

劳工世界



中华人民共和国劳动和社会保障部中国劳动社会保障出版社与联合国专门机构国际劳工组织合作出版

2007.4 (总第73期)

THE WORLD OF

Work

THE MAGAZINE OF THE ILO

ISSN 1671-0096



9 771671 009005

09>

75年前：忆阿尔贝·托马斯



© ILO PHOTO

“1932年5月8日凌晨3:30分，我被连续不断的电话铃声惊醒。电话线另一头传来的是我一个朋友的声音：‘很抱歉打扰您，有一个坏消息，阿尔贝·托马斯去世了，他是昨天晚上在巴黎突然去世的。’”

阿尔贝·托马斯是国际劳工局首任局长，“他被视为国际劳工局的化身。国际劳工组织被赋予的奋斗目标，即社会正义，是他一生的追求和火热激情的来源。”以上是爱德华·J·费伦先生的回忆，他自1920年起一直与托马斯密切合作，后来亦曾担任国际劳工局局长。

阿尔贝·托马斯在法国作为新闻记者、政治家、内阁部长和驻外大使的辉煌职业生涯是广为人知的，但他在1919年当选为国际劳工局局长却使人颇感意外。“自那一刻开始他就全身心地投入了新的工作……以1920年位于伦敦的一所私人住宅中的一小批工作人员为起点，他在短短几年中创建了一个影响遍及全世界的机构。”在他的领导之下，国际劳工大会通过了33项涵盖工时、最低年龄、健康保险、生育保护、失业、结社权利、事故预防、最低工资和强迫劳动等基本劳工问题的国际公约。

很显然，凡熟悉托马斯的人都认为，托马斯个人在国际劳工组织头10年取得的成就中发挥了重大作用。原理事会主席阿图尔·查特吉爵士曾就此指出，“他是那个时代伟大的国际政治家之一……他的眼光和他的热忧不仅限于社会正义的理想……而且覆盖到各民族的良好意愿和他们之间的友好谅解……他可以完成本应由一群人完成的工作。他涉猎广泛。他是一个伟大的、善于鼓舞人心的演说家。他的记忆力惊人，思路敏捷而又明察秋毫。他是一位杰出的组织者，而更为不凡的是他的创新与领导能力。他拥有一名大无畏战士的全部素质，却满腔热情地将自己献身于一种调解服务事业。他既坚强有力，又善良仁慈。”

接替托马斯担任国际劳工局局长的哈罗德·巴特勒曾谈到托马斯的“忠诚、能力、勇敢和献身精神”，并在1933年国际劳工大会上指出：“社会条件的改善，个人人权的维护社会正义的推进……正是在这一基础上，他成功地创建了一种我们正在继承的传统……我们对他最好的纪念就是保持并加强这一传统。”

国际劳工组织全球报告——

劳动世界中歧视与不平等的新特点：

危害隐秘与缺乏保障



© M.Crozet/ILO

在 不同人群聚集的工作场所，仍然存在着一个老问题：尽管在消除工作中的歧视方面取得了重要进展，但主流群体与易受歧视群体之间的不平等依然如故，并继续伤害着世界上千百万劳动者。一份题为《工作中平等：应对挑战》的国际劳工组织最新报告，就工作中平等问题提供了迄今为止最全面的研究，揭示了在消除这一丑恶现象方面取得了哪些成就，还需要作出哪些努力。报告还评估了各种传统的和新型的政策工具在创造更加多样性和更为平等的工作场所方面的效果。

[日内瓦] 在上一次发布关于歧视问题的全球报告4年之后，国际劳工组织再次对全球促进工作中平等的成功与失败进行了全面评估。

从积极方面看，国际劳工组织成员国为消除工作场所的歧视现象继续作出重要努力。到2006年年底，有90%的国家已经批准了关于歧视问题的两个基本公约，即《1951年同酬公约》(第100号)和《1958年(就业和职业)歧视公约》(第111号)，从而承担了在防止歧视方面制定法律 and 政策的义务。

新的活动计划 例如“国际劳工组织预防艾滋病病毒/

艾滋病行为守则”唤起了公共和私营部门对劳动世界中艾滋病问题的关注。越来越多的国家正在建立专门机构以应对工作场所的歧视问题。

但是，衡量平等与不平等的天平仍然是倾斜的，法律的执行力仍然是薄弱的。在很多国家，已经建立的处理歧视问题的机构仍存在人员不足或经费不足的情况。虽然反歧视的努力在正规经济中有所加强，但不断增长的非正规经济正在成为公共政策应予重视的一个巨大的活动目标，以便扫除千百万人在寻求平等工作机会中面临的障碍。

旧的歧视形式 基于性别、国籍、种族或民族的歧视，针对青年人和老年人、残疾人、艾滋病病毒携带者的不公平对待，或者基于性取向的歧视在一些社会和文化中仍然明显存在。同时，新的歧视形式已经出现。特别是，对那些有着可导致某些疾病的基因倾向的人员，或那些被认为生活方式不健康的人员——例如吸烟，甚至是在工作场所以外吸烟——采取惩罚的做法，应是工作场所歧视的新表现形式。

全球报告传达的主要信息是，解决工作场所的歧视问题、构建更加公平的社会应当成为发展政策的核心目标。促进机会平等，实现所有妇女和男子，不分种族、宗教、残疾与否、年龄或者性取向的体面劳动，应当是朝着这一方向前进的手段之一。

对一些人来说，歧视意味着无法获得他们希望获得并有能力承担的工作岗位；对另一些人来说，则可能意味着根本没有工作可做。此类经济性歧视可能导致个人在社会和经济方面的不利地位，导致政治不稳定和社会动荡，从而破坏投资和经济增长。

报告认为，“这些关于平等的诸多障碍可能会影响各国发挥当代全球化经济的全部潜力。”

国际劳工组织总干事胡安·索马维亚在今年5月份把本报告提交给第96届国际劳工大会。他说：“工作中的歧视是‘对人权的侵犯’，确切地讲是对人们才智的浪费，并对生产率和经济增长有害。”“歧视产生社会及经济方面的不平等，破坏社会的凝聚力和团结，是实现减贫目标的障碍。”

该报告是每年发表的关于国际劳工组织核心劳工标准问题的系列研究成果的一部分，是根据1998年国际劳工大会通过的《工作中基本原则和权利宣言》的要求编写的。该《宣言》强调了4项基本原则——结社自由、消除童工劳动、消除强迫劳动和消除歧视。其中每个问题都是每4年一次的研究主题。

歧视：隐秘且往往不易认定

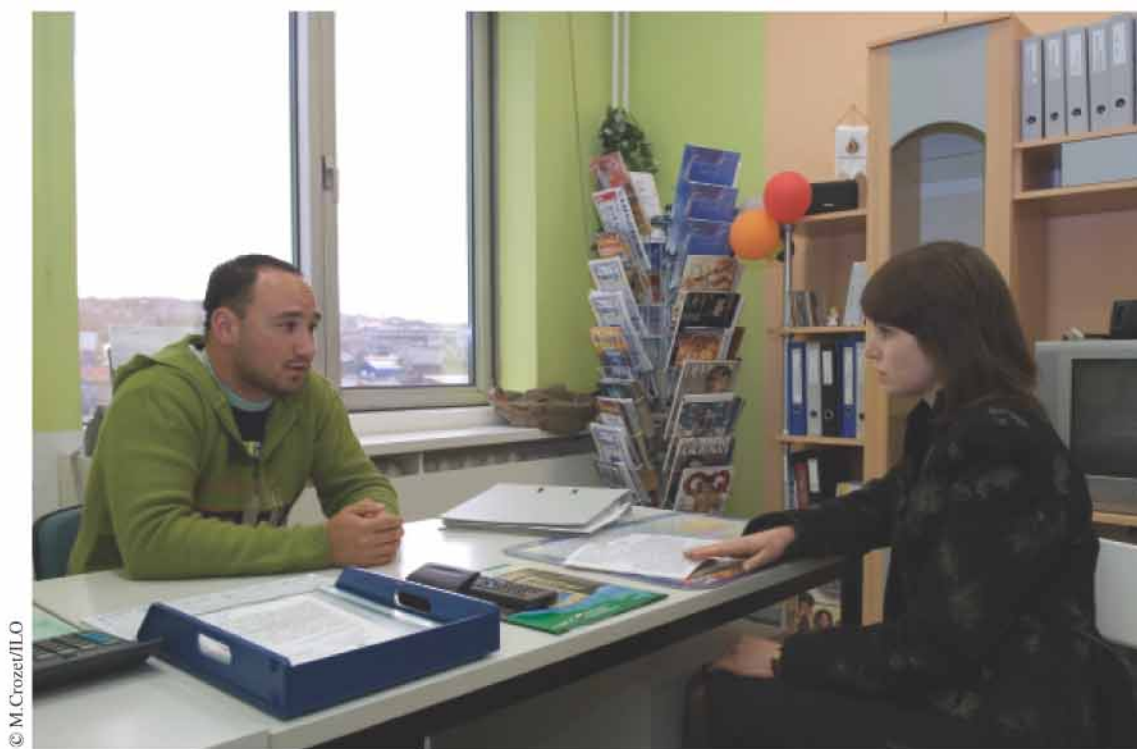
歧视常常隐藏在工作场所的日常运行中，并植根于流行的文化和社会观念及标准之中。歧视同时存在于正规工作场所和非正规工作场所中，而后的歧视可能更明显，因为它处于劳动法及其执行机构的保护范围之外。

歧视的最新表现是，对那些有着可导致某些疾病的基因倾向的人员，或那些被认为生活方式不健康的人员采取惩罚式做法。基因技术和相关新技术的迅速发展，使得雇主很容易获得关于人们基因状况的信息。报告指出，对基因的筛选对于工作场所的影响是巨大的。例如，雇主可能想要将那些基因状况显示会在将来引起某些疾病的雇员排除出去。在一些国家的法院，已经发现并成功甄别出工作场所的基因歧视案例。

贯穿报告的另一主题是，在就业和报酬领域始终存在性别鸿沟，需要制定综合性政策，以便解决报酬方面的性别歧视以及基于性别的职业隔离问题，同时协调工作与家庭责任之间的关系。在世界上绝大部分地区，妇女劳动力参与率和有薪就业一直保持着增长趋势，但男女之间失业



© M.Crozet/ILO



© M. Crozet/ILO

率的差距也非常明显。妇女的劳动力参与率继续显著提高，因而使世界范围内的男女劳动力参与率差距缩小了3.5个百分点。不过，尽管妇女的受教育水平有了显著提高，但她们在世界各地的收入还是少于男性。

我们可以做些什么事？

全球报告建议采取一系列措施与歧视现象作斗争并实现国际劳工组织制定的行动计划。这些措施包括通过更为一体化和更加协调的全球行动以促进性别平等；将非歧视和平等原则纳入国际劳工组织体面劳动国别计划的主流，充分考虑不同劳动者群体的特殊需要；改进立法并加强执法；采取诸如政府购买、贷款和投资政策等更有效的非法规性行动；通过诸如集体谈判协议和行为准则等机制帮助劳动者和雇主使工作场所的平等成为现实。

报告提出的实现工作中平等的方法之一是完善反对歧视的政策措施，例如综合性法律、有效的强制执行机制和得到充分资金支持专门机构，以及其他政策工具，例如积极的劳动力市场政策和以非歧视与平等为目标的公共采购政策。

《工作中平等：应对挑战》是关于歧视主题的第二个全球报告。它分析了工作中的歧视和不平等情况，探讨了如何在实践中消除它们的问题。报告还对传统的和新的政策工具，例如积极的劳动力市场政策和公共采购活动，在创建更加多样化和更为平等的工作场所方面的效果进行了评估。报告审议了雇主组织和工人组织为解决诸如集体协议中工资的公平支付、人力资源管理政策，以及企业社会责任等问题所采取的行动措施。报告还明确了哪些措施可以提高那些易受歧视群体的就业能力，可以改善私营部门和公共部门进行就业安置的职能。

新的全球报告承认，与歧视作斗争需要从国家、地区和全球三个层面采取应对行动，并将反对歧视的努力纳入更为广泛的国际劳工组织为所有男性和女性提供体面劳动目标的战略框架之中。报告最后建议采取必要的后续行动，以确保促进劳动世界中人人享有平等机会成为现实。

国际劳工公约

各国对反对歧视和促进工作中平等待遇和机会作出了广泛的政治承诺，国际劳工组织在这一领域的两个主要文件，即《1951年同酬公约》（第100号）和《1958年（就业和职业）歧视公约》（第111号）得到了几乎所有会员国的批准。只有个别国家尚未批准这两个公约。关于这两个公约及其他国际劳工公约的最新批准国清单，请见：

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

与歧视作斗争的步骤

- 通过更为一体化和更加协调的全球行动促进性别平等；
- 将非歧视与平等原则纳入国际劳工组织体面劳动国别计划的主流，充分考虑不同劳动者群体的特殊需要；
- 改进立法并加强执法；
- 采取诸如政府采购、贷款和投资政策等更有效的非法规性行动；
- 通过诸如集体谈判协议和行为准则等机制，帮助社会伙伴使工作场所的平等成为现实。

关键性问题

- 对植根于社会价值观和标准之中的歧视做法应给予重视和消除；
- 不存在唯一的歧视定义，也没有对其影响进行衡量的唯一指标；
- 仅靠法律规定并不能减少工作中的歧视；
- 实现工作中平等要求有效的劳动力市场政策和反歧视政策；
- 在国家层面减少歧视要求有扶助性的经济和贸易政策；
- 性别歧视影响着人数最多的劳动者群体。



© M. Crozet/ILO

定义

什么是歧视？就业歧视意味着由于与人们的素质或岗位的要求无关的特征而对他们作出的区别对待。这些特征包括种族、肤色、性别、宗教信仰、政治观点、民族血统和社会出身。就业歧视是对人权的侵犯，导致人们才智的浪费，对生产率和经济增长有害，制造社会—经济方面的不平等，从而破坏社会的凝聚力和团结。它是实现减贫目标的障碍。

哪些区别对待不属于歧视？基于不同生产率水平的区别对待和报酬不是歧视。一些劳动者和职业的生产率高于其他，反映的是不同技能、素质和能力。这导致不同的工作回报——这是公平的和有效率的。基于诸如才能、知识和技术等个人素质的区别对待不是歧视。为满足一部分人的特殊需要以便保证其拥有同等机会的区别对待也不是歧视。这种做法通常被视为有积极意义的行动。



© M. Crozet/ILO

工作中平等

—— 使之成为现实

要 赢得反对工作场所歧视的战争需要各方面作出共同努力：各国政府应制定并实施相关法律；国际组织和地区组织要协调各方法规及传播最佳做法；社会伙伴以及企业也应认定平等为目标。国际劳工组织歧视问题资深专家曼纽尔·托梅与我们分享了全球报告编纂过程中的一些经历。本文是与玛丽卡·乔菲合作完成的。

[索非亚] 乔治（化名）是一名属于吉普赛社区的保加利亚公民，他按照一家私营公司的招聘广告递交了一份求职申请。在申请中他没有讲自己的民族出身。但当他在接受求职面试时，被告知不要抱什么希望。几个星期之后，在没有得到任何解释的情况下，他被告知面试没有成功。他提出了一项法律诉讼。虽然这家公司辩解说拒绝他不是因为其民族出身的原因，但也无法证明自身没有违反平等对待原则。索非亚地方法庭认定有充分相关证据表明，在乔治民族出身与公司拒绝录用之间有一种因果关系。依照《保加利亚反歧视保护法》，乔治被判得到全额赔偿金。

这项裁决注定会成为一个里程碑，它是保加利亚首次根据一项特殊规定通过推断认定歧视案例，这项规定是将举证责任由被歧视者转移到被指控有歧视行为的人或企业一方。转移举证责任的做法最近被纳入欧盟成员国的国家法律之中，这是在第 2000/43/EC 号欧盟指令和第 2000/78/EC 号欧盟指令的推动下实现的。第 2000/43/EC 号欧盟指令履行了不论其种族或民族出身的前提下实现人人待遇平等的原则，而第 2000/78/EC 号欧盟指令是建立一个总的就业中平等待遇的框架，而不论其宗教、年龄、是否残疾和性取向如何。这样做是通过法律渠道推动解决个人歧视。考虑到原告出具能表明其曾受到非法对待证据的难度，这一原则将证明是由于客观原因而非主观任意的考虑导致了差别对待的义务置于雇主身上。

立法：反对歧视的一个基本步骤

乔治的案例表明了有效的立法在反对歧视方面的重要性。和谐一致的全面反歧视立法确实是实现工作场所平等必不可少的条件。立法既可表明政府对这个目标的承诺，还可提供实现这个目标的指导，同时规定法律责任。国家的法规框架反映出国家的立法传统以及主流的国家环境和愿景。在工业化国家，它们倾向制定单一的全面性法律文本，以禁止基于多种原因的歧视。这是很多欧盟国家的情况，它们最近都将上面提到的欧盟指令转化成了国内法律。发展中国家趋向于制定专项法律，以解决那些至关重要的当前最急迫的问题，例如以艾滋病状况为基础的歧视，许多非洲国家都是这样的情况。



© M. Crozet/ILO

劳动法院和劳动监察人员应保持信息畅通

但仅靠法律还不足以消除工作中的歧视。做到使广大公众和法官、监察人员、工人以及雇主等特定群体都了解这些法律应是确保法律得到遵守和执行的关键。

劳动法院通常与人权和平等领域的专门机构共同承担反歧视法律的监督和强制执行责任。法院不但审理单个案子，确定是否发生了歧视并裁定相应的法律后果。通过案例法，它们还能加强和进一步发展国家法律。

具有里程碑意义的维沙卡诉印度拉贾斯坦邦的案件正是这么一个例子。在这个案件中，印度最高法院第一次裁定“性骚扰”是一种侵犯妇女人权的行为，并规定了预防与纠正的指导原则。这意味着“性骚扰”法律定义的一个

根本性变化，在此之前它一直被当做“夏娃的戏弄”。这个判决向社会对侵犯妇女行为的普遍容忍提出了挑战，这种容忍是基于这样一种观念，即认为妇女在公共场所的出现是“挑逗性的”，因而可能引起男性的侵犯。

劳动监察服务是营造更加平等的工作场所的另外一种非常重要的手段。劳动监察人员可以检查各种机构，了解隐私信息，因此可以监控对法律的遵守而不用等歧视受害者本人提出控告。他们可以将案子提交到法院或介入由另一方提出的法院审理程序。通过技术咨询和提供信息，他们能为预防和纠正歧视案件作出重要贡献。巴西 núcleos 的经验就是这方面的例证（见下面的专栏）。

巴西促进机会平等：从 núcleos 做法能学到什么？

预防就业和职业歧视中心，即 núcleos，成立于1995年，它们是由巴西劳工部与国际劳工组织合作成立的。这些中心负责受理和审查关于歧视的控诉，提供调解服务以及开展宣传教育活动。尽管存在一些不足之处，特别是在最初几年，但 núcleos 还是成功地建立起了与企业的建设性对话，发展了与大学和非政府组织积极的伙伴关系。在国际劳工组织的技术援助下，núcleos 的运作方式及报告方式都引进了很多变革。在2006年，成

立了一个歧视和公平问题特别咨询单位，它直接向劳工部主管部长报告——这样就提高了此类事务在劳工部受重视的程度。

Alexim, J.C.; Cappelin, P.; Lettieri, C. et al. *A experiência dos núcleos de promoção da igualdade de oportunidades e combate à discriminação no emprego e na ocupação*. Brasília, ILO 2005.

建立专门化平等机构

一种实现平等和非歧视的促进性方法

自2001年以来，瑞典的行政监察官员一直在通过信息和培训活动，帮助社会伙伴履行他们在《平等机会法》中被赋予的义务。作为对中国香港平等机会委员会一项调查的后续行动，香港地方法院对3名男子作出了赔偿判决，他们因其父母患有精神分裂症而被拒绝录用或被解聘。该委员会的调查能够揭示这3个人被拒绝或被解聘与其家庭史之间的联系，从而使他们得以声称受到了基因歧视（《卫报》，2000年10月1日）。

加拿大安大略人权委员会制定了一项政策以缓和在工作场所中宗教方面的要求与既定的工作场所做法之间可能产生的紧张关系。宗教方面的要求是指，一天中特定时刻的祷告或尊重某些着装等。

在墨西哥，第一项反对歧视的国家公共政策是在2003年成立的预防歧视委员会（CONAPRED）的支持下出台的。该机构目前正在制定一套指标，用来判定歧视并从而影响公共政策。

法律手段之外

在努力反对歧视的过程中,非法律手段同样非常重要。专门化平等机构的建立和发展,例如平等委员会或行政监察官员的设置就证明了这一点。由于拥有促进平等任务的授权,这些机构可以处理一个领域或多个领域的歧视。负责多领域歧视问题的机构(在工业化国家更为常见)具有以下方面优势:它们可为那些可能面临各种歧视的人们提供更有力的支持,推动有关知识从法律与政策较为完善的领域向“相对新的”领域转移,以及确保更为有效地使用人力和其他资源。但与这些主管机构相联系的潜在风险是缺乏对任何一种特定背景的歧视的重点关注,以至于削弱了总体上的效率。潜在风险还在于这些机构要面对数量众多的可能遭遇歧视群体的困难,尤其是在资源不足的情况下。

这类机构的职能在不同国家和不同时期有很大差别。职能的范围可能包括从促进平等立法和可资利用的纠正措施方面的宣传活动,到开发可供人力资源经理及政府官员使用的检查清单和指导方针,甚至包括制定国家的平等政策。这些机构还可受理投诉或主动开展调查并提出相关建议(见上页的专栏)。

社会伙伴的重要作用

雇主组织和工人组织是实现非歧视方程式中另外一个核心要素。无论反歧视立法可能发生多大变化以及立法可能被如何有效执行,如果社会伙伴不参与其中的话,则不能指望有多大成效。

工会组织和企业可以联合起来共同克服工作场所中可能发生的制约因素,例如工作和家庭之间的紧张关系。无论对工业化国家、发展中国家还是转型国家,协调工作与照顾家庭责任之间的关系都是一个人们日益关注的问题。工作时长、劳动强度大以及劳动者家庭负担重都要求设计出一种办法,以使有家庭负担的劳动者既能照顾家庭,又能从事有薪工作。在泰国曼谷,TOT PLC公司和工会达成协议,在成本分担的基础上建立一个托儿中心以帮助其雇员:由公司提供场所,工会支付保育教师的工资,而父母自备儿童的被褥、尿布以及瓶装水和牛奶等。

集体谈判一直是另外一种手段,雇主组织和工人组织借以寻求处理工作与家庭的协调问题的办法。虽然这种类型的条款在工业化国家更为常见,但拉美国家在这方面也开始取得进展,它们在集体协议中规定了双亲假或照看儿童的条款,这已超出了国家立法要求的范围。

企业社会责任

企业同样可以通过采取企业社会责任(CSR)方面的措施对落实平等和非歧视原则作出贡献。当这种企业社会责任的措施得到管理层的认可并被融入在公司的政策和实践中的时候,就能有助于营造更加多样化的工作场所。例如,IBM公司是美国第一批制定了这种政策的大公司之一,它规定所有雇员应得到平等对待,无论其性取向如何。从那时起,又采取了一系列措施,包括建立一种全面的供应来源,目的是为了确认同性恋者供应商作为IBM的少数供应商计划的一部分。在2002年,该公司将“性取向”纳入美国 and 全球公司关于多样化问题政策声明中。尽管这是前进中的重要一步,但IBM仍面临着确保其政策在全世界有着不同文化背景和国家法律的众多国家中得到实施的挑战。

解决非正规经济中的多种歧视问题

歧视同时存在于正规和非正规经济中,但在非正规经济中表现得更为公开,因为非正规经济处于反歧视法律和制度的覆盖范围之外。而且,歧视通常会加剧或延续贫困,而在一种恶性循环中贫困又助长歧视的发生。那些遭遇多种形式歧视的人,也就是说他们可能是黑人、年纪较大的人以及身体有残疾的人,他们往往在赤贫者中占很大比例。这些人在获得技能、资金和其他生产性资本方面面临着制度性和政策性障碍,并不仅仅因为他们是穷人,还因为他们的性别和残疾等方面的原因,消除这些障碍是消除工作中歧视的一条有效途径。莱坦西娅是一位在战争中受过伤、目前在当地市场经营着一个货摊的东非妇女,她的经历令人振奋:“我梦想成为一名成功的商人,一位真正的职业人士。这是我决定继续学习的原因。我真的喜欢我现在所做的。我的工作就是我的生命。”

国际劳工组织有一个针对东非因战争致残妇女的技术合作项目,名为“在残疾妇女中发展创业精神”。通过这一项目莱坦西娅的梦想部分成为现实。该项目通过与当地非政府组织和小额信贷机构的伙伴关系,将微型企业技能培训与开办一项经营活动的信贷支持结合起来。

工作场所是整个社会反歧视战争的战场。只要陈规旧习和偏见没有消除,歧视就会持续下去。对所有利益相关方来说,当前急迫需要的是应作出更大的努力,以提高对歧视存在的普遍性和所造成危害的认识,共同设计出解决方法。



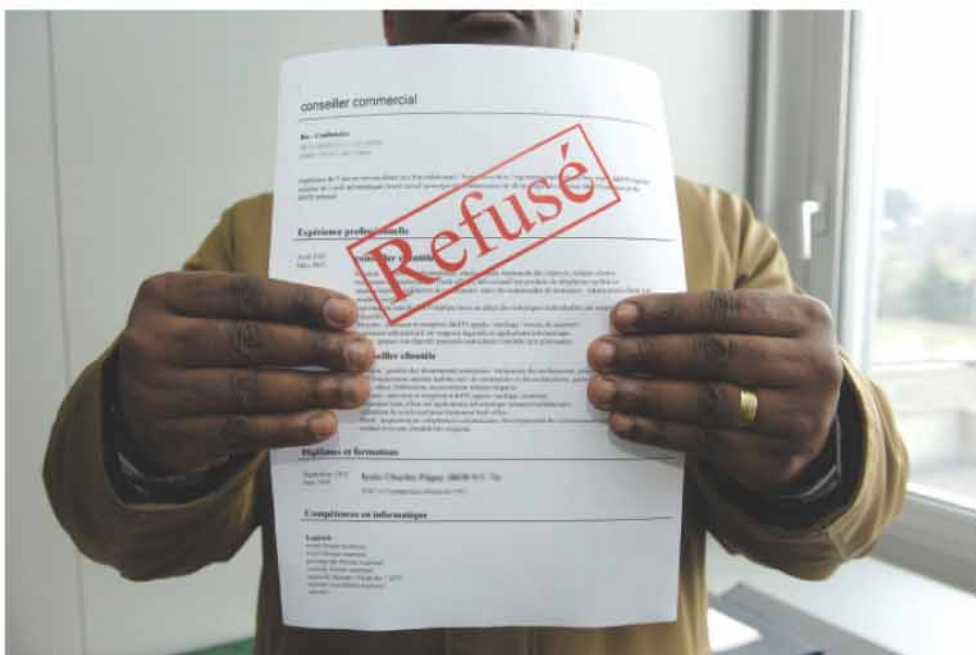
有关劳工问题的趋势和发展的回顾

是否雇用？招聘中的歧视

招聘中的歧视是一个全球普遍性问题。在此，维迪亚·拉维为“环球劳动”栏目分析了原有的和新出现的歧视形式，也分析了劳动者及其代言人、雇主以及法律制定者是如何应对这一问题的。

许多公司和招聘机构在雇用活动中往往针对某一特定种族、性别、年龄、民族背景、性取向，甚至基因状况的就业者有隐蔽的歧视。许多公司因求职者姓名、性别及民族背景而进行初步淘汰，这一行为被指责；而另外一些公司却从另外的角度处理这一问题，它们把强制检验（如艾滋病病毒检验甚至是基因状况检验）列为招聘程序的一部分。那么，界线应当划在哪里？对于求职者的个人信息雇主拥有什么权利呢？

是否应当依据这些信息作出雇用决定？



© M.Crozet/ILO

歧视的原有形式

■ 基于个人种族或民族背景的歧视是最受关注和最普遍的歧视形式之一。BBC电台在英国进行了一次测试，以确定招聘中歧视的根源和方向。6名有着传统的白人、黑人和亚洲人姓名的虚拟求职者的简历被提交给50家公司。所有的求职者都被赋予了同等的素质和经历。这一测试调查的结果表明，白人“候选人”获得面试的机会要远远高于

具有相似素质的黑人或亚洲人。（《BBC新闻》，2004年7月12日）

■ 欧洲种族主义和排外监测中心（EUMC）强调指出，公司的招聘过程是产生就业歧视的起点。现行统计表明，在法国大学毕业生的失业率为5%，而北非裔的大学毕业生失业率是26.5%（INSEE）。监测中心主任比亚特·温克勒说，这是由就业歧视造成的：“有着马格里布地区姓名的人获得面试的机会要比有着纯正法国姓名的人低6倍。”（《巴黎时报》，2006年12月1日）

■ 法国政府已要求各企业建立内部制度，该制度要求在应聘材料初审阶段，审查人不得接触求职者的个人信息。通过采用这一匿名求职申请制度，消除就业歧视，同时维护国家的机会均等原则，而无须借用美国的正面行动模式。根据CSA和法国Info进行的一项民意调查，47%的受访者反对正面歧视做法，而44%的受访者表示支持。（《安格斯—里德报》，2006年12月26日）



© L. Fiore/ITCLO

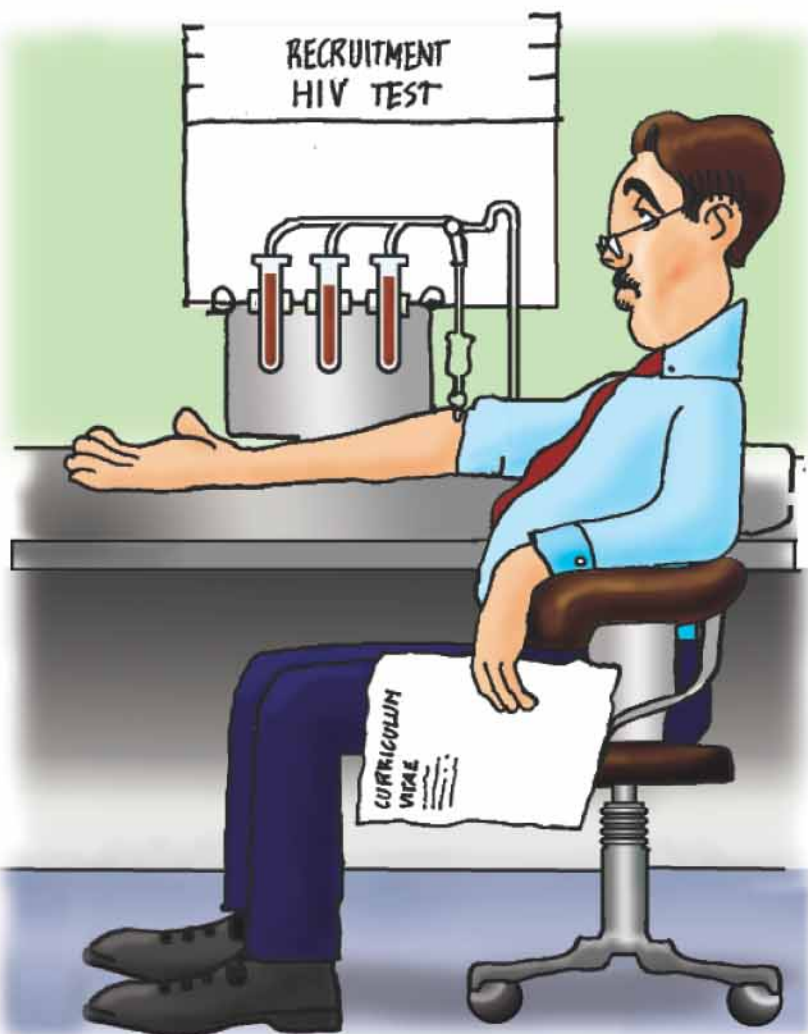
■ 近20年来，美国实施了一种严格的正面行动政策。然而，大量的种族歧视的旧案例被积累至今，引发了关于就业法庭和招聘程序有效性的辩论。在经历了长达21年的法律斗争后，一起指控阿拉巴马州运输部在招聘中歧视非裔美国人行为的诉讼案正接近尾声。这一诉讼案涉及6位以上的州长，已使阿拉巴马州耗资2亿美元。这一案件的终结意味着，在雇用冻结10年以后，阿拉巴马州可以集中精力来建立用于就业和晋升的中性化种族检测制度了。同时，这一案件所唤醒的意识导致了非裔美国人在该部门中代表权的提高。2003年，该部门职工中有35%是黑人，在统计上高于黑人在整个劳动力市场上的比例，而更有意义的是，还高于黑人在阿拉巴马州占人口24%的比例。（《迪凯特每日新闻》，2007年1月8日）

■ 一件有关沃尔玛的残疾歧视诉讼案目前还在进行。2004年1月，就业机会平等委员会（EEOC）对阿肯色州沃尔玛拒绝雇用一名脑瘫男子而违反《残疾人法》提出诉讼。使用双拐和坐着轮椅的史蒂文·布拉德利被拒绝雇用。该公司对为什么不愿雇用布拉德利拒绝发表评论，只是援引了它的反歧视政策。但是，就业机会平等委员会指控沃尔玛在1994年至1998年期间使用了违反《残疾人法》的预

备就业调查问卷，指控还包括几个其他案例，在这些案件中沃尔玛公司没有调整有残疾雇员的工作，甚至将他们解雇了。（《福布斯》，2007年2月14日）

■ 在英国，禁止职业场所年龄歧视的法律是在2006年10月开始生效的。这一新的政策覆盖了一系列的就业问题，其中包括禁止雇主以年龄为理由歧视年龄在65岁以下的求职者，比如规定新的招聘应在某个特定年龄以上或以下，以及以年龄为基础解雇工人或不再给予他们机会等。该法的制定是因为人们越来越认识到对老年人的就业歧视行为在全国已成了流行病。对老年人的歧视阻碍了有技能的求职者进入劳动力市场，导致企业招聘和保持员工成本的增加，并且使奇谈怪论盛行，说什么老年工人缺乏灵活性和难以培训，什么年轻工人缺乏经验等。（《BBC新闻》，2006年9月25日）

■ 巴西从2001年开始采取措施以应对和打击种族歧视，并于2003年成立了促进种族平等特别秘书处（SEPPIR）。采取这一公共政策措施是为了消除巴西历史上和近代盛行的奴役和强迫劳动制度的影响。它致力于政策协调，以保护个人权利和社会边缘化群体的权利，提高认



© L. Fiore/ITC/O

识并开发旨在减少大多数黑人居民贫困的项目。促进种族平等特别秘书处制定并实施了积极的劳动力市场政策，如就业培训和创建包容性网络，以扩大对教育和体面劳动的准入。尽管这些新政策的实施仍然存在问题，但促进种族平等特别秘书处的设立意味着为解决巴西社会中长期被忽视问题而进行的一次突破性尝试。（《道德企业报》，2007年2月4日）

直接歧视

■ 招聘中的直接歧视仍然是普遍的。最近，在一家新加坡网上求职栏中有一则招聘启事明确规定：“非印度人优先。”该广告是由Frontline技术公司发布的，之后，该公司作了道歉并从招聘启事中删除了这一歧视性要求。这一事

件引发了对新加坡社会中普遍存在的歧视问题的讨论。马来西亚和印度籍求职者抱怨说，在提交申请时，他们常常被问及是否会说甚至会写中文，而不是看他们是否适合于工作。统计资料表明，新加坡2/3的就业者都抱怨说在职场受到过某种歧视，首先是年龄歧视（占29%），其次是种族歧视（19%）、性别歧视（11%）和残疾歧视（2%）。（《今日在线》，2006年12月29日）

■ 在世界的某些地区，歧视并不是以种族为基础，而是以种姓为基础。种姓制度是一种社会等级制度，主要存在于南亚地区。种姓制度由来已久，它是按照人们的出身赋予其特定的职业。因此，低种姓社区的人被安排从事仆役工作，并被禁止进入生产、加工、食品销售、公共和私营部门服务等领域的劳动力市场。

在尼泊尔，尽管20多年前就废除了种姓制度，但是达里特（Dalit）低种

姓社区仍然面临着歧视问题。一个名为“受忽视社区觉醒”（NCA）的非政府组织指出，达里特家族的人至今仍然被排除在主流的经济和发展活动之外。达里特妇女就业只允许在非正规经济中工作，许多人为了谋生不得不忍受剥削。据达里特非政府组织联合会（DNF）统计，在500万达里特青壮年人口中大约有80%的人生活在贫困线以下。（《路透社警示网》，2007年1月5日）

■ 在肯尼亚努比亚人社区，招聘和就业中的歧视不仅仅是一个规则问题，而且已被制度化。努比亚社区居民还未被国家承认为合法公民，因此努比亚人常常没有身份证。其结果是，当他们求职时，因不能出示身份证而失去获得收益性就业的机会。在这一社区内存在着高失业率和贫困率。同时，努比亚人还不得到公务部门求职，因为这

一部门的招聘是在区县级水平上进行的，这意味着没有祖籍村落的人员都不具备申请资格。(OhMyNews International, 2006年12月23日)

新的歧视形式

■ 特别在工业化国家，一种新型的歧视形式是基于性取向的歧视。虽然在过去没有保护同性恋雇员的立法，但现在越来越多的国家正在制定有关法律，以禁止就业中的性取向歧视。

最有争议的问题之一是美国军队服役的“不闻不问”政策。这项政策自1993年实行以来，一直不准在军队服役的同性恋者披露甚至谈论他们的性取向。美国参谋长联席会议前主席约翰·沙利卡希维里在《纽约时报》上发表专栏文章，否定了他此前关于美国军队中招聘同性恋者的立场，并且断言男女同性恋者在不削弱军队战斗力的情况下可以公开服役，这一政策近来受到了越来越多的攻击。在“不闻不问”的政策下，9500名服役人员因同性恋被强制复员，为解雇这些同性恋军人并招募新人所花费的费用为3.64亿美元。(《纽约时报》，2007年1月2日；《华盛顿邮报》，2006年2月14日)

■ 其他最近被承认的歧视形式包括工作场所艾滋病病毒/艾滋病歧视。许多公司的招聘政策包括强制性艾滋病病毒/艾滋病检测。在牙买加，有关就业前强制性检验艾滋病病毒/艾滋病的一系列问题在2006年10月举行的一次编辑论坛上引起了关注。迄今为止，牙买加宪法中还没有规定禁止工作场所因健康原因的歧视，并且政府也没有立法以保护艾滋病病毒/艾滋病检验结果的私密性。因此，在招聘已知感染艾滋病病毒的人员时，肯定存在着严重的羞辱和歧视。参加这一论坛的成员包括牙买加卫生部、牙买加企业界艾滋病理事会、国家艾滋病委员会的代表以及多位雇主代表。论坛

达成的普遍共识是，这一问题的紧迫性并不在于艾滋病本身，而是需要发起一场全国范围内的呼吁运动，要求雇主取消工作场所的强制性检验，要求制定立法以禁止因健康原因的歧视和为自愿接受检验者的检验结果保密。(《牙买加搜集者报》，2006年10月8日)

■ 基因歧视是工业化国家中许多工作场所出现的新歧视形式。一些雇主正在引入对工人的强制性基因检测，以便发现遗传性疾病的可能性，如糖尿病。强制性检验遭到许多劳动者和诸如就业机会平等委员会(EEOC)等组织的反对，其理由是这类信息可能被滥用，可能使雇员失去在公司的职位，或可能导致雇员不能参加健康保险或需支付更高的保险费。2007年2月，美国参议院批准了一项法案，禁止雇主以在岗雇员或未来雇员的基因信息为基础作出雇用、解雇或晋升的决定。(Kaisernetwork.org, 2007年2月1日)



© L. Fiore/ITCLO

正面性歧视起作用吗？

正面性歧视政策的目标是通过积极的措施消除过去或现在的歧视，以保证劳动者在教育 and 就业方面获得公平的机会。这些政策是通过以下办法得以实施的：对妇女或少数民族求职者给予额外加分（如在美国）；建立一种为不利的种姓保留一定席位的配额制度（如在印度），以及推行一种记分制度，以使企业必须在人员参与比例方面达到最低要求（如在南非）。这些措施已获得了相当的成功，并且得到了国际人权法的认可。关于消除一切形式种族歧视的国际公约规定：“只要这类（肯定性）行动对于纠正歧视是必要的，事实上它就是根据本公约加以合理区别对待的一个理由。”

然而，正面性歧视的反对者则认为，通过制造更多的歧视行为来反对歧视是没有道理的，这是无视业绩的概念，也就是说应当以人们的技能和素质来奖励人们，而不是按照人们的种族、性别、民族或残疾来奖励他们。例如，1997年立案的一起诉讼案是针对密歇根大学招募肄业大学生的肯定性行动的，此案刚刚结案。这起

涉及4万名成员的班级行动诉讼案是反对实行以申请者种族和性别为基础给予奖励加分的录取政策。尽管这一案例是在庭外和解的，它还是引起了人们对这一问题的关注。在2006年11月，密歇根通过投票批准了建议2，即禁止在大学招生和政府雇用方面采用种族和性别优惠政策。

与美国不同，英国对肯定性行动一直持怀疑态度。2001年英国夏季暴力骚乱，部分原因是由于贫困白人青年的反对引起的，他们指责赞助委员会偏袒少数民族群体而歧视他们。（《BBC新闻》，2001年12月11日）基于过去的种族骚乱教训，LEF雇主组织总干事马丁·坦普尔认为，正面性歧视是一种“处理事情表面上有趣的方式，但在无法将不利因素转移时，这给雇主带来了无法管理的极其复杂的局面”。（网址：Personneltoday.com，2007年1月16日）

虽然正面性歧视的概念就其本身来说是对公平参与和机会平等的一种促进，但问题依然是，最终的结果能证明这种措施是合理的吗？



© L. Fiore/ITCLO

2007年妇女全球就业趋势

国际劳工局的研究报告对工作中贫困的女性化提出警示

根据国际劳工局为国际妇女节发表的一个新报告,虽然从事工作的妇女比以前更多了,但妇女和男子之间在地位、就业保障、工资和教育方面持续存在的差距正在导致“工作中贫困的女性化”。

[日内瓦]根据《2007年妇女全球就业趋势概要》,参与劳动力市场的妇女数量——包括已有工作和积极寻找工作的人——达到了有史以来的最高点。2006年,国际劳工局估计在全世界劳动者中有12亿是妇女。

然而,国际劳工局又指出,妇女失业的人数也比以前更多(8 180万),她们或者处于农业和服务部门中的低生产率岗位上,或者与男性同工但低酬。另外,在某些地区,从事工作或正在找工作的就业年龄妇女的比例实际上已停止增长,甚至出现了下降,部分原因是由于有更多的女青年在接受教育,而不是工作。

“虽然取得了一些进展,但仍然有太多的妇女处于薪酬最低的工作岗位上,常常是在非正规经济部门中,既缺乏法律保护,又几乎没有社会保护,并且无保障程度很高。”国际劳工组织总干事胡安·索马维亚说。“把促进体面劳动作为在全球追求性别平等的一种基本手段,以便提高妇女的收入和机会并让其家庭摆脱贫困,实属任重道远。”

报告补充说,必须给予妇女机会,通过创造体面就业机会,帮助她们在自由、有保障和人格尊严的条件下获得生产性和有报酬的工作,从而使她们及其家庭摆脱贫困。否则,女性的贫困将会延续下去并传到下一代。

报告表明,比起10年前(42.9%),目前全部从业妇女中有更多的人属于工薪就业(47.9%)。但研究还注意到,越是在贫困的地区,妇女就越有可能作

为无薪酬的家务劳动者,或作为低收入自营劳动者从事劳动。

在上一份《2004年妇女全球就业趋势》报告中,当时估计妇女至少占全世界工作中穷人的60%。所谓工作中穷人是指虽有工作,但收入所得不足以让他们及其家庭超过人均每天1美元的贫困线。而国际劳工组织目前的这一研究报告声称,“没有理由相信这一状况有了重要改变”。

差距缩小,但依然存在

根据《2007年妇女全球就业趋势概要》,性别差距在不断缩小,但步伐缓慢,并且报告的其他发现也只有部分是鼓舞人心的:

- 在2006年,妇女仍然比男性更有可能陷于失业。女性失业率是6.6%,但男性是6.1%。
- 15岁以上工作年龄妇女中仅有一半的人实际参加了工作,而在男性中则达70%以上。
- 有证据表明,男女工资差距仍然存在。对6个职业群体现有数据的审查表明,在大多数国家中,妇女挣的工资仍然是她们男性同事的90%或者更少。
- 在世界大多数地区,妇女在获得受教育机会和受教育水平方面仍然远不是平等的。另外,辍学学生中60%是女孩,她们常常不得不开学校以帮助家庭或从事工作。

报告的结论是:“正如报告中列举的某些进展所表明的那样,为妇女创造足够的体面而生产性的工作是不可能的。但是决策者不仅仅需要将就业摆在经济和社会政策的核心位置,他们还必须承认,妇女在劳动世界中所面临的挑战要求采取根据特定需要设计的干预措施。”



本期要目

75年前：忆阿尔贝·托马斯.....	2
国际劳工组织全球报告——劳动世界中歧视与不平等的新特点：危害隐秘与缺乏保障.....	3
工作中平等——使之成为现实.....	7
环球劳动.....	10
2007年妇女全球化就业趋势.....	15

出版者敬告读者

《劳工世界》不是国际劳工组织的正式公报，署名文章的观点属作者个人意见，不一定反映该组织正式观点。但可供一切形式的宣传媒介使用。

联系信函请寄：中华人民共和国北京朝阳区亮马河南路14号国际劳工组织北京局。邮政编码：100600

主 编：王玉君
责任编辑：牛雅娜
主 管：中华人民共和国劳动和社会保障部
主 办：中国劳动社会保障出版社
国际劳工组织资助出版

编辑者：《劳工世界》编辑部
地 址：北京朝阳区惠新东街10号
电 话：(010)64919955-4191
邮 政 编 码：100029

出版发行者：中国劳动社会保障出版社
印刷者：北京乾洋印刷有限公司
(原北京印刷三厂)
统一刊号：ISSN 1671-0096
CN 11-4618/D