



消除对妇女一切形式
歧视公约

Distr.: General
15 June 2007
Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

第三十九届会议

临时议程* 项目 5

2007年7月23日至8月10日

《消除对妇女一切形式歧视公约》
第 21 条的执行情况

联合国各专门机构提交的关于在其工作范围内执行《公约》
的情况的报告

秘书长的说明

增编

国际劳工组织

* CEDAW/C/2007/III/1。



国际劳工组织的报告

目录

	页次
一、导言	3
二、有关个别国家的情况说明	4
伯利兹	4
爱沙尼亚	5
洪都拉斯	6
匈牙利	6
印度尼西亚	8
约旦	9
肯尼亚	11
新西兰	11
挪威	12
大韩民国	13
新加坡	15

一、导言

国际劳工组织（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 11 条的规定。在迄今为止通过的 187 项公约中，本报告提供的资料主要涉及以下公约：

- 《1951 年同酬公约》（第 100 号），已获 163 个成员国批准；
- 《1958 年（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），已获 165 个成员国批准；
- 《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号），已获 37 个成员国批准。

报告可能酌情提到与妇女就业相关的其他一些公约：

强迫劳动

- 《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）
- 《1957 年废除强迫劳动公约》（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 年组织权利和集体谈判权利公约》（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）

保护产妇

- 《1919 年保护产妇公约》（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（妇女）夜间工作公约》（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 年井下作业公约》（第 45 号）

非全日制工作

- 《1994 年非全日制工作公约》（第 175 号）

家庭工作

- 《1996 年家庭工作公约》（第 177 号）

已批准的公约的实施情况在劳工组织中由公约和建议执行问题专家委员会（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，每年召开会议。本报告第二节提交的资料总结了委员会的相关意见和直接请求。意见是专家委员会在提交国际劳工大会的年度报告中发表的评论，用英文、法文和西班牙文印发。直接请求（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，但是也公布。稍后，在劳工组织的监督活动数据库 ILOLEX 公布。

下文简要介绍了劳工组织的监督机构发表的较为详细的意见。第二节内提及的专家委员会的相关评论可参阅 www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm，而后参阅 APPLIS 数据库。

至于未批准相关公约的国家，也可向劳工组织提供资料，作为 1998 年通过的《关于工作中的基本原则和权利宣言》的后续工作。将酌情提交相关资料。

二、有关个别国家的情况说明

伯利兹

- 一、在劳工组织的相关公约中，伯利兹已批准第 100 号、第 111 号、第 156 号和第 183 号公约。它还批准了第 29 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 138 号和第 182 号公约。

二、**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》：专家委员会在 2004 年的直接请求中，鼓励伯利兹政府考虑，一旦上述条例需要修订，应确保其国家立法中的薪酬定义与《公约》第 1 (a) 条保持一致，以便确保同酬概念适用于所有以现金或实物支付的额外报酬。

委员会也对通过名为“伯利兹公平和平等战略计划：促进国家两性管理制度的实施”的国家行动计划表示关注，由于该计划，政府决定草拟一项国家男女平等政策和一项同酬法案。委员会请伯利兹政府说明根据上述行动计划和国家男女平等政策采取的、旨在促进妇女普遍就业及在较高收入职务上任职的措施。委员会饶有兴趣地注意到，银行部门签署的《劳资协议》第 4 条包括一项规定，规定银行应根据职务类别付给男女雇员同等水平薪酬。

《第 111 号公约》：专家委员会在 2004 年的直接请求中，注意到劳动法中没有包括界定或禁止就业和职业歧视的任何规定。因此，委员会鼓励尽快纳入此项规定，鉴于劳动力市场上存在着两性不平等现象，尤其应该如此。

爱沙尼亚

一、在劳工组织的相关公约中，爱沙尼亚已批准第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 29 号、第 41 号、第 45 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号、第 142 号和第 182 号公约。

二、**劳工组织监督机构的评论**。劳工组织专家委员会将就《消除对一切形式对妇女歧视公约》有关规定提出的评论意见涉及：

《第 100 号公约》：专家委员会在 2005 年的直接请求中，注意到政府报告提供的统计数字指出，2003 年妇女每小时的薪酬平均只占男子的 75.8%。它指出，尽管自国家独立后男女薪酬之间的差距已经缩小，但自 2001 年以来，这种状况没有明显改善，妇女薪酬只占男子的 75.7%。在这方面，委员会注意到，政府提到了一项新的题为“爱沙尼亚劳动力市场上的男女状况：两性工资差距评估”的研究报告。根据该项研究，工资差距主要归因于人们的态度，即雇主在劳动力市场上的行为及其挑选雇员所表现出来的态度。委员会注意到政府指出通过提高认识社会态度得以改善，所以要求爱沙尼亚政府说明它在私营和公共部门以及与工人和雇主组织一道采取了哪些措施，以提高公众对同值工作同等报酬原则的认识。委员会也回顾其早期关于女工横向和纵向隔离的评论意见，要求爱沙尼亚政府说明它尤其是在其国家就业战略框架内已经采取或正在考虑采取什么政策，以抑制低收入和低责任职务上女工过多现象。

专家委员会还注意到了爱沙尼亚政府有关现行的《劳资协议》在应对同酬问题时特别薄弱的说明。委员会回顾《公约》设想通过《劳资协议》实施《公约》的原则，并指出集体谈判在根据《薪酬法》决定薪酬时发挥了重要作用，因此，要求爱沙尼亚政府提供资料说明为了使《公约》的规定生效在与有关的雇主和工人组织合作方面采取了哪些措施，包括提高认识和培训方案。

委员会注意到，根据《两性平等法》第 7（3）条，雇员有权要求雇主解释计算薪资的方法并提供其他的必要信息，根据这些信息，可以确定是否存在薪酬歧视现象。根据《两性平等法》第 11（2）条，雇主有义务收集基于性别的就业数据，以使相关机构能够监测并评估平等待遇原则在实践中是否得到实施。在这方面，委员会请爱沙尼亚政府在其下次报告中提供统计数字以说明在私营和公共部门的不同职业及不同责任级别上的男女分配情况。

《第 111 号公约》：爱沙尼亚政府于 2005 年批准了该《公约》。已要求该政府提交第一次报告。

洪都拉斯

一、在劳工组织的相关公约中，洪都拉斯已批准第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 29 号、第 45 号、第 87 号、第 98 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号和第 182 号公约。

二、**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》：专家委员会在 2005 年的评论意见中，注意到洪都拉斯政府为消除对妇女一切形式的歧视并为实现在法律面前男女平等通过了关于机会平等的法案，该法案于 2000 年 5 月 22 日公布。该法案第 44 条要求同工同酬，并规定职务、工作日和有关效率和资历的条件都是平等的。委员会提请政府注意，该公约要求设立男女“同值工作”同等报酬制度，并且在选择工作“价值”作为男女工作比较的依据方面，该公约中的定义比“同样工作同等报酬”的含义更广泛。

委员会注意到，洪都拉斯正在对有关机会平等的法案进行修正，预计将于 2004 年批准。它要求洪都拉斯政府考虑在修正过程中考虑修正第 44 条，以便充分适用该公约阐述的原则，从而能够比较具有同等价值的不同工作。委员会注意到，尽管该公约以不同的方式得到了适用，不只是通过包括同酬的法律规章的立法形式，但这些法律规章决不能比《公约》限制性更强，也不能与《公约》不一致。因此，委员会再次要求政府考虑修正上述立法，以便能够在法律中体现该公约所阐述的同值工作同等报酬原则。

匈牙利

一、在劳工组织的相关公约中，匈牙利已批准第 100 号、第 111 号和第 183 号公约。它还批准了第 3 号、第 29 号、第 45 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 138 号、第 122 号和第 182 号公约。

二、**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》：委员会在 2006 年的直接请求中，注意到《平等待遇法》第 142/A (1) 条规定：“在界定同等工作或同值工作的报酬时，必须满足同等待遇的要求”。经修正的第 142/A (4) 条规定：“必须设立基于职务类别或业绩的薪酬制度，以便满足同等待遇的要求”。委员会要求匈牙利政府在下次报告中提供资料说明实施《劳工法典》第 142/A 条的实际情况，包括说明所有涉及第 142/A 条的案例是否都由法院处理。

《劳工法典》新的第 70A 条和 2004 年《平等待遇法》第 36 条规定，雇主应执行机会平等计划。委员会认为，这些条款对于以下这种计划具有十分重要的意义：这种计划涉及实施和监测同值工作同等报酬原则的具体目标和实际措施。它欣见匈牙利政府指出，机会平等计划中包含的政策必须有助于“将工资提高到与付给从事同值工作的其他雇员相同的水平”。委员会希望匈牙利政府将竭尽全力确保将同酬问题纳入机会平等计划，并寻求与工人和雇主组织在这一方面的合作。

委员会注意到，匈牙利政府正在与社会合作伙伴一道计划推动部门和职业职务类别及工资等级制度的广泛采用。委员会请政府说明为了促进采用客观的职务评价方法政府采取了哪些措施，将此作为在平等计划背景下解决基于性别的职务歧视性低估问题的办法。

《第 111 号公约》：委员会在 2006 年的评论意见中，注意到《劳工法典》第 70A 条认识到雇主在提倡机会平等方面发挥的重要作用，该条规定雇主可以与有关的工会或劳资协议会一道执行机会平等计划。机会平等计划应包含对处境不利雇员群体就业状况的分析，特别是：(a) 妇女；(b) 40 岁以上的雇员；(c) 罗姆人；(d) 残疾雇员；以及 (e) 抚养两个或两个以上 10 岁以下子女的雇员，或抚养一个 10 岁以下子女的独身雇员。此项分析应涉及工资、工作条件、晋升、培训和有关生育和养育子女的津贴。这些计划应阐明雇主在确保平等机会方面的目标，阐明为实现这些目标设想采取哪些措施。根据《平等待遇法》第 36 条，雇员在 50 名以上的公共机构和大多数国有企业必须执行机会平等计划。委员会请匈牙利政府提供资料说明私营和公共部门雇主在采用和执行机会平等计划方面取得的进展，说明通过这些行动取得了哪些成效。

委员会在 2006 年直接请求中，注意到 2004 年男子的就业率为 63.1%，而妇女却低至 50.7%。匈牙利政府认为，通过协调妇女的工作与家庭责任，妇女的平等就业机会是可以得到改善的。在这方面，委员会注意到，匈牙利政府出台了許多措施来帮助带幼儿的父母在照看幼儿或家庭成员期间与劳动力市场保持联系并随后返回市场，其中包括面向相关男女的培训及针对雇主的经济奖励政策。委员会还要求政府继续提供资料说明男女的劳动力市场状况，并且说明为了促进就业和职业两性平等采取了哪些措施，包括上述措施及其对男女享有平等就业机会的影响。

印度尼西亚

一、在劳工组织的相关公约中，印度尼西亚已批准第 100 号和第 111 号公约。政府正在审查能否批准《1981 年有家庭责任工人公约》（第 156 号）。印度尼西亚还批准了第 29 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 138 号和第 182 号公约。

二、**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》：委员会在 2006 年的评论意见中，注意到国际自由工会联合会（自由工联）对妇女在公共和私营部门的低收入、临时性和低责任岗位上任职过多及第 13/2003 号《人力法》没有明令禁止基于性别的歧视表示关切。印度尼西亚政府在对自由工联的关切进行答复时表明，第 13/2003 号《人力法》第 5 和第 6 条（规定了不加区别的机会和待遇平等）和第 92 条（规定了确定工资等级和工资结构的客观标准）充分保护妇女免受歧视，并表明政府通过审查公司管理条例和劳资协议来预防工资歧视。委员会还注意到，政府确认 1981 年第 8 号政府管理条例仍然有效，并且应按照该管理条例第 3 条制订工作协议、公司管理条例或劳资协议，该条规定在确定工资时，雇主不应对从事同值工作的男女进行区别对待。2005 年平等就业机会准则就如何执行男女“同值工作”同等报酬原则提供了详细指导。

尽管委员会注意到了印度尼西亚政府的解释，但对遗漏了一项保障男女同值工作同等报酬的具体规定表示遗憾，它还注意到以前的，即 1997 年的《人力法》规定，“在确定工资时，应禁止雇主对同值工作实行区别对待，无论基于何种理由”。委员会回顾第 90 号建议第 3（1）段，该段建议：“酌情根据确定报酬时采用的方法，通过颁布法律来做出规定，以便普遍实施男工和女工同值工作同等报酬的原则”。鉴于上述情况，且由于该公约已批准了将近 50 年，委员会认为，如果第 13/2003 号《人力法》经过修正使《公约》的原则得到了明确的法律体现，《公约》规定的保护将得到显著的改进。它希望一旦该法案有机会得到修正，政府也能这样做。

委员会在 2006 年的直接请求中，饶有兴趣地注意到印度尼西亚政府正在努力汇编和传播劳动力市场数据，包括关于男女平均工资的统计数据。委员会从人力和移民部网站上公布的统计数字注意到，2003 年妇女的月平均薪酬/净薪金是男子的 74%。2003 年关于月平均薪酬/净薪金的统计数字进一步证实妇女集中在较低工资的岗位上：约 55%的妇女从事月工资不足 200 000 卢比的工作，而只有 13%的妇女从事月工资高于 2 000 000 卢比的工作。

关于涉及职务客观评估的上述评论意见，委员会饶有兴趣地注意到 KEP/49/MEN/IV/2004 号部长级决定，该决定涉及工资结构和工资等级的管理，并执行了第 13/2003 号《人力法》第 92 条。它注意到，该决定规定各企业应在职务分析、职务说明和职务评价（第 3 条）的基础上确定工资结构和工资等级。

该部长级决定第 6 条规定，职务评价应考虑以下因素，例如，职责、职业对企业的贡献、职业风险及职业难度。

《第 111 号公约》：委员会在 2006 年的评论意见中，饶有兴趣地注意到 2005 年 12 月 8 日启动了《平等就业机会准则》，该准则是在劳工组织援助下并与雇主和工人组织协商颁布的。该准则为私营部门的企业执行男女就业和职业平等机会和平等待遇原则提供了指南和指导，并构成了消除对妇女歧视的重要步骤。委员会请印度尼西亚政府提供资料说明为执行这些准则及在雇主和工人中传播有关其内容和目标的信息采取了哪些措施。劳工组织继续向该政府提供援助，以便促进准则的执行。

此外，委员会强调，需要采取有效措施以促进妇女从事更广泛的职业，包括担任非传统职务和高级别职务。委员会还强调，需要密切监测劳动监察员为应对基于性别的歧视所采取的行动的影响。

委员会在 2006 年的直接请求中，注意到印度尼西亚政府就如何防止就业中的性骚扰所做的解释，《刑法典》关于伤风败俗罪的第十四章涉及了培训，该章特别处罚散布伤风败俗行为的文章、肖像或物品的行为（第 282 至第 283 条）、强奸（第 285 条）及使用武力或威胁使用武力进行或容忍淫秽活动（第 289 条）。然而，如 2002 年一般性评论意见所述，委员会认为，这些规定可能不足以提供充足的保护，以全力预防工作场所一切形式的性骚扰。然而，它还注意到，最近通过的《私营部门平等就业机会准则》（2005 年）更全面地界定了工作场所性骚扰的定义，并阐明了雇主应采取的措施。委员会鼓励印度尼西亚政府修订或通过立法，以便明确界定和禁止工作场所中的性骚扰，并为这种行为的受害者提供充分保护。

约旦

一、在劳工组织的相关公约中，约旦已批准第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 29 号、第 87 号、第 98 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号、第 142 号和第 182 号公约。

二、**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》：委员会在 2006 年的评论意见中，注意到《宪法》第 23（二）（a）条规定，所有工人的薪酬都应与其所做的工作的数量和质量相当，该条还不足以实施《公约》的原则。

在这方面，委员会注意到，约旦政府指明，现行立法的依据是以下两项原则：薪酬价值取决于工作数量和完成工作的方式；以及保证公平根据的是完成工作的价值而不是完成者的性别。政府又指出，《劳工法典》中的薪酬定义及《劳工法典》将“工人”界定为“为获得报酬而工作的男男女女”这一事实重申了这些原则。

委员会注意到约旦政府所做的解释，但是，强调《宪法》第 23（二）（a）条的狭义提法和《劳工法典》的规定并不能保证《公约》阐述的原则得到实施。尽管诸如工作质量和数量等客观标准可以用来确定收入等级，但重要的是，采用这一标准不会妨碍男女同值工作同等报酬原则的充分实施。委员会强调了确保妇女在从事与男子不同但却具有同等价值的工作时获得同等报酬的重要性，同等价值的依据是客观的职务评价标准，如责任、技能、努力和工作条件。委员会以前就注意到男女之间，特别是私营部门男女之间的工资差距悬殊，注意到劳动力市场按性别划分情况严重，因此，要求约旦政府提供资料说明为了确保充分执行男女同值工作同等报酬原则已经采取或者设想采取哪些立法措施或其他管制措施。

委员会在 2006 年的直接请求中，特别注意到公务员理事会目前正在讨论公务员管理条例新草案，该草案将使女性公职人员有权领取家属津贴，如果她是“养家糊口者”，或其丈夫已经去世或残废。委员会指出，它还不清楚在新立法中女性公职人员领取其丈夫或子女的家属津贴的权利是否与男性公职人员平等，即使其丈夫仍能工作。委员会鼓励约旦政府考虑能否允许配偶双方选择其中一方成为家属津贴受益人，而不是原则上按规定将津贴支付给父亲，仅在例外情况下支付给母亲，如果她证明自己是养家糊口者或她独自抚养子女。委员会要求政府按照《公约》的要求重新评价立法草案目前的措辞。

《第 111 号公约》：委员会在 2006 年的评论意见中，注意到根据政府所述，2004 年任命担任公职的妇女占总人数的 49%。政府还提到其培养公务员能力的政策，公务员完成任务和参加培训课程不会遇到歧视。尽管委员会赞赏这些资料，但是，它从 2005 年男女在不同类别的公职岗位上的分配统计数据注意到，妇女在第 4 类（行政）职务上任职的比例仍然过低，而男子在第 1 类（监督）和第 2 类（技术专家）职务中占主导地位。

委员会对男女在公职，特别是高级别职位上实现平等均衡方面的进展缓慢表示关切，它强调政府有义务采取主动的积极措施，以就其直接控制的岗位执行国家平等政策。委员会敦促约旦政府在这方面加强努力，包括探讨现有的不平衡现象的根源，并在下次报告中说明这些努力的成果。

委员会还强调获得职业培训和教育对于提高妇女的就业和职业至关重要。在这方面，委员会敦促约旦政府采取必要步骤以确保为妇女举办的那类培训不会束缚其为获得更广泛的就业机会，包括担任高级别职务，与男子公平竞争的机会，并敦促约旦政府在下次报告中提供资料说明在这方面取得的进展和在非传统部门培训妇女的情况。

关于性骚扰问题，委员会在 2006 年的直接请求中，注意到 2002 年第 55 号《公务员法》第 162 条的要求，即如果雇员被定犯下重罪或违反公共道德的罪行，则应予以解雇。约旦政府还重申了《刑法典》和《劳工法典》中关于违反公共道德行为的相关规定。委员会回顾，根据该公约，性骚扰被视为一种性别歧视，在就业和职业中应受到禁止，这可能要求采取具体的预防和保护措施。尽管现行的立法规定可能是进一步防止性骚扰的第一步，但委员会认为，这些规定似乎不能充分预防如 2002 年一般性评论意见中阐述的所有各种

性骚扰。因此，它鼓励该政府审查现行规定是否充分应对工作场所中一切形式的性骚扰，并鼓励政府提供资料说明基于上述规定且涉及对性骚扰的指控的法庭判例情况及其结果。

肯尼亚

一、在劳工组织的相关公约中，肯尼亚已批准第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 29 号、第 45 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 138 号、第 142 号和第 182 号公约。

二、**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》：委员会在 2006 年的直接请求中，注意到 2006 年 1 月的公务员薪金政策规定，“在责任相似的工作岗位上任职的人应获得相似的报酬”，这通过以下标准来保证，如，由工作评价决定的工作内容、业绩、与职务相关的技能、能力及责任（有关政策，见第 49 段、第 73 至第 77 段）。尽管此项政策提及在整个公务员队伍的薪金方面实现横向和纵向平等的目标，但它没有提到需要确保男女同值工作同等报酬。委员会敦促肯尼亚政府采取必要措施，确保公务员的薪金政策得到执行，男女同值工作同等报酬原则得到充分考虑，包括采取措施，确保以毫无性别偏见的方式实现定级和薪金结构协调统一的设想。

《第 111 号公约》：委员会在 2006 年的直接请求中，注意到应劳工和人力资源发展部的要求编写了在农业和农村发展中两性和就业方面的重要问题的研究报告以及减贫战略（肯尼亚国家研究）。研究报告确定的问题之一是，需要确保妇女能与男子平等地获得农业支助服务的好处。委员会还指出，有关妇女就业和职业状况的分析载于两性、体育、文化和社会事务部发布的有关两性平等与发展的 2006 年第 2 号议会报告。该议会报告指出，2004 年参加工资性就业的妇女达到 29.6%（非农业就业的为 35.6%）。1998 至 2003 年间，妇女担任公职的比例仅仅从 24% 上升到 29.6%，妇女尤其难以担任中高级别职务。该报告阐明了肯尼亚政府试图采取的一些措施，目的是让男女享有平等获得经济和就业的机会，包括提高认识以改变致使两性不平等根深蒂固的观念和传统、审查有关妨碍获得或控制经济资源的法律、制订妇女参与发展的指标。

新西兰

一、在劳工组织的相关公约中，新西兰已批准第 100 号和第 111 号公约。它还批准了第 29 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 138 号、第 142 号和第 182 号公约。

二、**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》：委员会在 2005 年的评论意见中回顾，新西兰的一些法案都规定从事同样工作或本质上相似的工作的男女应获得同等报酬，其中包括《2000 年就业关系法》、《1993 年人权法》和《1972 年

同酬法》。《就业关系法》中所载的歧视定义似乎只对雇员为同一雇主工作的情况有约束。委员会以前强调过该公约中有关“同值工作”支付同等报酬的要求，这一参考标准超出了同样工作或相似工作的概念。此外，关于比较范围，委员会认为，比较范围应尽可能宽泛，达到规定薪酬政策、制度和结构的水平。委员会注意到 2004 年 12 月取消了通过新的同酬立法的计划，要求新西兰政府报告其修正现行的同酬立法以使国家立法与《公约》接轨的所有新举措。

委员会饶有兴趣地注意到 2004 年 3 月发布的公职、公共健康和公共教育部门薪酬和就业平等问题工作队的报告。工作队将“薪酬平等”界定为“男女同工同酬，或男女同值工作同等报酬，即使工作不同”。它阐明了三个影响妇女薪酬和就业公平的因素：(a) 妇女从事的工作；(b) 评价工作的方式；以及 (c) 工作的组织方式。委员会特别注意到工作组就集体谈判、制订最低工资标准、开发不分性别的工作评价工具、同酬审计和建立同酬索偿补救程序提出的建议，要求新西兰政府提供资料说明工作队提出的整套综合建议和行动计划的执行情况。委员会还要求该政府提供资料说明为促进《公约》在私营部门的实施已经采取或设想采取哪些措施，包括在这方面与社会合伙人合作的情况。

委员会注意到，根据家务劳动力调查收入附录，1997 至 2003 年间，妇女与男子相比的平均每小时收入增加了 4%。24 至 54 岁年龄组在缩小两性薪金差距方面取得了进展，但其他年龄组的差距却有所扩大。根据政府所述，欧洲人、毛利人和太平洋地区新西兰人的男女薪金差距有所缩小，但是欧洲新西兰人的薪金差距仍然最大。由平等就业机会信托基金发布的 2004 年信托基金多样性调查报告显示，自 2003 年以来，每小时的收入差距有所增大，但每周收入差距有所减小，这表明女性的工时在增加。

《第 111 号公约》：委员会在 2005 年的评论意见中饶有兴趣地注意到，2002 年人权委员会内设立了平等就业机会专员一职，2003 年任命了第一位平等就业机会专员。自该专员任命以来，人权委员会发布了题为“未来的框架：新西兰的平等就业机会”的报告，该报告提出了一些建议，其中包括制定新的立法，要求私营和公共部门的雇主拟订和执行平等就业机会计划并定期报告其成果。委员会要求新西兰政府继续提供资料说明人权委员会和平等就业机会专员的活动情况以及上述报告的后续行动情况。

挪威

一、在劳工组织的相关公约中，挪威已批准第 100 号、第 111 号和第 156 号公约。它还批准了第 29 号、第 87 号、第 89 号、第 98 号、第 105 号、第 122 号、第 138 号、第 142 号和第 182 号公约。

二、**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》：委员会在 2006 年的直接请求中，饶有兴趣地注意到挪威设立了同酬委员会，其任务是提供资料说明男女薪金差距以及审议产生差距的原因及协助消除这些差距的措施。委员会注意到，社会

合作伙伴通过参与指定的工作队在薪酬委员会运作过程中也发挥了作用。它还指出，2006年1月1日，挪威设立了平等和消除歧视监察署和法庭，一起完成以前的两性平等监察署和两性平等上诉委员会的任务。这一新机构承担的职责是执行《两性平等法》，包括第5条下的薪酬规定。

委员会欣见挪威政府提供资料说明为了促进妇女担任责任更大的职务，特别是进入公司董事会所采取的措施的影响。在这方面，它注意到，有关公营有限公司董事会中两性任职情况的管理细则于2006年1月1日生效。

委员会还注意到收入确定技术报告委员会的报告中有关男女工资差别的资料。它尤其注意到，2004至2005年间，一些部门的两性薪金差距已经缩小，其中包括建筑、商业服务、教育和中央政府，但在零售业、旅馆和饭店、金融服务和市政方面却有所扩大。2005年，妇女月收入为男子的84.7%（包括非全时雇员）。政府解释，造成薪金差距顽固不化的主要原因是，挪威劳动力市场仍然严重隔离，男性为主的行业和职业的薪金水平远远高于妇女为主的行业。政府还指出，虽然男女的教育程度和经验水平相同，但其薪金仍存在着差距，这一现象由收入确定技术报告委员会的数据所证实，表明虽然在四年或不到四年的大学教育中妇女占多数（52%），但是，2005年，这类妇女的收入仅为男子的80.6%。

《第156号公约》：委员会在2006年的直接请求中，饶有兴趣地注意到有关该公约执行方面的最新立法发展。它从订正《工作环境法》中注意到，雇员有权采用弹性工时（第10-2（3）条）及请假三年来照管孩子（第12-6条）。《工作环境法》还将父亲在子女出生后或收养后的请假期限延长到两周（第12-3条），并在子女生病或受伤时赋予雇员更多的休假权利（第12-9（4）条）。委员会还注意到1997年2月28日《国家保险法》的修正案，这涉及产假/陪产假和收养补助金，符合条件的父亲可以领取陪产假和收养补助金。它指出，2005年，90%有资格的父亲行使了领取此项补助金的权利。此外，委员会注意到，经修正的《2002年两性平等法》现在明令禁止以下的区别对待做法：由于怀孕、分娩或休假而不是其他原因将妇女或男子安排到更不利的职位上（第3（2）条）。

大韩民国

一、在劳工组织的相关公约中，大韩民国已批准第100号、第111号、第156号和第183号公约。它还批准了第122号、第138号、第142号和第182号公约。

二、**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》：专家委员会在2006年的直接请求中，从劳动部的每月劳动力调查报告中注意到，2003年的两性薪酬差距仍然很大，约为37%。大韩民国政府指出，一些因素导致了这一现象：采用基于资历的薪酬制度，而妇女的任职期限较短；妇女很少在薪金较高的大公司工作；性别歧视；高学历妇女的就业率

低（女性集中在文员工作）；及女性从事的工作低于其学历或与教育背景不对口并且在因家庭问题中断职业生涯之后从事非正规工作。在这方面，委员会注意到，政府正在采取或计划采取一些措施，以促进该公约的原则得到更有效的实施。这些政策包括：（a）要求雇主证明男女工人的工资差距是有正当理由的；（b）加强劳动检查以消除工资歧视；（c）通过试点在国营公司或政府附属机构采取平等权利行动，以扩大妇女就业、提高妇女担任管理职务的比例并在主要部门分配更多的妇女；以及（d）鼓励各公司将同值工作同等报酬作为人事管理问题来解决。委员会要求大韩民国政府提供资料说明为制定和执行上述每项措施所采取的步骤、取得的实际经验以及在缩短工资差距方面取得的成果。

《第 111 号公约》：委员会在 2006 年的直接请求中，从大韩民国政府报告中注意到，在统计资料所涉期间，妇女在专业、技术和管理职务上所占比例的增长远远高于男子。2000 年，该职业类别上的男雇员和女雇员分别占男女雇员总数的 21.9%和 14%，2003 年，该比例分别为 22.2%和 17%。同时，拥有大专或大学学历的女雇员比例没有增长。在这方面，委员会注意到，政府正在通过试点执行平等权利措施，以提高妇女的就业率，包括担任管理职务和在国有公司及政府附属机构就业。它要求政府继续提供资料说明男女参与劳动力市场情况及为促进机会和待遇平等已经采取或设想采取哪些措施。

委员会还注意到，根据《平等就业法》第 12 条，雇主、高级工人或普通工人不得在工作场所实施性骚扰行为，而且该法案有关工作中的性骚扰定义包含敌意环境和交易性骚扰内容（第 2（2）条）。雇主有义务执行有关性骚扰的教育方案（第 13 条）并对性骚扰者采取惩戒和纪律措施。根据《性别、预防歧视和补救法》第 7 条，公共机构的雇员和雇主不得实施性骚扰行为，这种行为被视为一种性别歧视。委员会注意到，性骚扰受害者可以向平等就业委员会申请调解，或向地区劳工局提交诉状。委员会要求大韩民国政府提供资料说明实际适用上述有关性骚扰的法律规定的情况，包括采取预防行动的实例及其为减少工作场所的性骚扰发生率所做的贡献。

《第 156 号公约》：委员会在审查了政府根据该公约提交的第一次报告后，于 2004 年向韩国政府提出了详细的直接请求。委员会特别指出，上述报告几乎只提及旨在预防对妇女，包括有子女的妇女歧视的措施。委员会强调需要解决该公约涉及的更广泛的问题，包括保证与没有家庭责任的工人相比，有家庭责任的工人——不论男女——不会遭受歧视。

委员会认为，光是促进和确保男女平等待遇的政策还不能构成明确的、一致的国家政策，还不能保证有家庭责任的男女工人在毫无歧视的情况下就业并帮助他们调和工作与家庭责任。因此，它要求韩国政府提供资料说明它为了制定一致而协调的政策所采取的措施，这些措施的总体目标是为有家庭责任男女工人建立平等。

委员会非常关切地从政府报告中注意到，2000 年，36.5%的女工和 46.7%的男工每周的工作时间超过了 54 小时。委员会认为，这种超强加班现象普遍存在，似乎与工作场所的关爱家庭政策格格不入。虽然委员会

注意到每周的工时最近已从 44 小时降至 40 小时，但它要求韩国政府提供资料说明它实际上采取了哪些措施以管理工时并确保在工作场所工作与家庭责任更加平衡。

委员会还注意到，目前的立法并没有包括雇员的弹性工时安排，例如，允许雇员调整工时以便有助于接送子女上学。它要求政府说明采取了哪些措施以规定弹性工时安排作为在工作场所执行关爱家庭做法的一种手段。

新加坡

一、在劳工组织的相关公约中，新加坡已批准第 100 号公约。它还批准了第 29 号、第 45 号、第 98 号、第 138 号和第 182 号公约。

二、**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》：委员会注意到，《新加坡宪法》第 12 (a) 条规定，法律面前人人平等，人人有权得到法律的平等保护。但是，《宪法》和《就业法》未载有禁止性别歧视或要求同值工作同等待遇的具体规定。

委员会注意到《男女同值工作同等报酬三方宣言》，全国工会代表大会、新加坡国家雇主联盟和人力部据此重申其对该公约所载的原则的承诺。它还注意到，这些雇主组织、工会和政府商定在劳资协议中插入一项适当的条款，确保在公司一级雇主遵守同值工作同等报酬原则。委员会要求新加坡政府通报在劳资协议中插入这些条款方面取得的进展并提供这种条款和协议的实例。