



第四项议程

国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言的后续措施：有关消除就业和职业方面的歧视的技术合作优先考虑和行动计划

导 言

1. 劳工局通过一般性宣传促进工作、年度审议、综合报告以及由理事会得出的将在今后的四年期间实施的有关技术合作的优先考虑和行动计划的结论而对 1998 年《关于工作中的基本原则和权利宣言》予以实施。在目前这一届会议上，理事会被要求审议有关消除就业和职业方面的歧视的技术合作优先考虑和一项行动计划。应当忆及，理事会在其 2005 年 3 月的会议上建议所有国际劳工组织的技术合作计划和项目在整个项目周期期间系统地突出性别平等问题。

重点关注领域

2. 根据《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》的要求编写的第二份综合报告，《工作中的平等：应对挑战》强调了这一事实，即尽管在工作场所展开的反对传统的歧视形式的斗争中取得了令人鼓舞的进展，但问题仍然存在。更为严重的是，基于诸如年龄、残疾、仇视艾滋病毒/艾滋病状态、性取向、遗传诱因和不健康的生活方式等因素的其他形式变得愈发明显。为更有效的同工作场所的所有歧视形式做斗争，除其它努力外，报告提倡各国政府和企业更好地实施立法和非规章性举措以及社会伙伴的能力建设。2007 年 6 月在国际劳工大会上对报告展开的激烈辩论表明，与会者的主要关注涉及各国政府和社会伙伴与歧视的所有形式做有效的斗争的能力，他们特别强调了法律的实施、不同性别之间的平等报酬和种族歧视方面。

主要问题

3. 尽管大多数代表团在大会上报告了为确保工作中的平等和平等机会通过了国家政策和计划，以及将反对歧视的措施结合进了国家立法，但它们亦证实消除歧视和促进平等仍然是一项挑战。尽管必不可少，但这一点是清楚的，即立法仅是部分解决办法，还需要通过有效的实施和制度性机制确保立法的遵守，包括良好的劳动监察和行政制度。此外，为补充并加强国家法律和国际法的影响，应实施一些非规章性措施。
4. 关于性别之间的平等报酬问题，一些国家报告了在减少性别报酬差距方面采取的努力，范围包括传播信息和实施平等报酬计划。然而一些国家仍存在着男女之间的工资歧视，虽然与男子相比妇女在实现的教育水平方面取得了进展。讨论明确表明，尽管性别之间的报酬差别在一些国家缩小了，但年均而言，妇女仍在以低于男性的报酬从事工作。还指出，有必要引进和执行平等报酬立法、具体通过采用不受性别偏见干扰的适当的工作评估方法、平等报酬检查和平等报酬委员会。
5. 代表团证实，尽管种族和少数民族的就业率过去几年来在许多国家出现了上升，但在招聘和晋方面仍存在着严重的障碍。尽管采取了旨在提高对就业平等和非歧视性法律的了解的反种族歧视政策和工作场所战略，种族歧视和仇外心理继续是一个问题。需要加强反对种族歧视和待遇平等的国家法律，有必要建立能够发挥一种咨询和监督作用的国家机构，而且应当制定用以衡量政策和计划影响的指标。

过去和正在进行的国际劳工组织行动

6. 劳工局根据《2003 年行动计划》实施了不同的战略和活动，为在一些国家的国家级取得显著进展作出了贡献。《2003 年行动计划》突出了两个主题优先考虑：性别之间的报酬差距以及种族/少数民族平等及其性别方面的内容。
7. 关于性别之间的报酬差距，国际劳工组织将其活动集中在：(a)生成有关促进报酬平等的成本和利得、性别之间报酬差距方面的趋势及其主要原因方面的知识；(b)与世界工会联合会开展联系与合作；和(c)提供国家级别的技术援助。编写了有关非洲、拉丁美洲和欧洲的国别现实表，内容涉及：(a)按部门和职业划分的性别报酬差别方面的趋势；(b)相关的国家制度性调节框架；和(c)实施公约与建议书专家委员会的评论。目前正在东亚开展一项类似的举措。开展了一项有关报酬平等的成本利得评估的研究，并编写了一份关于如何在不受性别偏见影响的情况下开展职位评估的指南。在国际劳工组织都灵培训中心的合作下，举办了几期关于不受性别偏见干扰的职位评估培训实习班。与部门雇主组织和工人组织合作在葡萄牙开展的一个技术合作项目被证明是有帮助的，该项侧重于通过发展不受性别偏见干扰的职位评估方法解决餐饮部门中不同职业的评估不足问题。由欧洲委员会资助的这一项目还旨在实现该部门职业分类制度的现代化，并在透明和性别中立的标准及程序的基础上制定报告制度。

8. 关于种族/少数民族平等及其性别方面的主题，国际劳工组织向一些政府提供了有关制定就业和社会政策以促进种族平等和融入的技术援助。在 14 个国家开展了由世界银行和国际货币基金组织推动的减贫战略文件的种族内容审计，传播并讨论了其成果。该审计为在玻利维亚、秘鲁和巴拉圭开展后续活动以处理影响土著民族的劳动力市场歧视问题吸引到了来自瑞典政府的预算外资金。在促进、保护和监督对土著和部落民族的权利的尊重的另外一个项目的框架范围内，国际劳工组织与非洲人权委员会联手就非洲土著社区的法律保护开展了研究，促进了南亚土著和部落民族的权利，并在柬埔寨、喀麦隆和刚果制定了国家立法。国际劳工组织为法官和律师提供了有关国际劳工法以及有关如何处理歧视案例的培训。国际劳工组织还在一些国家实施了一些技术援助项目，包括在巴西开展的有关促进平等机会以及与就业和职业方面的歧视做斗争的一个项目，并在玻利维亚、厄瓜多尔、柬埔寨和秘鲁就国家就业政策的制定与实施向这些国家的劳工部提供了咨询。关于移民融入问题，国际劳工局为欧洲的社会伙伴开发了一个良好实践数据库、培训工具包和一个网址。在法国、意大利和瑞典进行了职业歧视检验。

关于消除就业和职业歧视的行动计划

9. 截止到目前为止与不同地方和总部单位密切合作开展的工作(经常是以经常预算技术合作和有限的预算外种子基金为基础)将作为扩大与歧视有关的工作的平台发挥作用。与歧视作斗争的行动计划将依赖整个劳工局内部各种资源与协调战略的合并，同时利用并巩固现有活动以及过去四年中的经验。在制定未来国家和工作场所层级的实施活动时，将汲取在第一个行动计划项下已经启动的研究中获得的经验教训。
10. 为了对大会大多数代表所表达的关注做出反应，在汲取来自包括都灵中心在内的总部和地方各相关单位的投入的情况下，劳工局将把更好地执行立法和两性之间报酬平等作为优先重点。国家一级的举措将被结合进体面劳动国别计划(DWCPS)并实现主流化。活动将是在与雇主活动局和工人活动局的密切合作下加以设计和执行。
11. 劳工局的 2008-09 两年期的计划预算草案将推进劳动世界中的男女平等作为带有联合即时成果的贯穿性主题。国际劳工组织的性别平等行动计划(GB300/5)为实现这个目标绘制了路径。性别平等行动计划是与有关消除就业和职业歧视的拟议行动计划保持了一致，并将成为致力于消除劳动世界中以性别为依据的歧视的一个途径。2009 年国际劳工大会关于处于体面劳动中心的性别平等的一般性讨论，对于就这一领域的进展提供信息将是一个绝佳的机会。
12. 关于消除就业和职业歧视的后续行动还将需要包括通过教育运动、信息分享以及国际劳工组织内部和通过外部机构开展的今后的研究举措来提高认识。考虑到歧视的多面性、复杂性及顽固性，另一个重要领域将是政府和社会伙伴的能力建设，以帮助确保他们充分具备应对在工作场所促进平等的挑战的能力。此种有关歧视问题的能力建设举措，也将是对早先理事会关于通过技术合作提高国际劳工组织的三方成员在劳动世界中促进性别平等的能力的建议做出的回应。

社会伙伴的能力建设

13. 雇主组织和工人组织在消除歧视和促进工作中的平等方面属于重要的行动方。通过社会伙伴在其各自组织的内部处理任何歧视性做法、它们向其成员提供的服务类别、以及它们对双边和三方进程及机构的参与，它们处于为此做出贡献的有利地位。为此，它们需要培训和知识。国际劳工组织将在一些国家开展集体协议审查，并将与社会伙伴分享审查的结果，以便在集体谈判协议中促进对平等问题的更大程度的关注。此外，劳工局将汇编并分享有关现行工作场所举措的经验、范围、内容和影响的信息，并将制定促进所有人的平等待遇和机会的行为准则或指导方针的范本。根据具体的要求，还将为已发起此类举措并需要加以巩固的情况提供能力建设。

体面劳动国别计划(DWCPs)

14. 国际劳工组织的国别规划越来越突出体面劳动国别计划。为确保在国家级别有效地处理非歧视和平等问题，体面劳动国别计划充分反映这些关注是至关重要的。重要的是体面劳动国别计划的所有组成部分和相关活动考虑到不同群体基于其性别、种族或民族、宗教、民族血统和能力产生的具体权利、需求和处境，以使所有群体都能从出现的机会中平等获益。行动计划提出了一些将平等关注结合进体面劳动国别计划的具体努力。

更好的执行

15. 将保证平等的规定结合进劳动立法是必不可少的。然而，立法的通过本身并不能导致工作场所的平等。在制定有全面的反歧视规定的情况下，必须对通过劳动行政部门、平等委员会和司法部门对执行给予更大程度的重视。为此，国际劳工组织将促进平等委员会的建立，并在这方面提供培训。国际劳工组织将开展认识提高运动、制定一份有关良好做法的概论、制定检查清单、指导方针和培训，以帮助劳动行政部门追踪并预防就业做法方面的歧视。

非规章性框架

16. 尽管一个由完全称职和资源充足的劳动监察部门作支撑的完善的管理框架对于消除歧视至关重要，但非规章性举措可以补充并加强国家和国际法的影响。非规章性措施的范围可以从政府的采购政策到企业的社会责任(CSR)举措和行为准则。国际劳工组织将在国际劳工标准的基础上汇编与国际劳工组织的三方性原则相一致的有前途的做法。

不同性别之间的平等报酬

17. 性别之间的报酬差别有许多原因。国际劳工组织在促进对同酬的更好理解、接受和实现方面可以发挥一种关键作用。特别是，国际劳工组织将向工会提供技术支持，以使它们能够更好地参与有关其集体协议中平等报酬的谈判，以及发展相关的制度机制或机构，如平等报酬委员会。涉及有关职位评估方法的信息和良好做法，国际劳工组织将组织一个旨在在专家当中以及在其三方成员当中鼓励一种合作性讨论的技术实习班，以确定有关平等报酬能力建设计划的战略。这一磋商还将作为 2004 年 6 月国际劳工大会关于促进性别平等、不同性别之间的平等报酬以及生育保护决议的适宜的后续措施，而且还可作为 2009 年有关性别平等的一般性讨论的一个重要投入。

种族歧视

18. 劳动力市场中的种族民族及仇外歧视和种族划分往往导致边缘化和社会排斥。因此，制定并实施工作场所战略以防止这些形式的歧视是十分重要的。这些战略应包括有关更平等的工作场所的认识提高，并向雇主和政府提供信息和培训，内容涉及就业公正、非歧视法律、以及以肤色、种族、国籍、宗教或这些因素的结合为基础的融入。国际劳工组织的今后计划将加强早已与工会一道发起的有关战略、工具和培训材料的制定和传播工作。这需要由与雇主一道在企业一级开展的工作作为补充。劳工局将开展案例调查并为在 2008 年进行良好做法的交流和信息传播提供一个论坛，并在今后的技术会议上分享所取得的经验教训。

结 论

19. 被结合进体面劳动国别计划的这些拟议活动的成功实施要求有大量的预算外资金支持，以补充现有的经常预算资源。劳工局呼吁捐款方为确保在工作场所消除歧视方面取得持续的进展而进行必要的投资。
20. 理事会或许希望批准这份有关非歧视原则和权利的第二个行动计划，并要求通过技术合作委员会不断地向其通报这些拟议活动的实施情况。

2007 年 9 月 27 日，日内瓦。

待决问题：第 20 段。