

妇女研究参考资料 (十一)

通过集体谈判 实现社会性别平等

中国妇女研究会

2002 年 11 月 · 北京

通过集体谈判 实现社会性别平等

萧纳·奥尔尼

伊丽莎白·古德逊

凯斯尼·马罗巴-凯尼斯

菲斯·奥尼尔

国际劳工局

日内瓦

前 言

为了满足各地妇女研究机构和各位理事对妇女研究资料的需求,中国妇女研究会收集翻译了一些研究资料,按专题编辑成册,不定期印发给中国妇女研究会的团体会员和和位理事,希望对大家的研究工作有所裨益。本辑研究资料由国际劳工组织性别平等局局长张幼云女士提供,并由北京同文翻译公司翻译,在此表示衷心感谢!

中国妇女研究会办公室

2002 年 11 月

目 录

概述	1
致谢	1
前言	1
集体谈判	2
目标	3
有关争取两性平等的问题	4
为谈判做准备	6
谈判之后	6
工作条件	8
工作机会	8
工资与福利	8
1. 同酬	8
2. 加班	10
3. 奖金制度	10
4. 工作分类	10
5. 养老计划	11
6. 住房福利	11
7. 交通福利	11
8. 医疗福利	12
工作时间	13
1. 基本工时与加班	13
2. 兼职工作	13
3. 弹性工作时间	14
4. 工作分享	14
5. 夜班工作	15
6. 孕产期和哺乳期母亲	16
7. 家庭责任	17
休假	17
1. 年假	17

2. 照顾性休假	17
3. 家庭责任	18
4. 医疗和病休	19
5. 带薪的教育休假和培训休假	20
6. 其它个人休假	20
健康与环境	20
1. 健康、安全与环境	20
2. 物质的工作环境	21
3. 新技术的影响	21
4. 控制措施与个人防护设备 (PPE)	22
5. 福利设施与服务	23
6. 残疾工人	23
7. 预防艾滋病信息	23
8. 生殖健康	24
9. 发挥健康与安全委员会的作用	25
10. 安全代表的作用	25
工作保障	26
孕产与家庭责任	28
孕产保护及其相关福利	28
1. 产假	28
2. 产期现金福利	29
3. 流产与死胎	30
4. 收养	30
5. 生死健康保健	30
6. 怀孕和哺乳期妇女的权利	31
7. 工作保障	31
家庭责任	32
1. 父亲假	33
2. 父母假	34
3. 家庭休假	34
4. 照顾家庭服务	34
5. 反对因家庭责任招致的歧视和伤害	36
维护非正式和弱势工人的权利	38

非正式和弱势工人的种类.....	38
谈判考虑的问题.....	39
1. 总体条件的延伸.....	39
2. 童工.....	39
3. 禁止在固定岗位使用非正式工人.....	40
4. 钟点工、临时工、季节工和计件工人.....	41
5. 农民工.....	41
6. 家庭工人.....	42
7. 民工.....	43
8. 土著与部落居民.....	46
工作场所的尊严.....	48
反对歧视与欺骗.....	48
1. 工会活动.....	48
2. 性别歧视.....	49
3. 性骚扰.....	51
4. 工作场所的暴力.....	54
5. 创建一个宜人的环境.....	56
给女性以发言权.....	57
在工作中给女性以发言权.....	57
1. 维护和改善权利.....	57
2. 更多更好的工作机会.....	57
在工会中给妇女以发言权.....	59
妇女委员会和妇女部门.....	61
实现团结一致.....	62

为实现社会性别平等谈判： 概 述

致谢

作者希望向所有为编印本手册提供建议和资料的人员表示谢意。他（她）们是：工人活动局的阿姆里塔·西塔拉姆(Amrita Sietaram)和克拉拉·默罕默德(Clara Foucault Mohammed)；工作条件与福利事务部的琳达·威尔士(Linda Wirth)，玛丽克-莱尔·西古利特(Marie-Claire Seguret)和维多里奥·D·马蒂诺(Vittorio Di Martino)；职业安全与卫生部的艾伦·罗斯卡姆(Ellen Rosskam)和瓦伦提娜·佛拉斯蒂里(Valentina Forastieri)；规划、发展与统计部的让-维克多·格鲁阿蒂(Jean-Victor Gruat)；劳动法与劳动关系部的克莱因·瓦尔戈哈(Corrine Vargha)，玛丽亚·鲁兹维加瑞孜(Maria Luz Vega Ruiz)、扎法尔·沙希德(Zafar Shaheed)和阿尔弗雷德·潘克尔特(Alfred Pankert)；女工问题特别顾问简·张(Jane Zhang)；以及平等与人权协调部的克里斯汀·埃尔斯托博(Christine Elstob)。同时，我们也向给予我们慷慨财政支持的“将妇女利益融入技术合作活动项目”致以谢意。此项目是由促进伙伴关系与技术合作局所协调的。最后，我们还要感谢出版局的梅·巴勒尔里奥-霍夫曼(May Ballerio-Hofman)，她为本手册的排版与印刷提供了指导和帮助。

前言

本手册由6本小册子构成。第2至第6本小册子是关于不同类型的谈判问题。各小册子所涵盖的内容都有相互交错的地方，同一问题有可能在多本小册子中讨论到。

1. 为实现社会性别平等谈判：总论
2. 工作条件
3. 生育与家庭责任
4. 维护非全职和弱势工人的权利
5. 工作场所的尊严
6. 给妇女以发言权

本手册的使用不必遵循某一特定方法。我们希望手册中所介绍的内容可以引起雇主、雇员组织、工人个人及其组织的兴趣。可以用多种方法来实现不同的目标。

手册中的实例和观点并不是用来说明通过集体谈判一定可以实现的成果，它们也不代表最佳做法。在一些情况中，本手册的例子只是重要建议或为讨论提供的出发点，也可以作为思维的添加剂或引发辩论的火花。集体谈判的场合在不同情况下将会有很大不同，引发出多种需要关注的问题以及解决这些问题的方法。在设计和实施谈判策略时有很多发挥创造力的空间。我们必须认识到集体协议一般是由一系列的谈判（negotiation）到另外一系列谈判的进展，而不是每次从头开始。

本手册可用于：

- 谈判
- 讨论
- 增强动力
- 提高认识
- 培训
- 教育
- 雇主与员工之间互动交流
- 与其它相关机构或网络建立同盟

本手册是工人活动与劳动法事务局与国际劳工组织劳动关系部通力合作，以及一位外聘专家帮助的产物。萧纳·奥尔尼(Shauna Olney)（劳动法与劳动关系部），伊丽莎白·古德逊(Elizabeth Goodson)（工人活动事务局），凯斯尼·马罗巴-凯尼斯(Kathini Maloba-Caines)（国际食品、农业、饭店、餐馆、饮食业、烟草工人联盟，非洲地区事务秘书），菲斯·奥尼尔(Faith O'Neill)（劳动法与劳动关系部）等人都提供了帮助。本手册 1998 年第一次出版，在修订后已经由“加强社会对话项目”负责重印。

集体谈判

集体谈判是用以描述劳资双方以及它们的代表就雇佣条件或其它双方关注的问题进行的过程而使用的术语。各国法律都有集体谈判中所涉及内容的明确定义。即便在法律中已经有了严密的定义，各方仍然可以对广泛的内容进行谈判。

《关于推动集体谈判公约》（1981 年第 154 号）针对集体谈判给出以下定义：

第 2 条

如本公约所规定，“集体谈判”之定义可以延伸到一名雇主、一些雇主或一个或多个雇主组织之间，以及这些雇主之间的所有谈判中，以便可以：

1. 决定工作条件和雇佣条件，和/或；
2. 调整雇主与工人之间的关系，和/或；

3. 调整雇主或雇主组织与一个工人组织或多个工人组织之间的关系。

集体谈判在许多国家是决定雇佣条件与工作条件的重要方法。然而，出产假之外，妇女关注的问题和她们的利益在过去的集体谈判过程中经常被忽视。加之由于集体协议（collective agreements）一般是基于过去的协议（agreements），这种现象一直在延续。过去的谈判议程往往没有妇女的参与，妇女所关注的问题也很少得到考虑。但是现在妇女已占社会劳动力很大的比例，也是工会组织重要的潜在成员。妇女、工会、妇女团体和雇主正在逐步承认有必要在集体谈判中处理妇女所关注的问题。

妇女问题是工会问题；工会问题也是妇女问题。

目标

在编写本手册时考虑了各级工会，特别是：

- 谈判委员会和谈判人员
- 妇女委员会和部门
- 教育工作者
- 工会官员和组织者

主要目标是：

- 确保在集体谈判中系统地将社会性别问题和有关问题结合起来
- 在工作场所和工会促进社会性别平等
- 使个工会掌握代表妇女有效谈判的手段
- 确保现有针对妇女的法律或政策得到有效实施和监督

工会代表了所有工会成员的需求和利益；为改善所有员工的工作待遇、工作条件以及安全、健康的工作环境而谈判。因此，在集体谈判中特别要考虑社会性别问题；妇女由于生育和操持家务，加上她们过去所受的歧视，可能对某些问题更为关注。同时，这些问题并不仅仅限于妇女，因为男性同样需要在生育功能方面得到某种形式的保护，应当采取措施让男性分担更多的家庭责任，例如他们在妇女妊娠时享受假期、弹性工作时间以及更多的兼职工作等。

集体谈判证明是促进妇女就业平等的重要方法，但是为了使其真正有效，必须理解和信任妇女关注的问题。本手册提出了一些适于集体谈判的问题，而且提供了一些事例。尽管焦点是这些问题如何能够影响妇女，但同样也会对男性的工作条件产生积极的影响。国际劳工组织工作压倒一切的目标是鼓励所有的人可以更好地工作。

争取两性平等非常重要，因为：

- 妇女问题是工会问题

- 妇女对工作的贡献被低估了
- 妇女在劳动力中的比例在上升
- 改变对妇女就业的态度非常重要
- 这可以清除许多有关妇女在工作中的作用根深蒂固的误解
- 妇女关注的问题过去在集谈判中被忽视了
- 法律覆盖面不足
- 有了法律，还必须切实可行
- 针对一些在经济困难时期更容易解决的无酬劳问题
- 这是一种吸引妇女加入工会的方法——显示工会对妇女的责任

— 因为妇女的重要地位，集体谈判可以产生不同的结果！

有关争取两性平等的问题

关于争取两性别平等所建议的这些问题并未进行特别排序。每个工会都可以找到争取平等的切入点。这将以不同的社会与法律背景为依据，更重要的是，由妇女们自己选择的重点问题来决定。

记住：任何问题都可以成为谈判的内容。

工作条件

工资与福利 ● 同酬 ● 加班 ● 奖金制度 ● 工作分类 ● 养老计划 ● 住房福利 ● 交通福利 ● 医疗福利	工时 ● 基本工作时间和加班 ● 兼职工作 ● 弹性工作时间 ● 工作分享 ● 夜班 ● 孕妇(和哺乳期母亲 ● 因家庭原因而休假
假期 ● 年假 ● 照顾假 ● 产假（男女） ● 医疗/病假 ● 带薪教育/培训假 ● 其它休假（如婚假等）	健康和环境 ● 健康与环境危害 ● 人类工程学 ● 视觉展示设备 ● 控制措施和个人保护设备 ● 福利设施与服务 ● 残疾工人

- 艾滋病毒信息
- 生殖健康
- 健康与安全委员会以及安全代表

产妇和家庭责任

产假	家庭责任
● 产假与现金福利 ● 流产与死婴 ● 收养 ● 生殖保健 ● 孕妇和哺乳期母亲的权利 ● 工作保障	● 男方产假 ● 夫妇产假 ● 家庭假期 ● 儿童保健 ● 老人保健 ● 生殖健康服务 ● 反对歧视和骚扰

维护非正式工人和弱势工人的权利

● 工种——钟点工、临时工、特种工、季节工、合同工、兼职工人、农村工、家庭工、家政工、民工、本地工与部族工 ● 延伸基本条件 ● 避免童工 ● 避免正式工作职位的非正式待遇

在工作场所的尊严

反对歧视和骚扰

● 工会活动 ● 性别歧视 ● 性骚扰 ● 工作场所暴力 ● 创建有利于发展的环境

给妇女以发言权

在工作场所	在工会
● 谈判桌 ● 职业健康、安全与环境委员会 ● 投诉处理 ● 商店服务业委员会 ● 公司董事会	● 妇女委员会 ● 妇女部门 ● 各阶层的妇女代表：当地、地区、全国、议会 ● 教育与培训委员会

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 培训与再培训 ● 各阶层的广泛代表 | <ul style="list-style-type: none"> ● 工会组织 ● 谈判委员会内、谈判桌上 ● 健康、安全与环境委员会 ● 促进团结 |
|--|--|

为谈判做准备

本手册提出了在集体谈判背景下需要考虑的一系列问题。妇女应当如何可以决定如何处理这些问题而且在何种程度上优先考虑。考虑到这些问题也可能会影响男性，这将需要共同的策略和行动。

- 妇女委员会或者机会平等委员会应在提出要求/检查反歧视条款方面起关键作用。
- 尽力判断那些不出席会议或者在会上沉默不语的妇女的意见，这可以通过问卷或者与女工并肩工作的女同事或她们的代表确定。
- 搜集妇女在工作场所和一些部门中的统计数据（例如，有多少女工在不同的工种？男女工人在薪酬方面有何差别？）。
- 现有的权利：确定在现有集体协议、法令、政府政策和工作规则下女工的权利。
- 确定集体谈判如何扩展或保护现有的权利。例如，如果法令覆盖面广，集体协议可以重申法令的条款，但必须提供更有效的和更易于接受的执法行为。在许多领域，立法可以提供特别的权利，但是这些权利可能无法操作或者实施。所以推广或者通过集体协议扩展这些权利可能是重要的额外保障。
- 确定并且优先考虑工人们的需求将通常需要核定一项特别利益的成本。如果我们能够使一名雇员相信，不需要多少代价就可以得到一种利益，或者这种利益可以带来减少旷工和提高劳动生产率等具体好处，那么这名雇员将可能倾向于赞同。在经济困难时期，工会不但可以促使提高工资，可以在争取非薪酬、低成本平等利益方面有更大作为。例如：弹性工作安排制；在向劳资双方展现一种激进态度的同时，影响少部分工人的父亲产假等等。我们不但经济方面，而且在招募员工、减少工人流失和减少旷工方面，都应当明确雇工的福利。

谈判之后

虽然签署了集体协议，但促进就业中的性别平等并未结束。从事集体谈判工作的后续工作很有必要，否则工人的权利将会只是写在纸上。

- 确保定期让工人们了解政策、权利和福利（包括那些非正式工人）。这些信息应当张贴在工作场所，也可以通过简报、示范展示、座谈会、角色扮演或

者午餐会等形式用通俗易懂的语言来说明。

- 定期搜集数据。密切注意受雇佣、得到提升和被解雇的男女人数，以及所有工种中的人数、薪酬等级和培训项目等。

- 定期监督有关集体谈判政策、权利和福利的实施和有效性，总是要提前考虑在下一轮集体谈判过程中可以实现的任务。

- 在教育和培训项目中处理好平等问题。

- 宣传工会代表女性所做的工作，这是一种组织策略，工会组织必须宣传它们新的谈判目标和以及它们为实现此目标已经使用的或者准备使用的策略。

工作条件

工作机会

所有工人应当拥有平等的就业机会。即使在男女双方都被欢迎的情况下，但招聘、选择与就业行为也可能带有歧视性的。例如：口头的广告；流动、不实际的工作时间、以前工作的时间以及年龄限制等不合理要求。

生育后重新回到工作岗位的妇女可能工作经验少一些，年龄更大、很少更换工作、相对更难以适应工作。

在集体协议中并不经常强调或者针对这些行为。可以通过谈判来确保人们知晓所有的工作机会以及那些与干好这项工作有关的要求。

工资与福利

1. 同酬

1) 同工同酬

同工同酬与同样价值的工作得到同样报酬是非常不同的概念。同工同酬显示，同样称职的男女工人将得到同样的薪酬，这当然指他们（她们）在同等条件下从事相同或者大致相同的工作。事实上，这种表述常常限制了同工同酬在从事同一工作和在同一个企业的男女工作人员身上的落实。

然而有一些情况，尽管妇女在同一个企业里从事着与男性相同或者类似的工作，她们却获得较少的收入。尽管有时工作类似，工作的头衔却颇为不同。有的词标明了工作人员的性别，例如：男保管员（storeman），男警察（policeman）。有的词虽然显示的是中性，但却涵盖了那些具有排他性质或者某一性别占主导地位的工作，例如：打字员（typist），邮递员（messenger）。在这方面，可能有具体的男、女性别比例，或者在一些情况中划分成为 A 类或者 B 类，以便与男性和女性相对应。我们不能接受那些歧视性别的形式，并在集体协议中包括这些内容，使其合法化。

2) 同样价值的工作得到同样报酬

同样价值的工作得到同样报酬是一种现代的、前瞻性的观念。同样价值的工作得到同样报酬的原则涵盖了以下的情况：男女工人从事同样的或者类似的工作；更通常的情况下，他们/她们干不同的工作。这一观念以主要由男性从事的工作的实际需求对许多种工作进行了比较，实际上，因此低估了主要由妇女从事的那些工作。

尽管从 1951 年起，同酬这一做法已经是国际最低标准，但是在许多情况下却没有得到完全地实施。它比同工同酬实施起来更为复杂，但对在工作场所内促进平等却是至关重要的。

《平等报酬公约》（1951，第 100 号）

第 1 条

本公约的目的：

(a) “报酬”一词包括普通的、基本的或者最低工资、薪水和其它的津贴，不管是直接支付还是间接支付；用现金还是用实物；雇主给予工人的还是在工人就业期间产生的。

(b) “同样价值工作的男女工人得到同样报酬”指基于没有性别歧视而产生的报酬额。

第 2 条

每位成员将通过适当的方法确定报酬数额，推动并确保所有的工人都能够通过从事同样价值的工作得到同样报酬。

工作评估对于确保同酬、比较不同内容的工作有着十分重要的意义，特别是在男女工人常常不在一起工作的情况下。许多雇主都有其工作评估程序，但是这种程序常常通过非正式的或者未经分析的方法来进行，或基于传统的维持或者引入性别歧视的模式。

什么是工作评估？这是通过工作对普通工人的需求水平，对比不同工作的相对价值。个体工人的能力尚未予以评估。工作评估：

- 仅仅考虑那些需要工作达到预期效率水平的方面；
- 也考虑工作条件。

工作评估的一个例子是给工作的各个组成部分以特别价值或者要点，例如：所需的教育水平、能力、技能、责任、工作条件等等。然而如果存在性别认识的固定误区，那么评估的过程就不会真正有效，这可能会低估主要由妇女从事的那些工作。评估时可能对女性的特点有一些偏见。例如，传统的做法仅仅倾向于衡量工作的物质与精神方面，并不包括能够熟巧程度、照看能力、组织与协调活动能力或人的因素。如果用市场的工资水平来作为权衡因素，那么劳动市场里的历史性歧视就被简单地反映出来了。在这些情况下，工作评估将会使歧视存在下去，反而无法消除。有必要客观地认识和评估这些因素，这样既不会被女性意识影响，也不会让传统的标准所禁锢。关于工作评估的新观点认为，工作涉及人与人关系的技巧、感情因素以及心理和生理方面的内容。

如今，许多国家已经有了同酬法令，或者通过某种形式来支持同酬的原则。不论这样的法令是否存在，工会都可以为工人争取同酬的权利和工作评估的机会。

请参阅《平等报酬公约》(1951, 第100号)和《建议书》(第90号)。

2. 加班

应当确保所有的工人能够从加班中得到应得的加班工资, 包括兼职工人。

请参阅第11页有关工作时间的部分

3. 奖金制度

由于奖金制度集中在固定期限和全职就业上, 因此妇女常常处于不利的地位。应当采取措施增加工人们的基本工资, 这对女工来说具有更重要的意义。另外, 可以将奖金制度的受益范围扩大, 不论工人是否是全职的, 还是传统上那些没有奖金制度的工种, 都应当施行这种制度。当然, 重要的是要确保奖金在没有间接或者直接歧视的情况下发放。

欧盟委员会颁布的《男女工人劳动等价同酬实施办法》列举了一些需要审议的奖金发放做法:

- 男女体力工人得到一样的基本工资, 但是男工人可以享受奖金。

审议是否根据性别确定奖金发放在客观上是适宜的。收入的不同是否真正反映了劳动生产率的不同? 调查如何确定加班、周末与轮休。

- 根据评估系统, 只有高级职位、全职工人可以享受效益工资。

检查这种情况是否合理。

- 认为妇女比男人工作能力差。

检查工作表现的评级标准, 确定直接或者间接的性别歧视¹。

¹ 引自欧盟委员会: 《男女工人劳动等价同酬实施办法》(Brussels, 1996), pp. 9-10.

4. 工作分类

工作可以分成不同种类或等级。妇女常常处于这些种类的底层。工会应当在职业岗位、工资水平、工资等级方面一视同仁地代表所有工人。男女工人有时在工作场所被分开, 因而工人们轻易感觉不到那些歧视性待遇。工会有必要观察男女工人在不同级别岗位的分布情况, 在级别结构中的差别现象。如果女性在底层而男性在上层, 工会应当要求工作分级时做到公平合理。

同时, 应当根据情况和技术的变化进行工作分类的重新评估。

应当重视对妇女的培训, 提高她们的能力, 使她们可以获得更高水准的工作。员工培训机会的不公平现象也同样值得关注。

请参阅第六册“给妇女以发言权”。

5. 养老计划

在妇女就业时，有关养老计划的一些问题常常将她们置于不利的地位。

许多妇女得到很低的工资，而她们的养老金计划也反映出她们的工资水平。因此妇女的养老金比男子的低。同酬、同等机会这一就业问题也自然反映在养老金发放方面。

妇女比男性可能有更多断断续续的工作经历。她们同样需要工作间歇的休息或者休假来照顾自己的家庭。

另外，妇女可以在拥有自己的家庭以后参加工作。然而，大多数的养老计划规定，一个工人，只有必须持续不断地从事其工作才能获得足额的退休金。工作经历断断续续或推迟参加工作的工人将会使他们养老金额不足，这样他们退休时就不会有足够的养老金收入。

许多妇女是兼职工作者，她们没有全职雇员的养老金权利或者她们完全被排除在雇员养老计划之外。

工会可以为妇女争取养老金，帮助她们解决困难。

雇主的变化正变得日益频繁。如果工人调动时养老计划的价值不被承认，这些工人就有很大的风险。工会可以通过谈判，来确保工人调动工作时养老计划得到足够的重视。

6. 住房福利

在一些国家里，已婚妇女无权分得住房，因为这些住房仅可分给男性。但是，在许多情况下，妇女有着与男性相同或者更多家庭责任。

男女工人应平等享受住房分配。

7. 交通福利

由于妇女的家庭责任或者由于一些潜在的危险因素，上班赶路对于妇女是难题。根据这种情况，雇主应当为男女工人们解决交通问题，以便克服长时间的赶路时间或者避免危险情况的发生，或者在没有交通工具的时候，如夜晚，为工人们提供交通。这一点对于那些容易遭到骚扰和暴力侵害的妇女来说相当重要。

提供交通福利同样是确保准时和工人定时上班的有效方法，也是创建稳定和高效工作队伍的良好办法。因此，交通福利能给雇主和雇员带来直接的好处。

在讨论养老计划时

- 确保妇女得到同样的薪酬和同样的机会。
- 确保包括兼职工人在内的所有雇员享受到雇主的养老计划。
- 养老金贷款：妇女可以得到养老金贷款，弥补她们在有薪工作时间之外可能出现的工作周期。比起雇主、雇员计划来说，工人更容易从国家的养老计划