

实现性别平等和体面工作

简·霍杰斯，国际劳工局性别平等
(2010 年 7 月 8 日，中国上海)

诸位阁下，国际劳工组织三方成员代表，亲爱的各位会议代表：

我很荣幸能够参加今天这个重要的会议，与大家共同努力促进劳动世界的性别平等。我很高兴地看到中华全国总工会借上海 2010 年世博会的机会，积极促进他们一直以来不懈追求的承诺，即促进性别平等，赋予妇女权利。

消除歧视、促进男女平等是国际劳工组织自 1919 年创立以来各项工作中秉承的基本原则。性别平等对于人人实现体面劳动这一目标至关重要，也贯穿于国际劳工组织的四项战略目标之中：(1) 促进工作中的基本原则、权利和国际劳工标准；(2) 创造就业；(3) 社会保护；以及 (4) 社会对话和三方机制。

国际劳工组织促进劳动世界性别平等的使命体现在其章程和各项国际劳工标准中。在促进性别平等方面，有四项国际劳工组织公约尤为重要，分别是同酬公约（第 100 号——中国 1990 年批准）、歧视（就业和歧视）公约（第 111 号——中国 2005 年在三方协商后批准）、有家庭责任工人公约（第 156 号）以及生育保护公约（第 183 号）。

在过去 20 年里，国际劳工组织加强了在工作场所促进性别平等的工作。通过国际劳工大会，各国政府、雇主和工会组织敦促国际劳工组织采取行动来促进性别平等、薪酬平等和生育保护，并采取性别审议等切实措施，加强对现有的行动计划和技术合作项目的监督，确保把性别平等问题纳入到国际劳工组织的各方面工作中去。这代表了一个明确的信息：如果在工作场所还存在男女之间的严重不平等，那么不可能实现可持续发展。

在三方会员伙伴的努力下，各国的性别平等工作都取得了巨大成绩，成年和

未成年女性在社会中的地位显著提高，这具体表现在各国加强立法和执法力度，采取措施纠正对女性的长期偏见和直接歧视，为女性提供接受教育、参与政治和就业的机会。国际劳工组织在促进工作场所的性别平等的工作中重点关注促进男女享有同等权利以及均等的社会和经济机会两方面的工作，这种方法证明是可行的。

促进性别平等工作已经成功的影响了很多的雇主和工会组织。这些成功做法包括：

- 向贫困人口倾斜的政策，同时要关注政策对女性和男性产生的不同影响；
- 推动国际劳工组织 111 号和 100 号公约的实施；
- 在国家法律、政策和各项工作中加入性别平等内容，在某些地区，雇主和工人在工作场所中有效地加强了相关法规的实施和知识普及工作；
- 为青年女性和男性提供更多的技能提升和职业选择的均等机会；
- 帮助大量妇女进入劳动力市场，女企业家和女经理人的数量越来越多；
- 采取积极行动来促进女性的职业发展；
- 更加关注女性的就业合同状况，明确女性的就业关系形式；
- 收入差距的减小（但速度非常缓慢！）
- 多数地区的制定政策者都开始接受男女同工同酬的理念。

仅在一年之前，在 2009 年的国际劳工大会上进行了关于性别平等在体面工作中的核心地位的深入讨论。此次讨论非常及时，因为国际金融危机已经影响了各国劳动人民的生活。大会结论明确指出，经济危机不应该成为造成男女不平等和进一步削弱女性权力的借口。

然而我们看到，国际金融危机已经在威胁着包括中国在内的各国在促进性别平等方面的工作。国际劳工组织 2010 年报告《劳动力市场中的女性：评估成绩并寻找挑战》指出正在产生新的性别差距。尽管妇女在劳动力市场的总体参与率在提高，但往往都集中在低收入、不稳定、非全日制、家庭作坊或非正规部门工

作中。妇女在薪酬上仍然无法实现同等价值工作同等报酬。不平等的主要原因包括体制性性别歧视和国家在统计工作中对收集性别分类数据不够重视。

已经取得的进展面临着新的挑战，在实现性别平等的道路上仍然障碍重重，包括国家政策得不到有效实施。自满的情绪、止步不前（有时是一种“性别疲惫”状态）甚至退步都在拖累在性别问题上改革的脚步。当前的金融和经济衰退等危机可以使多年来取得的成绩付诸东流。性别歧视态度和行为可能会卷土重来。在已经消除了性别歧视的工作场所里会出现倒退的改变。因此我们必须关注监督和评估工作，用各种方法来衡量我们是在向目标迈进还是渐行渐远。

在2009年6月国际劳工大会上通过了全球就业契约来减少危机的社会影响。该契约呼吁各国在实施复苏方案时要在各项措施中加入性别平等因素。例如，很多妇女从事的都是没有报酬的照顾他人的工作。随着危机深入发展，这种现象会更加普遍，进一步影响妇女进入劳动力市场的机会，因此必须采取政策促使男性分担此类无报酬的工作。

许多国际劳工组织会员国迅速实施了主动性刺激方案，具体内容包括在公共基础设施工程项目中创造就业岗位、支持绿色就业、为失业者提供培训和社会保护。国际劳工组织在这些工作中都提供了支持，包括创建“基本社会保护”的创新性政策调研，从而在社会开支下降期间维护人们的基本社会权利和福利。

重要的是各国的复苏计划应该加入促进性别平等的措施，包括修改劳动法、为男性和女性提供更多的机会来平衡工作和家庭责任，制定政策来为妇女提供新技能培训；使用现代技术、实施积极劳动力市场政策，具体包括针对女性的积极支持行动和消除对妇女的性别角色成见等。

有效的社会对话是成功实施全球就业契约的关键。社会对话和三方机制是在国家和国际层面上推动工作场所的性别平等的重要政策工具。劳资政三方在社会对话过程中要切实推动制定和实施非歧视的立法和性别平等政策。社会对话效果

取决于能否提高女性的参与程度。因此必须提高妇女在政府、雇主和工会组织中领导职务上的比例。女性参加社会对话和集体谈判是消除性别歧视的关键一步，应鼓励政府和社会伙伴在其代表中增加更多的女性。这里我们需要解决以下问题：

- 怎样确保社会对话机构中有同等比例的男女代表？
- 怎样确保社会对话能在促进工作场所的性别平等问题上发挥作用？

我们今天都希望了解中国是如何通过让女性担任领导和决策职务来确保在三方和两方的磋商和谈判过程将性别平等放在首位。

性别平等是中国政府在社会发展政策方面的核心内容。自从 1995 年在北京召开第四次世界妇女大会以来，中国政府努力加强性别平等和妇女赋权的机制建设。我感到高兴和骄傲的是国际劳工组织在此过程中一直积极给予协助。

在过去几年中中国一直在进行立法改革，这对促进性别平等至关重要。《妇女权益保护法》的通过为性别平等政策提供了基础。国际劳工组织非常荣幸地参与了《就业促进法》和 2008 年 1 月 1 日开始生效的《劳动合同法》的起草过程。2006 年中国批准 111 号反对就业歧视公约是里程碑性事件，标志着平等原则将体现在中国的劳动、就业和产业关系法规中。

在过去的几年里，国际劳工组织一直与中国合作，帮助中国实施刚批准的 111 号公约，通过挪威政府资助的一个项目来帮助中国在全国层面和各省加强消除就业歧视的能力建设和促进劳动法的实施。

通过中国三方和中国妇联共同参与的性别主流化能力建设项目，自 2002 年以来国际劳工组织在中国建立了 3+1 的工作机制来促进性别平等。通过 3+1 机制，在以下领域实施了性别平等措施：就业和劳动政策和工作的性别主流化能力建设、弱势群体女性创业培训、薪酬平等培训和能力建设、工作和家庭责任平衡、

生育保护，以及在低教育水平女性从业为主的行业——家政行业提供更多的保护。

中华全国总工会在促进性别平等和体面工作的进程中是重要的一方。我高度赞扬全总在性别主流化、在经济危机时期维护劳动权益和实现社会正义的过程中坚持不懈的努力。

全总一直积极在工会内部和会员之中大力宣传性别平等并努力开展能力建设，鼓励会员在促进就业、集体谈判、民主管理、工人培训和职业安全与卫生等各方面工作中将性别问题主流化。

我非常高兴了解到全总正在开展家政工培训工作，这将进一步促进改善女性在劳动力市场中的就业和性别平等状况。到目前已应有 137,000 人接受了培训，其中有 83,000 人找到了工作。

但我们仍面临着一些挑战。尽管中国妇女参与社会活动比例一直很高，但女性仍然要克服各种就业歧视。传统的性别角色成见意味着妇女肩负着主要的家务负担，但与此同时，妇女还要工作来获得一份收入，尤其是在金融危机时期。这种态度渗透到了工作场所，深深植根于劳动制度中。妇女在政治和经济决策机构中缺乏代表和声音，政府和劳动力市场管理机构中高级职务上的妇女比例仍然很低。

我非常高兴有今天的机会让中国的三方成员来进一步推动工作场所的性别平等，分享经验，共同探讨如何面对今后的挑战。国际劳工组织非常高兴能够有机会参加这次各方高度重视的会议。我预祝会议取得圆满成功，也期待着今后继续了解你们在这项工作中所取得的进展。