

## 协商以实现性别平等<sup>1</sup>

### 概述

男性和女性在机会、待遇及结果等方面不平等的情况仍广泛存在于全球的劳动市场。实现工作场所的性别平等仍是各国政府、社会伙伴以及公司管理层所面临的一项重大挑战。女性常因怀孕以及可能需要养育孩子而在应聘时遭到性别歧视，并且全球的性别收入仍存在较大差距。此外，女性在工作中更易遭受暴力，不论是生理、心理亦或是性暴力。

实现性别平等的途径多样，主要包括立法、集体谈判和三方协商。所采取手段的有效性则取决于具体议题。例如，议会可以规定监事会必须保留至少40%的席位给女性；男女同工同酬制度可通过集体谈判的方式建立；公司管理层及工会代表可共同商议设置公司儿童陪护中心或服务。通过三方协商的方式促进性别平等的例子包括南非三方性的国家经济发展和劳工理事会（NEDLAC）。多年来，该理事会就生育保障及应对性骚扰问题确立了良好实践指引，其中，关于后者的实践指引于2007年进行了最近一次修订（Budlender, 2011）。

集体谈判是缩小男女收入差距、实现性别平等尤为有效的机制（Hayter, 2015; Wintour,

2015; Pillinger, 2014; ILO, 2009）。

无论是工业化国家还是发展中国家，集体谈判机制覆盖的行业均能有效缩减性别收入差距（Hayter, 2015），且集体谈判覆盖率越高的国家（80%及以上），男女收入差距比其它国家更小（Rubery 与 Grimshaw, 2011）。另外，根据对工会密度及收入不平等问题之间的关系所进行的跨国研究发现，工会密度越高，收入不平等的现象越少，男女收入差距也越小（文献综述请见 Aidt 与 Tzannatos, 2002; Hayter, 2015）。

工作中的性别平等对雇主及雇员均有裨益。对于雇主而言：提供充足的带薪产假、陪产假、育儿假能够更好地留住人才；减少歧视性举措能够提高女性员工的生产力；提供工作场所儿童陪护则能够减少缺勤情况；有利于女性员工的招募。对于工会而言，则能够实现性别平等，消除歧视，促进社会公平，并满足女性员工对于平衡工作与其它事项的需求。

本简报主要关注工作中的性别平等挑战以及如何利用集体谈判机制来有效应对这些挑战。

<sup>1</sup> 本简报作者为 Jane Pillinger, Verena Schmidt 与 Nora Wintour。性别、平等与多样化处（GED）为本简报提供了支持与合作。作者向 Daniela Ceccon（薪酬指数基金会）及 Schenella Pinto（国际劳工组织实习生）提供的研究支持表示感谢。本简报特别参考了 Nora Wintour 与 Jane Pillinger 于 2016 年为国际劳工组织撰写的讨论报告。

## 栏 1：国际劳工组织关于促进性别平等的使命

国际劳工组织关于性别平等共有四大核心公约：1951年《对男女工人同等价值工作付予同等报酬公约》（100号）；1958年《就业和职业歧视公约》（111号）；1981年《有家庭责任工人公约》（156号）；2000年《生育保护公约》（183号）。第100号与第111号公约同时也属于八大核心公约之列。这些公约中所包含的原则与权利在1998年《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》中均有体现。1951年《同酬建议书》（90号）为男女工人同等价值工作付予同等报酬的实施提供了具体的指导。国际劳工组织最高决策机构国际劳工大会通过的相关决议不断强化其关于性别平等的使命。最近的决议为2009年6月通过的《性别平等是体面工作核心的决议》；以及2004年6月通过的《关于推进性别平等、薪酬公平及生育保护的决议》。

## 集体谈判如何助力实现工作中的性别平等

本节主要阐述集体谈判在应对下述问题中发挥的作用：性别收入差距；工作与生活的平衡；性别暴力；部分以女性为主的职业脆弱性。下文将阐述哪些因素能够促使各方通过集体谈判来达成这些问题的解决方案。

### 缩小性别收入差距

尽管许多欧洲国家已有相关立法和集体协议来极大地缩小性别收入差距，但这一进程仍然缓慢 (Rubery 与 Grimshaw, 2015)。女性集中在少数行业和职业中 (ILO, 2016)。国际劳工组织《全球薪酬报告》(2014-15) 将造成男女薪酬差距的原因总结如下：1) 对女性工作价值的低估；2) 工作场所的特点 (如工人的可替代性)；3) 职业与行业的性别隔离；4) 国家的整体薪酬结构；5) 认为女性在经济上是依赖者；6) 女性更可能集中在工会组织程度低的行业，或者在工会中缺乏代表；以及 7) 家庭行为模式 (ILO, 2015c)。

同时，公司间以及公司内部不断扩大的薪酬不平等，与私营部门集体规制和行业谈判的减少相关，而这极大地影响了处于薪酬结构底层的群体 (Rubery 与 Grimshaw, 2015)。

促使男女收入差距缩小的因素有三：就职于公共部门；成为工会的成员；就职于大型公司 (Olsen 等, 2010)。社会越公平，性别收入差距越小，尤其是集体谈判覆盖率高及谈判集中度高的国家更是如此 (Hayter 与 Weinberg, 2011)。在公司中，签订集体协

议的公司性别收入差距相对更小 (Pillinger 2014, Hayter 与 Weinberg 2011)。

有证据表明，在薪酬构成方面，工会间协调程度越高，薪酬的分配则更公平 (ETUC, 2012a)。薪酬构成协调的例子之一便是，对于存在多个工会的工作场所或企业，不同工会需形成“单一谈判单位”。

工会影响的下滑，如集体规制与行业谈判的减少，加剧了薪酬不平等，对低收入人群造成了重大影响 (Pillinger 2014; Rubery 与 Grimshaw 2015)。个性化薪酬的趋势及薪酬透明度的缺失致使性别收入不平等这一问题更难解决。例如，有证据显示在奖金与绩效薪酬的分配方面存在性别歧视，女性的工作与技能很大程度上被低估 (Pillinger 2014)。

旨在缩小男女薪酬差距的集体协议主要关注：招聘与合同安排；公司针对机会平等的研究；缩小工资差距的工资增长；性别中立的工作评估。表 1 列举了一些例子，阐述这些方式将如何引导集体协议来实现同工同酬。

**表 1：薪酬平等问题应对方法**

方法	协议内容	集体协议 / 全球框架协议
招聘与协议安排	参考国际劳工组织第 111 号非歧视公约中关于平等与非歧视的相关条款	哥斯达黎加，1981 年奇里基土地公司与奇里基土地公司工会 (SITRACHIRI) 签订的集体协议
	在职位描述中确立性别中立化的标准	萨尔瓦多，2012 年财政部与 SITRAMHA 工会签订的集体协议
公司对机会平等的具体研究	研究工作中的女性现状	意大利罗马，2013 年意大利国家电力集团 (Enel)、全球产业总工会 (IndustriALL) 与国际公共服务组织 (PSI) 签订的全球框架协议
提高女性员工薪酬以缩小性别收入差距	提高个人薪酬以缩小性别收入差距	法国，2012 年劳工总会 (FO) 与法国电力公司 (EDF) 签订的集体协议
	为以女性为主的职位提供“平等津贴”。国家级协议明确收入低于平均水平的劳动者可获得额外的薪酬补偿。	瑞典，2013 年瑞典工会联盟 (LO) 与雇主机构 HO 签订的国家级集体协议
	应对银行业与金融业非客观原因 (或不明原因) 的性别收入差距	瑞典银行机构雇主联盟 (BAO) 与瑞典金融行业工会 (FSU) 签订的 2011-2014 集体协议
提高工作分类和工作评估的性别敏感度	设计、建立并实施性别中立的分类	加拿大，2013 年安大略公共服务雇员工会与安大略皇室签订的集体协议
	建立性别中立的工作评估机制	秘鲁，2014 年兰巴耶克饮用水与公共卫生业工会与公共用水及卫生董事会 (EPSEL SA) 签订的协议
	用重要协议为所有职位的性别中立评估消除障碍，从而为此前价值被低估的女性主导的工作提高薪酬	英国，1997 年国家地方政府联合理事会 (雇主与雇员组织) 建立的单一状态协议
根据薪酬指数 Wageindicator (2015) 进行汇编，OIT (2013)，多项集体谈判协议		

## 平衡工作、家庭及个人生活

工作、家庭及个人生活的平衡越来越被视为性别平等的一个重要前提。工会报告显示，实现性别平等的最大障碍之一便是女性在平衡工作、家庭及个人生活时遇到的困难 (ETUC, 2014a)。人们也越来越认识到，男性也有责任来无偿承担照顾家庭及料理家务这些事，并且也有越来越多的男性愿意如此。总的来说，工作与生活的平衡对所有劳动者均有裨益 (ILO, 2016)。

工业化国家的大多数工会都十分积极投身于促进工作生活平衡的运动与谈判之中 (Gregory 与 Miler, 2009)。在部分国家，集体协议及社会伙伴协商已取得对男性和女性而言均较为灵活的工作安排，推动了育儿假、共同家

庭时间、缩短工作时间等来使得劳动者能够对自己的时间具有更大的控制权 (Klenner, 2013)。例如在瑞典，工会通过协商成功推动了男性获得并使用带薪育儿假的权利 (Pillinger, 2014)。

在欧洲工会联盟进行的一项“为平等而谈判”的调查中，接受调研的工会中 49% 在平衡工作与家庭生活相关方面达成了协议 (51% 为邦联，42% 为联邦) (Pillinger, 2014)。它们主要包括下面三大领域：

1. 平衡措施既可以作为专项的集体协议实施，也可以作为与性别平等、工作时间及 / 或薪酬相关的更广泛的集体协议的一部分来实施。

2. 规范工作时间的协议：工作时间的灵活性（如弹性工作制、电话工作）；非全日制员工的权益；具有育儿或其它看护责任的员工可增加或减少他们的工作时间；父母的休假安排，包括父亲的额外假，以保证他们能够参与家庭生活；以及，长期担负护理责任的员工的权利（在老龄化社会中愈发凸显）。
3. 通过集体协议将平衡权利，如育儿假或产假安排，扩张提升以超越国家法律规定的标准。

自 2000 年以来，工业化国家工会的谈判目标也有所改变，从减少工作时间变为以劳动者为本的弹性工作制，从而促进工作/家庭平衡，提高个人的选择权（见 Lee 与 McCann, 2011）。荷兰是第一个开创工作时间自主体系的国家，

各行行业层面的集体协议通过运用开放性条款促进了企业层面的谈判。

通过放松对工作时间安排的管制，产生了年度制工时及其它灵活的工作时间安排。在公司层面，社会伙伴十分积极参与协议的谈判，以对国家现有的休假管理法律框架进行补充（Wintour 与 Pillinger, 2016）。

在美国，许多工会就工作与家庭的平衡通过谈判缔结了创新性协议。澳大利亚的工会则成功地商定了工作生活平衡协议，尤其是在公共部门，这一部门的谈判机会源自公共政策发展与女性工会领导力的结合。新西兰 2008 年的一项调查显示，38% 的集体协议包含无薪育儿假的条款，16% 包含弹性工作制，但仅有 3% 包含非全日制工作的权利（Parker 等, 2011）。

## 栏 2：德国通过社会伙伴来规制家庭友好型工作时间

### 背景：

2005 年，Sodwestmetall 与德国金属行业工会（IG Metall）签署了一份总体集体协议（Manteltarifvertrag），其中一项条款在规定工作时间方面使得工人有一定决定权，能够根据公司业务范围来决定其工作时间。

金属行业的社会伙伴同意达成集体谈判补充协议来完善该集体协议（Ergänzungs-Tarifvertrag），使得不同阶段的工人能够拥有长期工时储蓄账户从而规划个人工作时间（Langzeitkonten zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung）（Klenner, 2013）。

2011 年，跨行业社会伙伴签署了“家庭友好型工作时间章程”来为包括管理岗位在内的所有员工提供非全日制工作时间及家庭友好型工作时间的选择。

### 补充集体协议出现的问题（Ergänzungstarifvertrag）：

大公司比小公司更倾向于个人工作时间账户，并非所有的公司都会在破产时还保护工作时间账户，且某些情况下，工作时间积累的值也会失效（Knottel, 2013）。

### 协议影响

德国金属行业工会 2011 年进行的一项调查显示，虽然工作委员会达成的协议中仅有 15% 包含平衡措施，但三分之二的工作委员会表示这是个重要的问题。德国金属行业工会将工作与家庭生活的平衡列为工作重点，并将其作为工会 2015 年谈判的目标（Knottel 2013）。

来源：Jentgens and Wagner (2007), Manteltarifvertrag für Beschäftigte (2005).

## 应对性别暴力

性别暴力——包括生理暴力、心理暴力与性暴力——与其它工作问题不同，这个问题十分敏感且通常鲜为人知。人们越来越认识到，性别暴力既是性别平等问题，也关乎职业健康与安全风险，它可导致不适、压力、缺勤以及更进一步的暴力情况，这些均会导致生

产力的丧失。许多谈判议程现在都包括性别暴力相关条款，致力于预防并解决工作中的性骚扰问题。在工作场所中预防家庭暴力并为家庭暴力幸存者予以支持的措施对于许多国家而言，可谓谈判议程中的新内容。

性别暴力意识的增强，得益于女性在工会和公民社会中的聚集。遗憾的是，孕妇、新妈妈、外来劳动者、家政工、依赖性家庭工人以及

非正规工这些通常面临性别暴力风险的人群，往往没有被纳入集体谈判（Cruz 与 Klinger, 2011）。

## 工作场所应对性别暴力的协商

过去，工作场所中的性别暴力被视为职业健康安全問題。近几年，这个问题已被集体协议特别提出。下列为包含性别暴力条款的协议案例：

- 多米尼加共和国的《2014-2017 Vista Sol Punto Cana》集体协议便是该地区良好实践的一个例证。该协议表明其主要目标在于预防性骚扰的发生；明确申诉者不会受到制裁；规定施害者将受到惩罚。拉美的另一趋势是在集体协议中设立相关条款，工会 - 雇主联合承诺通过增强意识来防止性骚

扰的发生的条款，以及对受骚扰者提供咨询服务，例如巴西、多米尼加共和国以及巴拉圭。（TUCA/ILO ACTRAV，即将出版）。

- 作为能力建设方案和倡导活动成果，东非的大量工会都在开展谈判以在集体协议中建立工作场所性骚扰委员会以及工作健康安全委员会。坦桑尼亚资源保护、旅馆、家庭和相关专业工人工会（CHODAWU）于 2015 年成功达成一项新的集体协议，其中包含性骚扰的条款（ITUC，2016）。

## 工作场所应对家庭暴力的协商

家庭暴力已成为工作场所谈判的新议题。由于认识到私人生活与工作之间的联系，关于家庭暴力的集体谈判拓宽了雇佣关系的涉及范围，代表着质的飞跃。澳大利亚最先推出的家庭暴力条款代表着谈判的新话题以及新的产业问题（Baird, McFerran and Wright, 2014）。第一个成功达成的家庭暴力条款是由澳大利亚服务工会维多利亚局与冲浪海岸郡委员会于 2010 年谈判达成（《冲浪海岸郡委员会企业协议 2010-2013》）。双方就长达 20 天的带薪家庭假达成一致，此举在澳大利亚引起了轰动（McFerran, 2016b）。

至 2015 年，944 项集体协议包含了家庭暴力相关条款，惠及 804,649 名员工。这些员工主要分布在私营部门，覆盖各行各业，包括零售业、公共交通、银行业、教育、制造业、航空与海运，且还包括该国最大的几家公司（McFerran, 2016a）。

在加拿大和澳大利亚，工会已达成谈判协议，规定家庭暴力受害者有权享有近 20 天的带薪假（Wagnera 等，2012；Baird 等，2014）。在澳大利亚，性别平等谈判的主要推动因素源自工会与女性运动的联合影响、“模范条款”以及工会代表的承诺（Baird, McFerran and Wright, 2014）。

## 惠及弱势工人的协商

由于女性从事弱势职位的可能性更高，因此对弱势工人的协议谈判尤为重要。家庭工作仍主要由女性承担；女性家庭工人占比 81.5%（ILO, 2015c）。在某些类型的非标准就业中，女性人数不是过高就是过低。

从全球来看，由于女性需要寻求带薪工作，同时又希望能兼顾家庭，因此她们从事非全日制工作的可能性更大（ILO, 2016 即将出版）。

## 家庭工人

2011 年国际劳工组织第 189 号《关于家庭工人体面劳动公约》的颁布及对应的《第

201 号建议书》是将组织与谈判权扩展至这一女性为主的行业的重要里程碑（Hobden,

2015)。尽管家庭工人的组织有所增加，但旨在改善家庭工人基本权利、最低薪酬及体面工作条件的集体谈判仍然有限。

大多数国家并无家庭工人的最低薪酬规定。2013年，国际家庭工人联盟成立，许多国家的国家级工会都在推动体面工作、实施第189号公约方面发挥了关键作用（Oelz与Rani，2015）。

## 非标准就业形式

标准就业关系仍是工业化国家最常见的就业形式。在欧美，约70%的工作为标准就业关系。这也是自21世纪以来许多新兴经济体最重要的雇佣类型（ILO，待出版，Maurizio，2016）。然而，许多工业化国家的标准就业关系正在逐渐消逝（ILO，待出版）。

不同层次的工会、雇主及雇主组织参与集体谈判来应对非标准就业工人所面临的问题，尤其是大多为女性的合同工与临时工。

而像阿根廷、奥地利、比利时、德国、意大利、瑞典等国家的工会则已达成协议来保护家庭工人的权利（Hobden，2015a）。在比利时，社会伙伴之间达成一项协议，承诺就家庭工人的薪酬及工作条件进行谈判。

而意大利的第一项家庭工人相关的集体协议则可追溯到1974年，并且每四年便会修订一次。该协议涵盖家庭工人薪酬及就业条件的各类议题（Hobden，2015a）。

法律与集体谈判处理的五个主要领域为：设置合同工作的时间与强度限制；减小或消除固定工与合同工之间薪酬的差异；确保最低工时；拓宽生育保障的范围；职业卫生与安全条款。然而，某些领域的非标准劳动者面临的挑战则是在反歧视法的适用和范围方面，因为在部分国家，这些工人不属于劳动和就业法的适用对象。

2013年，奥地利颁布的一项新法规定，临时工必须享有与固定工同等的待遇，尤其是同等的社会福利。但是，许多国家的生育保障及其它福利都与雇佣状态相关。

### 栏 3：国际劳工组织结社自由委员会

国际劳工组织结社自由委员会强调根据结社自由的原则，所有劳动者（仅排除武装力量成员及警力人员）有权建立或加入自己选择的组织。委员会同时强调，该权利的享有不应“取决于雇佣关系的存在，而这种关系通常不存在”（ILO，2016，即将出版），例如自雇者，“也应享有组织权”（ILO，2016，即将出版）。临时工也享有组织权。结社自由委员会也回应了临时工的集体谈判权问题，表示他们“应当能够进行集体谈判”（ILO，2016，即将出版）。

## 通过集体谈判促进实现性别平等的因素

促进性别平等集体谈判的因素很多，包括让女性加入工会领导层及集体谈判团队；推动立法，建立性别平等谈判框架；工人与雇主

的战略；采用政策推动包容性谈判，如将集体协议效力扩张至某一行业的所有企业。

### 让女性加入工会领导层与集体谈判团队

女性在工会领导层的地位以及她们参与集体谈判团队对集体谈判在多大程度上实现

性别敏感的结果有着重大影响（Ledwith与Munakamwe，2015；Pillinger，2010）。

有女性领导的社会伙伴组织通常更可能建立性别平等的战略与措施 (Eurofound, 2014)。许多性别平等问题只有在女性直接参与谈判时才会被包含在集体协议中 (Dickens, 1998)。

在肯尼亚, 工会鼓励女性参与集体谈判协商以促进女性问题更有效地在集体协议中体现 (Shindondola-Mote 等, 2015)。2016 年,

女性在欧洲工会联合会以及其它欧洲工会联盟中占了高层及领导职位的绝大多数 (Wintour 与 Pillinger, 2016)。

近期集体谈判协议已经明确了在集体谈判中需要采取行动的新问题, 重点关注性别收入差距、生育保障、育儿服务以及工作场所的暴力问题 (ILO, 2016)。

## 雇主与工人组织改善工作场所性别平等的战略

国际劳工组织雇主活动局进行的一项研究表明了雇主为提高女性在企业与管理层的地位所采取的各种不同的策略。关于公司采取的行动, 《国际劳工组织公司调查》显示, 接受调查的公司中大多数均设有机会均等政策及措施来为女性员工提供支持。其中一个例子便是埃及性别平等模式 (GEME), 该模式为公司提供培训, 帮助他们记录特定案例中的性别差异并采取纠正措施 (ILO, 2015b)。有些国家对于性别平等方面表现好的公司还会设置奖励, 如南非的“年度女性商人”奖。各个国家商会及雇主组织也已建立项目来促进性别平等, 如智利的商会会推行公司良好实践 (ILO, 2015b)。还有些调整了自身结构以纳入具体的女性职务, 提高女性企业主的成员比例 (如尼加拉瓜 (ILO, 2015b))。

工会已采取多方面的战略来解决同酬问题, 不仅是促进男性和女性的薪酬平等, 还包括对女性工作价值被低估的现象以及工作分类机制提出质疑, 因为该机制通常并未考虑男女薪酬差异的问题。从事非全日制工作的原因通常由于家庭责任、缺乏质高价廉的育儿服务, 这也是男女薪酬差异的重要原因。

集体谈判是工会支持缩小男女薪酬差距的重要方式。工业化国家中, 谈判策略显然不尽相同。在性别收入差距大的国家, 代表劳动者的工会会更多地关注收入不平等的结构性因素, 如对女性工作的价值低估、职业隔离、非全日制工作以及女性的低酬, 如奥地利 (Pillinger, 2014)。与之相对, 在性别收入差距较小的国家, 工会通常首先考虑所有劳动者的低收入情况, 包括提高全国的最低薪酬, 并实施平衡工作与家庭生活的相应政策。

在德国, 针对各行业不同性别薪酬差距的行业工资谈判模型主要关注全职熟练工的生活工资 (Schafer 与 Gottschall, 2015)。没有就减小收入差距进行谈判的工会强调这是由于集体谈判覆盖面小以及雇主参与度太低, 而非缺乏对实现性别平等的承诺 (Pillinger, 2014)。在德国, 以及其它国家, 工会 (在其它措施之外) 选择关注法律变化来促进性别平等。

提升女性在集体谈判中的作用的方法包括决策岗、国会代表及其它事项代表的性别平衡配额机制。例如英国工会联盟 (TUC) 便已就谈判团队采取了配额 (Eurofound, 2014)。女性的配额能够有效促进女性的代表性以及组织层面的结果, 表明了工会管理的改变能够促进工会的新生 (Kirsch 与 Blaschke, 2014)。

欧洲大多数工会都在应对面向女性的暴力问题 (ETUC, 2014b)。国家、行业、公司层面的集体协议包含了新的条款来防止性骚扰及其他工作场所的面向女性的暴力形式, 雇主承诺建立流程来解决相应问题, 包括: 预防计划; 为管理者及员工进行预防工作场所暴力以及明确暴力迹象的培训; 为遭遇工作暴力或家庭暴力的员工提供支持。

北欧国家的工会与雇主联合建立了相应框架来改善工作场所的性别平等问题。冰岛的社会伙伴则签署了一项议定书, 作为 2008 与 2010 年集体协议的组成部分。这项议定书包括承诺通过向公司引进相应性别平等及同工同酬认证体系来促进性别平等。

芬兰三方性“同酬计划”（2006-2011年）应对的问题则包括：集体谈判；消除职业性别隔离的措施；支持女性事业发展与领导力；发展薪酬体系；实施育儿假来促进工作与生活的平衡。

除欧洲外，部分拉美国家也建立三方项目以促进机会平等及性别平等，如乌拉圭实施的同等就业机会与待遇三方委员会（CTIOTE）便旨在通过薪酬委员会来促进集体协议中性别平等的条款（Espino 与 Pedetti,2012）。

## 运用立法与政策来推动集体谈判

### 通过信息共享来确保知情协商

在处理性别收入差距问题上，信息获取对于形成薪酬谈判与集体协议的内容及范围十分必要，信息获取可通过一系列性别相关指数进行比较。在有些国家（如奥地利、比利时、丹麦、法国、挪威和瑞典），立法赋予工会有权获取按性别分类的工作场所信息（Pillinger, 2014）。

近年来，社会伙伴越来越多地关注薪酬透明度。有些工会在达成协议并提升对按性别分类的数据的获取和分析能力方面取得了极大成功。在欧盟，约半数的工会能够获得按性别分类的数据，尽管数据的范围和质量参差不齐（Pillinger, 2014）。奥地利、比利时、冰岛、挪威等国家的某些工会也已通过谈判达成协议，要求行业与公司层面将分类的薪酬数据提供给谈判方，从而使性别收入差距能够涵盖在薪酬谈判中（Pillinger, 2014）。

在法国，员工数达 50 人以上的公司须每年（若达成协议为每三年，则按协议规定进行）对薪酬平等和性别平等进行协商。2006 年，一项关于薪酬平等的法律增加了一项义务，即行业层面每年须进行协商以调整性别收入差距。任何集体协议都需要包含薪酬平等条款才能被权威机构认定为有效。2010 年，企业采用性别平等计划或达成性别平等集体协议的法定义务得到了加强，因为若不执行，便会被罚款（高达总薪酬的 1%），该规定自 2012 年开始生效。2011 年，仅有 12% 公司集体协议包含性别平等条款，而行业层面仅有 3.5% 的集体协议做到这点（欧洲议会，2015）。

截至 2015 年 7 月，工会协商的平等计划覆盖了近 80% 的大型公司，注册计划总数达 10,000。2015 年，社会对话相关立法进一步加强了协商职业平等、生活质量、薪酬与职业发展方面的要求。此外，社会伙伴们签署了性别平等方面的国家协议，旨在将工作时间、性别平等、性别收入差距、压力与骚扰、残障劳动者安排等不同的法定协商结合为单一的谈判项目（Wintour 与 Pillinger, 2016）。

意大利则设有机会平等谈判的法律框架（隶属 198/2006 立法法令），要求员工数达 100 人以上的用人单位通过与工会协商发布性别平等报告。达成的国家级及公司级协议包含了地区及公司层面建立双边平等委员会的条款，旨在改善工作与家庭生活平衡、女性的资质认证、工作条件，以及进入往往以男性为主的工作领域（Wintour 与 Pillinger, 2016）。

比利时于 2012 年通过性别歧视问题相关立法，确定了行业层面商定措施来应对的性别收入差距的义务。该法相关条款包括要求公司提供薪酬数据分类，且若公司员工数超过 50 人，则须提交行动方案。按照要求，公司须任命一名公司调解人。公司层面的集体协议须提供无歧视工作分类体系（Wintour 与 Pillinger, 2016）。

行业层面须提供性别薪酬差异报告，包括与邻国相应行业劳动力成本的比较；第二，若无集体协议，则须达成集体协议；第三，联合委员会须拟定性别中立的且非歧视的工作分类（Wintour 与 Pillinger, 2016）。



## 推动包容性谈判框架

政府可以通过扩张集体协议的效力范畴来推动更具包容性的集体谈判框架。要增强集体谈判覆盖率，可通过如下方式：

a) 将集体协议的条款与条件扩张至所有劳动者，不考虑其工会状态及雇佣关系。如南非的劳工部长在扩张协议前“可考虑行业中劳动力的组成，包括临时工、签订固定期限协议的员工、非全日制工或其它非标准雇佣关系的劳动者”（IRLEX2016）。

b) 雇主自愿将福利惠及所有劳动者，而不考虑他们是否加入工会。

c) 工会达成覆盖中小企业的行业或多行业协议。

这些扩张对于女性劳动者而言非常重要，因为许多女性劳动者在中小企业工作，为非标准就业形式的主体，而非标准就业形式通常不属于集体协议的覆盖范围。在具有国家/行业协议的国家，集体谈判的覆盖率通常超过工会密度比（如澳大利亚、奥地利、比利时、法国、卢森堡、斯洛文尼亚、西班牙、乌拉圭）。

## 通过集体谈判实现性别平等的挑战

要通过集体谈判实现性别平等主要有两大挑战。

首先，集体谈判在许多国家都面临压力，而集体谈判覆盖率也在逐渐降低。导致这一现象的部分原因在于为应对2008年金融危机而采取的政策措施，部分措施削减了集体谈判权。2008年至2012/13年期间，许多国家的集体谈判覆盖率下降，罗马尼亚下降63%，希腊下降45%，斯洛文尼亚下降27%，塞浦路斯、匈牙利、以色列等也均下降了10%以上。然而，澳大利亚、巴西、丹麦、芬兰、荷兰和瑞士等国的覆盖率则同期上升了约3%到8%（Visser等，2015）。

第二，许多国家工会领导层仍为男性主导。

《欧洲工会联合会3月8日调查》获得的数据是目前关于欧盟的最佳数据。数据显示，工会成员中女性所占比例均值为43%，具体数值从芬兰雇员联合会（STTK）的75%到塞浦路斯民主劳工联盟（DEOK）的13%不等。欧盟工会55%的政治性领导岗中，仅有10个（或18%）为女性（ETUC2016）。这会造成工会战略重点的倾斜。目前尚无雇主组织内部女性领导者比例的比较值，但国际劳工组织雇主活动局进行的全球雇主组织女性领导者比例调查结果将于2016年出炉。

## 结语

集体谈判是实现性别平等的有效工具，当它与立法和公司措施相结合时更是如此。女性加入集体谈判团队能够促使集体谈判议程涵盖与女性尤为相关的事项，如性别收入差距、生育保障、育儿、工作时间以及性别相关的暴力问题。社会伙伴也能够制定战略与策略方面发挥重要作用。

通过加强雇主与工会的能力来增加女性担任领导岗的数量；通过鼓励建设性的、有意义的知情协商；通过推动包容性协商的流程；通过扩大集体协议的效力范围来惠及女性，我们才能在实现性别平等的路上不断前进（ILO，2015a）。

## 参考资料

- Aidt, T.; Tzannatos, Z. 2002. Unions and collective bargaining: Economic effects in a global environment (Washington, DC, World Bank).
- Baird, M.; McFerran, L.; Wright, I. 2014. “An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave”, in *Journal of Industrial Relations* [online]. DOI: 10.1177/0022185613517471. Available at: <http://jir.sagepub.com/content/early/2014/01/23/0022185613517471> [14 Aug. 2014].
- Berg, J. 2015. Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century (Geneva, ILO). Available at: [www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_346629/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_346629/lang--en/index.htm) [14, Jul. 2016].
- Borbély, S. 2015. 10 GPG clauses in collective agreements: WITA GPG project. European Commission. Available at: <http://www.wageindicator.org/documents/wita-gpg/10-gender-pay-gap-clauses-in-collective-agreements.pdf> [29.Aug.2016]
- Budlender, D. 2011. Gender Equality and Social Dialogue in South Africa. Working Paper 2/2011 (Geneva, ILO).
- Cruz, A.; Klinger, S. 2011. Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography (Geneva, ILO).
- Dickens, L. 1998. Equal Opportunity and Collective Bargaining, Volume 4: Illuminating the Process. (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Enel Group, IndustriAll and PSI. 2013. Global Framework Agreement (Rome). Available at: [www.epsu.org/sites/default/files/article/files/19-Enel\\_Global\\_Framework\\_Agreement\\_-\\_inglese\\_14\\_giu\\_2013.pdf](http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/19-Enel_Global_Framework_Agreement_-_inglese_14_giu_2013.pdf) [29.Aug.2016]
- Espino, A.; Pedetti, G. 2012. Social dialogue and gender equality in Uruguay. Working Paper No 15. Geneva, ILO. Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_187872.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_187872.pdf)
- European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department C, Citizens Rights and Constitutional Affairs. 2015. The Policy on Gender Equality in France. Available at: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA%282015%29510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA%282015%29510024_EN.pdf) [15. Sep 2016].
- European Trade Union Confederation (ETUC). 2014a. Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value (Brussels).
- European Trade Union Confederation (ETUC). 2016. ETUC 8th March Survey 2016, (Brussels, ETUC). 9th edition. Available at: [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/circular/files/etuc\\_8th\\_march\\_survey\\_2016\\_final\\_en.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/circular/files/etuc_8th_march_survey_2016_final_en.pdf). [5. Sep 2016].
- European Trade Union Confederation (ETUC). 2014b. ETUC 8th March Survey 2014, 7th Edition (Brussels).
- Eurofound (2014), Social partners and gender equality in Europe, Publications Office of the European Union (Luxembourg).
- Gregory A.; Milner S. 2009. “Trade unions and work-life balance: Changing times in France and the UK?” in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, Issue 1, pp. 122–146.
- Hayter, S. 2015. “Unions and collective bargaining”, in Berg, J. (ed.). *Labour markets, Institutions and Inequality* (Geneva, ILO).
- . S; Weinberg, B. 2011. “Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality”, in Hayter, S. (ed.). *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice* (Geneva, ILO), pp136-186.
- Hobden, C. 2015a, Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining.
- Issue Brief No.2. ILO (Geneva). Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms\\_432886.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_432886.pdf) [25.8.2016].
- . 2015b. Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector. ILO’s Work in Progress (Geneva, ILO). Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/)

- protrav/---travail/ documents/publication/wcms\_345704.pdf. [14.Jul.2016].
- IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. 2005. Manteltarifvertrag für Beschäftigte 2005. Stuttgart.
- International Labour Office (ILO). 2009. Resolution concerning gender equality at the heart of decent work, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009 (Geneva).
- . 2013. Workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva, 2013.
- . 2015a. Policy guide on collective bargaining (Geneva, ILO).
- . 2015b. Women in business and management: Gaining momentum (Geneva, ILO).
- . 2015c. ILO global estimates on migrant workers. Results and methodology. Special focus on migrant domestic workers (Geneva, ILO).
- . 2016. Women at work trends 2016 (Geneva, ILO).
- . 2016 forthcoming. Non-standard employment around the world (Geneva, ILO).
- IRLEX. 2016. ILO database on Industrial Relations. Available at: <http://www.ilo.org/dyn/irlex/en/?p=14100:1::NO::> [27. Sep.2016]
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2016. ITUC Labour Rights for Women project (2012-2015) Main findings related to gender clauses in Collective Bargaining Agreements and participation of women workers in CBA teams. (Brussels, ITUC).
- Jentgens, B.; Wagner, H. 2007. Problem und Perspektiven der Arbeitszeit politik aus dem Bereich der IG Metall. In: WSI Mitteilungen 4/2007, p. 221-225.
- Keifman, S.; Maurizio, R. 2012. Changes in labour market conditions and policies: Their impact on wage inequality during the last decade. UNU-WIDER Working Paper 2012/14. (Helsinki).
- Kirsch, A.; Blaschke, S. (2014) Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions. In: European Journal of Industrial Relations. September 2014 vol. 20 no. 3, p.201-217.
- Klenner, C. et al. 2013. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Duetschland. WSI Diskussionspapier Nr. 184. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf).
- Knüttel A. 2013. Bargaining for work life balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten!. IG Metall Vorstand.
- Presentation to the ETUC 'Bargaining for Equality' Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- Ledwith, S.; Munakamwe, J. 2015. "Gender, union leadership and collective bargaining: Brazil and South Africa", in Economic and Labour Relations Review (Vol 26), pp 411-429.
- Lee, S.; McCann, D. 2011. "Negotiating working time in fragmented labour markets: realizing the promise of "regulated flexibility", in Hayter, S. (ed.) The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice. Geneva, ILO.
- Maurizio, R., 2016. Non-Standard forms of employment in Latin America. Prevalence, characteristics and impacts on wages. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 75, (Geneva, ILO). [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_486160.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_486160.pdf) [5.Sep.2016]
- McFerran, L. 2016a. Protecting Australian workers affected by domestic violence: Australian developments. 2010-2016, WWRG Sydney University (unpublished Manuscript).
- . 2016b. Domestic Violence is a Workplace Issue. Australian Developments 2009-2016. (unpublished Manuscript). Available at: <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/mcferran-domestic-violence-workplace-issue-australian-developments.pdf> [2. Aug. 2016].
- Oelz, M.; Rani, U. 2015. Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries. Working Paper No. 5.
- ILO Gender, Equality and Diversity Branch. (Geneva, ILO).
- Olsen, W.; Heuvelman, H.; Gash, V.; and Vandecasteele, L. 2010. The gender wage gap in the UK 1995–2007: Part 2. University of Manchester: Cathy Marsh Centre for Census and Survey Research (London, Government Equalities Office).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. Igualdad de Género en La Negociación Colectiva

- (San José). Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220035.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220035.pdf) [30 Aug. 2016].
- Parker, J.; Nemani, T.; Arrowsmith, J.; and Douglas, J. 2011. Comparative study on social dialogue and gender equality in New Zealand, Australia and Fiji. Geneva, ILO.
- Pillinger, J. 2014. Bargaining for equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value. ETUC (Brussels). Available at: [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/bargaining\\_equality\\_en.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/publication/files/bargaining_equality_en.pdf) [14 Jul. 2016].
- Pillinger, J. 2010. From membership to leadership: Advancing women in trade unions. ETUC (Brussels).
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. “Gender and the minimum wage in regulating for decent work,” in *Regulating for Decent Work*. Palgrave and ILO (Basingstoke and Geneva). Available at: [4cc4b866-05be-41d5-a4b3-3cc5153807d6](https://doi.org/10.1007/978-1-349-33070-1_4) [14. Jul.2016].
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2015. “The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol.39, No. 2, pp 319-343.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. “From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three Industries in 24 European countries and Germany,” in *Cambridge Journal of Economics*, Vol.39, pp 467-496.
- Shindondola-Mote, H.; Kalusopa, T. 2015. *The Status of Women in Trade Unions in Africa: Evidence from 8 Countries*. Labour Research and Policy Institute, Ghana Trade Union Congress (Accra, Ghana).
- TUCA/ILO ACTRAV/ILO. Forthcoming. *Negociación Colectiva Y Promocion de la Igualdad de Género en America Latina*.
- Informe elaborado por: Rebeca Torada Máñez, Luis Miguel Monge Gutierrez.
- Visser, J.; Hayter, S; Gammarano, R. 2015. Trends in Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion or Decline? ILO (Geneva). Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_409422.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf). [5. Sept 2016].
- WageIndicator. 2015. *Gender Equality and Work/Family Balance Arrangements in Collective Agreements in Africa, Latin America and South East Asia on the basis of the WageIndicator CBA Database* (Amsterdam), unpublished.
- Wintour, N. 2015. Report on the quadrennial survey on equality and diversity 2010-2014. EI 7th World Congress.
- Congress Proceedings. Book #4B: Quadrennial Surveys (Brussels, Education International).
- Wintour, N.; Pillinger, J. 2016. The role of collective bargaining in enhancing gender equality. Paper prepared for ILO, unpublished.

## **Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch (INWORK)**

International Labour Office  
4, route des Morillons  
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

Tel: + 41 22 799 67 54  
Fax: + 41 22 799 84 51  
[inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)  
[www.ilo.org/collectivebargaining](http://www.ilo.org/collectivebargaining)

2411-684X (Print)  
2313-5158 (Online)  
October 2016