采取何种政策促进妇女在女性职工不多的部委任职，以及担任公共管理行政职位。委员会请政府提供资料，说明已采取何种举措，确保公共部门的工资表没有任何性别偏见。

第 111 号公约：在其 2008 年的意见中，专家委员会注意到由反对歧视、仇外心理和种族主义国家研究所协调提供的全国反歧视计划后续情况资料。它感兴趣地注意到反对歧视、仇外心理和种族主义国家研究所为促进无歧视就业和职业所开展的活动。例如，它已同两个工会联合会（劳工联合总会和阿根廷工人联合会）各工会建立了联系，以便加强工会的妇女代表，并制订共同战略，打击根深蒂固的工作歧视；它参加机会和待遇平等三方委员会；与国际劳工组织一起开展各种研究，包括研究女移徙工人的情况。

该委员会又感兴趣地注意到，2006 年中央公共行政集体劳工总协议第 125 条规定，双方同意在求职中和受雇期间消除基于政治见解、工会会籍、性别、性取向或偏好、婚姻状况、年龄、国籍、种族、族裔、宗教、残疾情况、身体特征或艾滋病的任何产生歧视性待遇或工人间不平等的措施或做法，或损害或违背不歧视原则及机会和待遇平等的任何其他行动、不行动、隔离、优待或排斥行为。

委员会又注意到对阿根廷共和国劳工联合总会的来文强调指出，官方立场是大力支持平等，但在实践中确保适用两性平等原则方面遇到困难，而且在工会领域仍未有任何明显的进展。委员会请政府继续努力，加强三方委员会的行动，确保有效实施关于工作定额的 2002 年 10 月 6 日第 25.674 号法案（工会定额法）。

委员会又强调，1999 年 12 月 31 日第 25.239 号法第 21 条为家庭雇工订立了一个强制实施的特殊社会保障计划，有关款项由雇主缴付。考虑到家庭雇工，不管是本国的还是外国的，大多都是妇女，委员会指出，在许多国家，由于性别陈规定型观念，家庭雇工的价值一般被低估，报酬偏低。委员会回顾指出，根据《公约》，所有工人，包括家庭雇工，均应在就业的所有方面享有机会和待遇平等，而不仅仅是社会保障。家庭雇工这种脆弱性，加上不获社会认可，使这些工人有遭受歧视性做法的特殊风险，特别是基于性别、种族、肤色和民族血统的歧视。因此，有必要采取法律 and 实际措施，确保根据《公约》所列理由，有效地保护他们不受歧视。委员会希望全国反歧视计划将特别关注家庭雇工的就业状况。

澳大利亚

在劳工组织的相关公约中，澳大利亚已批准了第 100、111、和 156 号公约。它又批准了第 29、87、98、105、122、142 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 100 号公约：在其 2007 年的直接要求中，专家委员会注意到一些部门长期存在性别薪酬差距。根据澳大利亚统计局 2007 年 3 月的数据，差距最大的是在金融业和保险业(35.5%)、保健和社区服务(30.75%)、财产及商业服务(23.2%)和矿业(22.7%)。委员会又注意到维多利亚工资平等调查的结果，其中确实指出在维多利亚，妇女的工资低于男性 11%，而且自 1986 年以来，妇女与男子的工资差距没有实质性改善。根据该项研究，工资差距长期停滞的原因包括根深蒂固的系统性歧视。委员会又注意到有关新南威尔士男女薪酬的最新数据(男女平均收入差率为 84.1%)。注意到一些部门长期存在特别大的工资差距，委员会请政府考虑评价工资差距的根本原因，并确定应采取的积极措施，与工人组织和雇主合作，消除差距根源。委员会又请政府提供资料，说明采取了何种后续行动，落实关于在矿产行业吸引和保留妇女的建议，以及实施这些措施的结果。

专家委员会将于 2010 年审查政府的最新报告。

第 111 号公约：专家委员会将于 2010 年审查政府的最新报告。

斐济

在劳工组织的相关公约中，斐济已批准了第 100 和 111 号公约。它又批准了第 29、45、87、98、105、122、138 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 45 号公约：在其 2005 年的直接要求中，专家委员会请政府作出有利的考虑，批准《1995 年矿山安全与卫生公约》(第 176 号)，该公约将重点从特定类别的工人转向所有矿工的安全和健康保护。

第 100 号公约：在其 2007 年的意见中，专家委员会注意到，2007 年 10 月 2 日颁布的《雇佣关系法》第 78 条(“薪酬率中的非法歧视”)规定“雇员不得基于包括性别在内的任何理由，拒绝或忽视提供或给予某个人与其他所雇用的在相同或大致相仿的工作条件下从事相同工作且资质相同或大致相仿的人同等的报

酬。”委员会注意到，资格水平，例如相关经验时间或学位级别，可作为确定某一特殊职业报酬的客观因素，但不能用来限制在相同或相似专业或职业中够资格男女的比较薪资，但这似乎是《雇佣关系法》第 78 条所产生的效果。此外，比较男女在“相同或大致相仿情况下”的工作表现可能不当地限制了男女所得报酬的比较范围，因为工作可能涉及不同的“情况”，但具有相同价值。在这方面，委员会请政府修改《雇佣关系法》第 78 条，使之符合《公约》。

在其 2007 年的直接要求中，委员会强调，如最低工资是根据职业和行业确定，则必须采取具体措施，确保涉及同等价值的工作以女性为主的职业所得工资不低于以男性为主的职业。委员会又注意到政府的报告中没有若干部门和职业的男女薪酬统计资料。委员会回顾指出，为了审查拉近男女工资差距方面所取得的进展，收集和分析男女收入统计数据是至关重要的。委员会敦促政府提供有关资料。

111 号公约：在其 2007 年的意见中，委员会感兴趣地注意到，2007 年《雇佣关系法》载有若干适用《公约》的规定。委员会特别提到了第 6(2)条和第 75 条，其中明确禁止直接或间接的就业和职业歧视，涉及《公约》第 1 条第(1)款(a)明确列出的禁止理由，以及第 1 条第(1)款(b)项规定的若干其他理由。委员会又感兴趣地注意到，《雇佣关系法》规定雇主制订和维持一项政策，防止在工作场所的性骚扰，其中涉及由雇主或其代表或由同事进行的性骚扰，涵盖私下交易和敌意环境骚扰。委员会请政府提供资料说明在企业层面通过和实施性骚扰政策的进展情况，并提供一份《雇佣关系法》所设想的关于防止性骚扰的国家政策指引，同时提供关于已提请主管机构处理的任何性骚扰案件或纠纷的资料。

在其 2007 年的直接要求中，委员会注意到，政府尚未提供有关两性平等的资料，并请政府说明关于男女在劳动力市场包括在非正规经济的当前状况。委员会又请政府说明，主管当局有没有采取具体措施，促进两性就业和职业平等，并跟进 1999-2008 年妇女行动计划与工作有关的各个方面，以及落实 1997 年国际劳工组织题为“在正规部门促进两性平等和保护妇女”的研究报告的各项建议。

巴布亚新几内亚

在劳工组织的相关公约中，巴布亚新几内亚已批准了第 100 和 111 号公约。它又批准了第 29、45、87、98、103、105、122、138 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 45 号公约：在其 2009 年的直接要求中，专家委员会指出，政府的报告没有收到。委员会回顾指出，政府早前的报告表示，虽然 1978 年《就业法》禁止

雇用女工从事矿山井下作业的规定仍然适用，但已在考虑修改这些规定，因为这些规定是歧视性的，不符合《国家宪法》所载明的就业自由和公民平等原则。

考虑到全球的总趋势是消除井下作业的所有具体性别限制，必要时以不侵犯妇女机会和待遇平等权利的方式为妇女提供保护，委员会请政府考虑批准《1995年矿山安全与卫生公约》(第176号)。

政府的报告已经收到，将于2010年由专家委员会审查。

第100号公约：在其2009年的直接要求中，专家委员会遗憾地注意到，政府的报告没有收到。因此，委员会回顾从2007年开始作出的评论，指出，1978年《就业法》第97(b)条只保护做相同工作的工人不受工资歧视，不足以贯彻执行《公约》的规定。委员会注意到政府的声明，表示在《工业关系法》审查完毕后审查1978年《就业法》时将会考虑委员会在先前的直接要求中提出的问题。但委员会也注意到，《工业关系法》草案第9条还是提到相同、类似或同等的工作，含义仍过于狭窄，无法充分反映“同等价值工作”的概念。虽然第9(c)条提到以技能、努力、责任和条件为确定同等价值的适当标准，但事实上，这些标准必须“相同或实质相同”，似乎过于严格。委员会提到2006年对实施《公约》的一般意见，请政府采取必要步骤，确保《工业关系法》草案及正在修订的1978年《就业法》将不仅为相同或类似的工作规定同样的报酬，也规定在男性和女性负责不同的却是等值的工作的情况下，禁止实行薪资歧视。

委员会又注意到政府的声明指出，没有法庭或法院发出过关于适用《公约》的裁决。政府又指出，公务员没有对不同酬提出任何不满。委员会回顾指出，没有关于不同酬的投诉并不一定表示没有违反《公约》的原则，相反，没有投诉的原因往往是工人和执法官员不知道或不理解同工同酬权利，或者是没有可利用的投诉程序。委员会请政府提供资料，说明已采取或拟采取的措施，以提高工人和执法人员对《公约》权利的认识，并确保投诉机制人人均可利用。

政府的报告已经收到，将于2010年由专家委员会审查。

第111号公约：在其2009年的直接要求中，专家委员会回顾其先前的评论，指出1995年《公务员(管理)法》第36(2)(c)条规定，征聘通知必须载明，“只有某一比例的男性或女性会被任用、升级或调职”，一般命令第20号第20.64条和《教学服务法》第137条限制女教师领取某些津贴，都会产生歧视性影响。委员会注意到政府的答复，表示这些问题一定会处理，但由于这个问题敏感，尚未开始与人事管理部和在教学服务委员会协商，以期废除歧视妇女的任何条款。委员会敦促政府同有关政府机构开始对1995年《公务员(管理)法》第36(2)(c)条、一般命令第20号第20.64条和《教学服务法》第137条进行磋商，以期使有关法律符合《公约》的规定。

委员会又注意到，有各个机构负责培训和教育，包括国家训练局、全国学徒技能测试委员会、国家就业服务部和国家教育署。委员会请政府说明已采取或拟采取的具体措施，包括由上述机构已采取或拟采取的具体措施，以一般地改善妇女和女童获得教育和培训的机会，特别是促进她们在所有各种高等教育机构的入学率。

第 182 号公约：在其 2009 年的直接要求中，专家委员会注意到，政府的报告没有收到。委员会回顾指出，一些儿童被本应成为其新家庭的住家非正式收养，但实际上要长时间工作，没有休息和休闲时间，没有行动和结社自由，教育权利和医疗待遇均被剥夺。年轻女孩尤其易受伤害，她们被带往住家担任少年保姆，但往往变相成为了劳累过度、无报酬或报酬低的多用途家庭雇工。委员会又注意到，政府表示“领养”这种做法是巴布亚新几内亚文化传统的一部分，而养父母虐待“被领养”儿童的做法少之又少。不过，虽然注意到政府的说明，委员会再次表示，“被领养”儿童不应受剥削，不应长时间工作和被剥夺受教育的机会。委员会指出，这些儿童，特别是女童，常常被人剥削，剥削的形式多种多样，他们的就业条件难以监督。因此，委员会请政府提供资料说明已采取何种措施，保护儿童不会从事最恶劣形式的童工劳动，特别是不让他们参与有害的危险工作。

此外，委员会又回顾说，少女卖淫已成为巴布亚新几内亚城市中心和农村地区的重要经济生存手段，在已查明的 350 名年轻性交易工作者中，有 30% 只有 13 至 19 岁。儿童卖淫一直显而易见，但都被容忍，国家很少有系统地进行干预或制裁。委员会注意到，政府表示有更多的女孩，有些年仅 13 岁，都要靠卖淫作为在该国城市和都市中心生存的手段。委员会又注意到，政府提供的资料表明，政府没有采取足够措施去保护和维持卖淫受害者和性工作者。只有教堂和民间组织向这些受害者和性工作者提供方案和康复措施。鉴于上述情况，委员会请政府采取有效的和有时限的措施，防止儿童从事卖淫活动。委员会又请政府从事卖淫活动的人提供必要和适当的直接援助，让他们摆脱这种最恶劣的童工劳动，为他们提供康复机会，让他们重新融入社会。

政府的报告已经收到，将于 2010 年由专家委员会审查。

俄罗斯联邦

在劳工组织的相关公约中，俄罗斯联邦已批准了第 100、111 和 156 号公约。它又批准了第 29、45、87、98、103、105、122、138、142 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 111 号公约：在其 2009 年的意见中，专家委员会回顾指出，政府于 2000 年 2 月 25 日通过的第 162 号决议，将妇女排除在 38 个行业的 456 种职业之外。政府在其报告中表示，该清单载于第 162 号决议，其依据是《劳工法》第 253 条，都是与科研机构的代表磋商拟订的，每一项限制都有医学上的理由。政府确认，清单的目的不是专门为了保护妇女的生殖健康，而是更广泛地“将妇女排除在这种一般来说不符合保护工人生命和健康规定的工作条件之外”。政府指出，按照第 162 号决议的规定，雇主可决定指派妇女进行清单所列的各类工作，不过雇主要创造安全的工作条件，由国家主管当局认可。政府认为，第 162 号决议不必修改，因为它没有规定任何不合理的限制。

委员会回顾指出，如按照《公约》第 5 条采取保护妇女的特别措施，就必须查明排除妇女在外的就业只限于为保护妇女生殖健康绝对必要的情况，这些措施要与所需要的保护性质和范围成正比。委员会认为，以工作艰苦、有害或危险的工作条件的理由，单独将妇女排除在这些工作或就业，如男女所要冒的风险相同，就超越了第 5 条所容许的范围。委员会又仍然关注的是，由于职业安全和健康方面的考虑，单独将妇女广泛排除于就业机会之外的做法，不仅对妇女在劳动力市场的平等产生歧视性效果，对于向男女提供健康和安全工作环境方面，也可能妨碍进一步的进展。因此，委员会敦促政府采取必要步骤，审查当前排除妇女就业机会的保护措施，以确保男女机会平等，健康和安全保障平等。

请政府向 2010 年 6 月国际劳工大会提供全部细节详情。

第 182 号公约：在其 2009 年的意见中，专家委员会注意到在国际劳工组织大会标准实施委员会第九十八届会议(2009 年 6 月)关于此事的讨论。专家委员会认为，由当局报告涉及贩卖儿童的案件数目仍然很少。该委员会又注意到标准实施委员会的工人成员表示，打击贩卖人口法草案看来自 2006 年以来就已被冻结。因此，委员会再次指出，虽然法律禁止为经济目的或性剥削目的贩卖儿童，但实际上它仍然是一个令人严重关切的问题。委员会敦促政府加大力度，采取即时有效措施，毫不迟缓地取缔贩卖未满 18 岁青年的做法。在这方面，委员会请政府采取措施，确保对行为人进行调查和起诉，并确保对为经济目的或性剥削目的贩卖儿童的罪犯施加足够有效和具有足够劝阻力的惩罚。委员会又请政府采取即时措施，确保打击贩卖人口法草案在不久的将来获得通过。

在其 2009 年的直接要求中，委员会注意到，在 2009 年国际劳工组织和消除童工现象国际方案就街头儿童问题实施的题为“在圣彼得堡选定地区采取限时完成的措施，协助在街头谋生的女童转业，恢复正常生活，并支持她们的家人”的项目范围内，已就街头谋生女童问题实施了一个提高认识的活动。例如，在 2009 年世界反对童工日，国际劳工组织和消除童工现象国际方案就“给女童一个机会：取缔童工”这个主题印制了一些宣传工具。此外，向不再在街头生活和谋生的女童提供了制衣方面的职业培训，使他们能够自食其力。然而，委员会注意到，在

2009 年关于童工问题的研究范围内，研究人员采访了约 70 名童工问题专家，他们估计在该地区参与卖淫的儿童有 3 000 至 6 000 人(95%是女童)，而从事危险工作的儿童人数有 4 000 到 6 000 人。此外，根据国际劳工组织和消除童工现象国际方案进行的一项研究，也就是 2009 年街童项目的其中一部分，在街头谋生的儿童约有 25%是女童，她们从事最恶劣形式的童工劳动，例如进行危险工作或卖淫。委员会对在街头谋生的女童数字和境况表示深切关注，敦促政府加大力度，保护她们，不让她们进行最恶劣形式的童工劳动，特别是危险的工作和卖淫。

土耳其

在劳工组织的相关公约中，土耳其已经批准了第 100 和 111 号公约。它又批准了第 29、45、87、98、105、122、138、142 和 182 号公约。

劳工组织监督机构的评论

劳工组织专家委员会将就《消除对妇女一切形式歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

第 45 号公约：在其 2009 年的直接要求中，专家委员会注意到政府的报告还没有收到。委员会回顾指出，根据 2003 年 5 月 22 日第 4857 号《劳工法》第 72 条，该国继续禁止雇用任何年龄的妇女进行井下作业，如矿山坑道和隧道施工。委员会又注意到，劳动和社会保障部根据《劳工法》第 85 条制订的繁重和危险工作条例禁止妇女进行的繁重和危险的工作包括矿山井下作业(2004 年 6 月 16 日第 25494 号政府公报)。

委员会注意到，与干脆禁止一切女工从事井下作业的老办法相反，现代的标准将重点放在风险评估和风险管理，并为矿工，不论男女，提供足够的预防和保护措施。因此，委员会请政府考虑批准《1995 年矿山安全与卫生公约》(第 176 号)，其中将重点从特定类别的工人转移至强调所有矿工的安全和健康保护。

政府的报告已经收到，将于 2010 年由专家委员会审查。

第 100 号公约：在其 2009 年的意见中，专家委员会注意到，根据土耳其工会联合会，男女工资不平等的原因之一是劳工行政监管不足。委员会希望政府同工人组织和雇主组织协商，开展培训和提高认识活动，专门针对相关目标群体，包括劳工督察，说明男女同工同酬问题。委员会又欢迎政府表示拟设立一个新系统，将劳工督察查明的触犯法律行为予以分类，并表示希望新的系统将使劳工督察能够收集关于违反《劳工法》第 5(4)条有关男女同工同酬规定的数目、性质和后果的数据。

在其 2009 年的直接要求中，委员会敦促政府确保《民航法》草案的同工同酬规定符合《公约》的规定。该草案第 16 条规定，妇女和男子在职场从事同一类型的工作，如产出相同，不得因性别不同而领取不同的工资。在这方面，委员

会指出：(a) 男女同工同酬原则规定，男女不仅为同一类型工作领取同样的薪酬，对于同等价值但完全不同的工作，也应领取同样的薪酬；(b) 《公约》原则也适用于职场之外。该委员会又回顾指出，《公务员法》第 203 条规定，如果父母双方都是公务员，家庭津贴只支付给父亲，这不符合《公约》规定。

第 111 号公约：在其 2009 年的意见中，专家委员会欢迎男女教育机会平等方面取得的进展，但关切地注意到妇女参与劳动力市场的总体水平依然很低，特别是 45 岁以上的妇女的活动率在下降。在以前的意见中，委员会曾请政府详细说明采取了何种措施促进男女就业和职业机会与待遇平等。委员会注意到，对于促进妇女的实际机会和待遇平等的实际措施和宣传措施，政府提供了很少信息，对于如何跟进 2006 年在土耳其伊斯坦布尔举行的妇女就业问题首脑会议，或与工人组织或雇主组织举行的有关合作，政府没有提供任何资料。注意到克服劳动力市场上男女之间持续存在的不平等需要主动积极的政策和措施，委员会请政府提供更详尽的资料，说明政府实施了哪些实际措施或项目，以促进妇女就业和职业的机会与待遇平等，包括针对农村地区以及超过 45 岁的妇女的具体措施。

此外，委员会回顾指出，《劳工法》第 5(1)条禁止在雇佣关系中任何基于语言、种族、性别、政治见解、哲学信仰、宗教或教派或类似理由的歧视。委员会在其先前的评论中总结指出，这一规定并没有禁止在招聘阶段的歧视。而且，委员会注意到 2005 年生效的《土耳其刑法典》第 122 条规定，如有人实行基于语言、种族、肤色、性别、残疾、政治见解、哲学信仰、宗教和教派或其他理由的歧视，或以其中一个理由作为某人就业的条件，或防止某人进行一项普通的经济活动，应判处 6 个月到 1 年监禁或课以司法罚款。委员会注意到，政府表示曾有一个案例援引《刑法典》第 122 条。委员会回顾指出，《公约》规定，政府有责任解决就业机会方面的歧视，包括招聘和甄选阶段的歧视。委员会请政府继续提供资料，说明根据《刑法典》122 条的规定提起刑事诉讼的数目、性质和后果，使委员会能够确定现行法例可有效地保护民众在招聘阶段免受歧视。