

## 澳大利亚妇女就业权的法律体系和国家机制

### The regulation of women's employment in Australia: Lessons for China?

芭芭拉 普卡柯 (Barbara Pocock)  
澳大利亚南澳大学, 工作与生活中心, 主任

妇女劳动权力研讨会  
福建省, 福州市  
2007年11月20—23日

*妇女劳动权力研讨会是由人权和平等机会委员会 (HREOC) 与全国妇联(ACWF) 合作举办的。*

我非常荣幸与你们会面, 并且和你们讨论关于改善妇女在工作中的就业权力和成果这个重要问题。27年以来, 这个问题一直是我在澳大利亚所做的研究的重点。同时, 我常常在想, 在中国, 特别是自从在20世纪80年代晚些时候发生了巨大变化以来, 中国的职业女性正在发生什么样的变化。通过阅读, 我知道, 中国的工作环境和在付薪工作中妇女的作用已经有了巨大的改变, 并且很多人都在积极地致力于提高妇女的社会地位和环境。我非常荣幸能够直接和中国的女性面对面地讨论这些重要的事情。

-----

澳大利亚, 跟中国一样, 是一个独一无二的国家。我们的工作场所安排一就正如我们的地理和动物一都是特别独特的。它们都有着复杂的历史。但是, 在如何通过工作安排和法律来提高妇女处境方面, 可以从澳洲的经验中汲取一些重要的教训。其中很多的教训在其他地方的经验中得到加强。比如, 综合的、强制的最低工作标准在其他的国家体现了其关键作用。

在过去30年中, 澳大利亚劳动力市场和社会发生的最显著的变化之一就是越来越多的妇女参加了付薪工作。根据于2006年进行的最近一次全民澳大利亚人口普查, 妇女在占了总劳动力的46.1%(比十年前, 也就是1996年, 上升了44.1%)。研究表明, 澳大利亚的职业男性和女性的总体健康状况要比失业的男女性的健康状况要好。澳大利亚大多数的女性从她们的付薪工作中得到了相当的乐趣, 并且其中有过半的人说道, 即使她们不需要钱, 她们也愿意去工作。

妇女的就业情况是由很多影响力量形成的。劳工法就是其中一个重要成分。但是, 妇女的经验也是受到其他重要因素的影响。这些因素包括以下方面: 有没有实施该法, 如何由其他的法律(例如, 反歧视法)对它进行补充, 以及它在社会和家庭的实际情况方面和在政策与服务方面的适应情况怎么样, 特别是对无报酬的家务活和对小孩子和老人所进行的照料上, 它是如何适应的。因为正式的劳工法只是这个情况的一部分, 很重要的是要考虑到更广范围的法律社会背景。

在这份论文中，我想概述一下我个人认为的从澳大利亚妇女雇佣问题的经验中所获得的最重要的经验教训。作为一个研究人员、政策制定者、工作人员、管理人员、工会会员和母亲，我已经经历过这方面的经验。我想强调的是，其他的澳大利亚学术人员和政策制定者可能会强调其他的问题，并且这是一份我尽量使用非学术语言所写的一份概括性论文。

我会讲一讲我认为在澳大利亚妇女雇佣情况方面我认为重要的13个问题。在这之前，要先理解澳大利亚雇佣安排的三个重要的特征，这是很有帮助的。

## 1. 独立的劳资仲裁庭 (Independent Industrial Tribunals)

一个多世纪以来，澳大利亚雇佣安排大多数都是由独立劳资仲裁庭做决定的，而不是由政府或者雇主做决定。这种安排反应了政府对雇佣法直接管制方面的宪法局限性。在19世纪90年代爆发了痛苦的大罢工，而宪法局限性就从罢工中继续扩大。在这之后，雇主、工会和政府一致同意对纠纷和工作条件进行正式的、独立的调解和仲裁——而不是让它们在分裂澳大利亚的痛苦罢工中得以解决。这种做法承认了工人和雇主有着不平等的谈判权力，通常来说，工人个体比雇主的权力更少。它意识到了一个基本的原则，这就是，与钢铁、煤或者小麦不同的是，*劳动力*不是一种商品。这也是国际劳工组织 (International Labor Organization) 任务的核心所在。

澳大利亚刚刚庆祝完全国仲裁庭的第一个重大决定的100周年纪念。这个重大决定就是在1907年11月12日规定了男性的最低工资。全国仲裁庭现在叫做澳大利亚劳资关系委员会 (AIRC)。澳大利亚劳资关系委员会处理雇佣问题，包括：

- 劳资纠纷的解决
- 不公平和不合法的解雇
- 劳工行动 以及
- 设定最低的工作条件的“劳资裁定协议”（解释如下）

澳大利亚的仲裁体系已经为澳大利亚提供了一个非常重要的、易获得的、非法律主义的、廉价的解决纠纷和设定工资的方式。它的纠纷解决机制对及时有效地解决纠纷是特别重要的。

在新政府的管理下，雇佣法发生了变化，并且在体系需要更大的灵活性方面，全球压力不断增加，因此，在最近几年，澳大利亚劳资关系委员会的作用已经发生了很大的变化，

## 2. 劳资裁定协议和企业协议

有些可实施的法律是由像诸如澳大利亚劳资关系委员会（AIRC）的仲裁机构所颁布的。传统上，**劳资裁定协议**已经设定了以州或者国家为基础的整个职业工人团体的综合最低条件，这包括工资、工作小时、休假和工作的各个方面。它们在确保妇女的工作受到了国家或者州的最低标准的保护方面发挥了重要的作用。随着最近发生的变化，它们在它们所规定的条件上做出了更多的限制。

自从20世纪80年代以来，**企业协议**也开始出现，并且这些都是在企业的层次上进行协商的，覆盖了一个企业里面所有的或者大多数员工。再一次的，协议也涵盖了工作的多个方面。通常，协议是在工会和雇主之间进行集体协商，它们通常都设定的工资比劳资裁定协议更高，并且，当适当的时候，该协议比劳资裁定协议更应优先考虑。

## 3. 《1996年劳资关系法》和《工作选择》法律

在1996年，一个新的国家保守政府采用了一部新的劳资关系法，就是《1996年劳资关系法》。它是从1997年1月1日起开始实施的。这部法律引入了澳大利亚工作场所协议（AWAs），这个协议是单个的雇员与他们的雇主之间所签订的一种个人协议，可以推翻集体协议。这部新的法律也减少了劳资裁定协议的范围（减少到20个“许可的问题”），并且限制了工会的行为。

在2004年选举之后，当保守的霍华德（Howard）政府赢得了第四次胜利时，劳工法进一步随着《工作选择》法律而修改。《工作选择》法律是近一个世纪以来对劳资关系所进行的最全面的改革。这些修改削弱了对不公平解雇的保护，建立了一个新的机构去设定最低工资（而不是澳大利亚劳资关系委员会），并且当设定最低工资的时候，缩小了将要考虑的问题的范围（重点放在了经济效果方面，而不是公平方面）。这些修改进一步减小了可以由劳资裁定协议所覆盖的问题的范围，并且只设定了5项最低的工作场所条件，包括：

1. 最低的工资标准（和临时的附加费用）
2. 工作小时数（一周38小时，可以是12个月平均下来所得，并且可以有合理的额外小时数）
3. 每年4个周的带薪年假
4. 每年10天的带薪病假/照顾假以及2天的带薪丧亲假；以及
5. 12个月的无薪的育儿假

这些变化也使得劳工行动和工会对雇员的招募更加困难。在2007年作出了进一步的修改，试图通过一个新的“公平性测试”。如果这些雇员从劳资裁定协议换成了

澳大利亚工作场所协议(AWA)的话，这个测试可以确保雇员对所丧失的劳资裁定协议条件得到一个公平的补偿。

这些改变是非常有争议的。它们是即将在11月24日星期六所举行的选举的一个关键问题。

## 从澳大利亚的经验中所汲取的经验教训

### 1. 有效的反歧视法和公平机会法

在澳大利亚，在过去一个世纪，妇女在工作场所中面临了多种形式的歧视，当她们结婚了或者怀孕了，她们被迫辞职，或者因为她们的性别，不能得到晋升。举一个例子，在1981年，我协助了在澳大利亚一个大的工业城市中，在制锁厂工作的一群妇女，她们是先于任何一名男性受到了裁员，因为人们假定男性比女性更需要他们的工资：这些妇女是否是单身母亲或者是否她们的家庭需要依赖她们的工资都不重要了。这在20世纪80年代初期在澳洲并不罕见。在政府法律服务的帮助下，这些妇女赢得了她们反歧视的案子。这一类的案件和其他在钢铁工业的案子帮助了传播新歧视法案的知识。

虽然公然的歧视在某一程度上还继续存在，但是反性别歧视法案已经有效地减少了这一类歧视。有些时候它的表现形式是性骚扰、怀孕歧视和间接的歧视行为，如要求雇员长时间工作等。反性别歧视和平等机会法案对澳大利亚的妇女来说非常重要。

但是，这些法律有局限性。它们没有消除间接歧视，并且它们依赖于个人投诉。尽管帮助个人是很重要的，这一类行为没有制止对他人持续不断的或者系统性的歧视。这样的“以投诉为基础”的法律有些时候被称作为“消极立法”，因为只有当某人向相关的平等机会委员会或者仲裁庭进行投诉时，那个雇主才会付有法律责任。成功的诉讼通常需要大量的资源—时间、金钱和个人支持—这就使得这类个人诉讼对低收入的妇女，或者是缺乏资源和缺乏工作安全的妇女来说来说是遥不可及的。（在这里，我不深入讲反歧视法，因为会补充做一个演讲，那个演讲将会讲这个问题）。

然而，很准确的说，在我遇到在锁厂工作的那些妇女的25年之后，现在澳大利亚大多数的雇主和雇员都懂得在雇佣中（包括关于临时解雇、招募、培训、提升、解雇、怀孕、骚扰等方面）进行性别歧视是非法的。我相信在平等机会和反歧视法方面，澳大利亚的经验教训表明，有三个成功的必要因素：

1. 第一，容易理解的综合性法律，并且能提供重要的补救办法；
2. 第二，关于雇主和雇员的法律是由广大群众支持的法律

3. 第三，政府对投诉人进行资金支持，和对制定法律的过程进行资金支持

如果没有这些措施，平等机会和反歧视法是无效的。

## 但是平等机会和反歧视法不能够解决间接歧视问题

像平等机会法之类的以投诉为基础的消极立法无力处理间接歧视，比如说，巧妙地把妇女排除在提升或者培训之外的做法。虽然澳大利亚已经拥有了20多年的相当好的平等机会法，但是在大多数机构中，妇女只占了高级职位的四分之一（比如，占了经理和行政人员的24%），在所有的议会中，占了不到三分之一，在私人的公司管理委员会和大学的高级职员（副教授以上）中，大约占了10%。妇女在工作中面临着多种形式的间接歧视，特别是与她们的家务和照顾责任的相关的歧视。例如，当妇女进入生育年分的时候，女性和男性的收入差距扩大的更快

## 2. 最低工资

从1907年开始，澳大利亚的劳资仲裁庭设定了一个“最低生活工资”，那就是，一个“公平”的最低工资考虑到了生活费用，可让雇员和他的家庭过一个还过得去的生活。澳大利亚传统的综合劳资裁定协议体系在州或者国家的职业水平上设定了工资和条件，并且具体表现为这个最低工资标准，这就保护了雇员的协商权力。这尤其对妇女有帮助。

自从20世纪80年代以来，已经有一个缓慢的转变，从集中的劳资裁定协议体系转变到了以企业为基础的工资谈判（大多数都是涉及到工会的劳资谈判）。劳资劳资裁定协议体系加强了这种转变。劳资裁定协议体系为妇女提供了一个基本的“安全网”。对于那些签订了企业协议的人，工资率通常都要高一些，并且在更大、男性统治更多的工作场所中，更为广泛。很多人对向权力分散的谈判进行转变而表示担心，如果妇女通常都要比男性拥有更少的谈判权（这就反映了她们在工会中占的比例更低，她们的兼职的不可靠的工作，她们更集中在较小的工作场所中，已经她们对家庭的责任）。根据国际上的文献资料，如果谈判的权力更分散，国家标准更加弱化，那么妇女通常做的更糟糕。

对低收入的女性和男性来说，个人的“谈判”是不实际的。对那些在澳大利亚签署了个人合同（澳大利亚工作场所协议AWAs）的人来说，有一半的人（其中很多是妇女）说到，他们没有机会与他们的雇主就他们的工资问题进行协商，而是必须接受所提供的工资。这尤其对无技术的妇女和年轻的雇员产生了影响。

然而，澳大利亚相对较高的最低工资已经保护了很多低收入的妇女。图1表明，澳大利亚的最低工资是大约是税后平均工资净收入的52%（虽然在2000年从原来的近60%下降到52%）。最低工资立法现在在经济合作发展组织(OECD)国家中很普遍（在30个经合组织国家中有21个有着某种形式的最低工资标准）。该立法对妇女来说有很大的帮助，因为它是根据一个公平合理的水平而设定的，并且随着整体工资的变动和通货膨胀，进行定期地调整。这是澳大利亚的传统，并且，正如我们如下所见的那样，它在缩小女性和男性的收入差距方面起了非常重要的作用。

**图1 在2000年和2006年，在经济组织国家（OECD）中，最低小时工资水平在税后平均工资中所占的百分比**

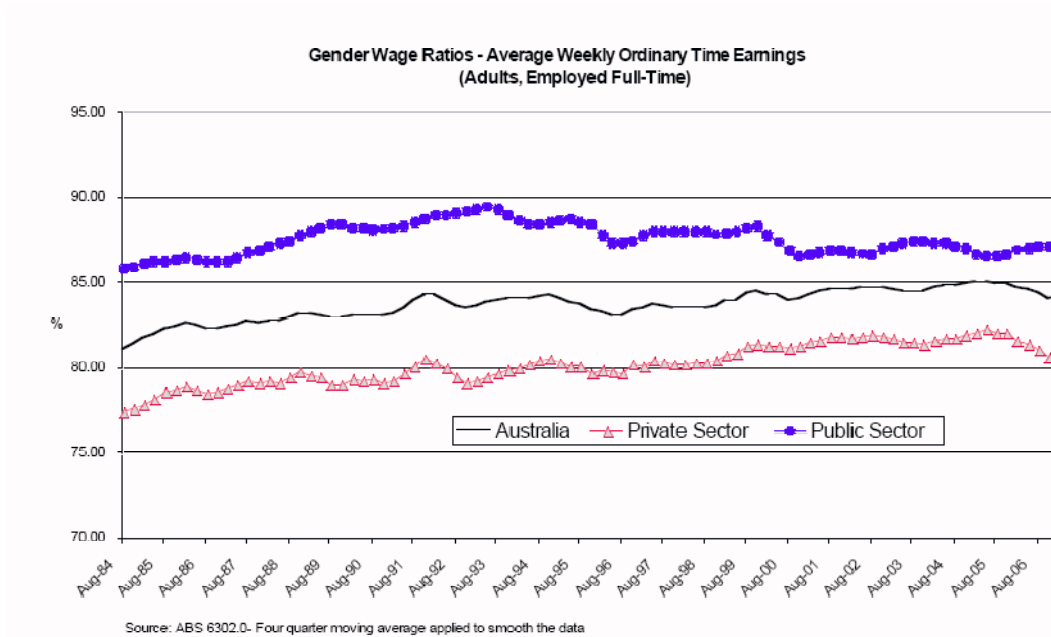
QuickTime™ and a  
TIFF (Uncompressed) decompressor  
are needed to see this picture.

来源：《经合组织观察家》2007年五月，第261期。  
<http://www.oecdobserver.org/images//2218.photo.jpg>

### 3. 等值劳动同等报酬（同值同酬）

澳大利亚妇女享有高水平的工资平等。图2显示，在过去25年中的大多数年份，在全职的雇员中（不包括加班的收入合年轻的雇员），因性别产生的工资差距已经大约是84%。在很多其他国家，如美国，这个情况要好的多，但是在北欧国家，这个情况更糟糕。从负面来看，在这段时期里面，这个情况没有很大改善，并且当前有迹象表明，这个情况还后退了一些。

**图2 从1984年到2007年，澳大利亚因性别产生的工资差距（成人全职工作的普通收入）**



澳大利亚因性别产生的工资差距比较小，这主要是由四个因素的产物：

1. 有一个相对集中的劳资裁定协议体系；
2. 在20世纪70年所作出的全国同等薪酬决议。这项决议提出了同工同酬（就是当女性和男性做同样工作的时候，支付同等报酬），然后又提出了等值劳动同等报酬（也就是当妇女做的工作相当于男性所做的工作时，即使并不是完全一样，支付同等报酬）；
3. 由独立的仲裁庭设定了相对较高的最低工资。在传统上，仲裁庭必须要把公平和经济影响考虑在内。在1974年，最终为男性和女性在平等的水平上设定了最低工资；
4. 有一个以技术为基础的薪酬体系。该体系承认并且奖励更高水平的技能。

澳大利亚的最低工资延伸到妇女，这花了很长的时间。因为在过去的—个世纪里，大多数时候，人们都认为妇女是依赖于男人，因此工资需要比男性低。随着在20世纪70年代，作出了同等薪酬的决议，“男性养家者”工资的这种思想最终被抛弃。这些决议帮助缩小了因性别产生的工资差距。通过把这些同等薪酬决议快速传达给所有的妇女，劳资裁定协议体系也对此有帮助。

这些关键的决议反映了工党政府（1972—1974）在20世纪70年代所作出的早期决议，即批准加入《国际劳工组织第100号同酬公约》。这个公约要求实行平等的最低工资。这就说明了国际公约的重要性，在地方压力下，鼓励政府和雇主作出改变。

在20世纪70年代的变化也由妇女工会成员的行动和公民社会组织(如妇女选举游说机构(the Women's Electoral Lobby, 简称WEL))进行推动。他们采取了很多有创造性的行动去吸引对不公平薪酬问题的注意。在这个时候,工会化在澳洲是相对较高的,并且很多妇女加入工会,成为积极的女权注意者;他们也奋力争取妇女在政府中的更多发言权。在工会中妇女的最初的目标之一就是同等薪酬,并且对性骚扰、歧视和儿童照料方面采取行动。

同酬法对澳大利亚的妇女来说非常重要,并且,在世界范围内,它是在工作中性别平等的一个基础。在1969年、1972年和1974年所作出的关键决议都对妇女起了良好的作用,因为通过了全国行业劳资裁定协议,它们都传递给了所有的妇女。劳资裁定协议的作用就像是同等薪酬的强有力的传送带,因为妇女的工资都是以“整个行业”为基础来进行调整的,这样在各个职业和各个级别中取消以性别为基础的不公平薪酬。

这个经验表明了几条重要的教训:

1. 第一,在以个人或者以企业为基础,比以全国或者地区的职业为基础,要赢得同等薪酬更加困难。
2. 第二,“同工同酬”为性别工资平等提供了机会比“等值劳动同等报酬”所提供得机会要少得多。后者允许把不是完全一样,但是有着同样的*价值*的工作考虑在内。这个*价值要由客观的标准来判断*。“同工同酬”将只是提高了同男性做完全同样工作的女性的工资,并且这需要*一个男性工资的比较标准*。因为女性和男性常常不是做完全一样的工作,所以这只是提供了狭窄的范围去改善情况。
3. 第三,用客观衡量系统(而不仅仅是‘市场价值’)去比较工作,这对那些所得报酬过低的妇女设立这个非常重要。

支撑澳大利亚男性和女性之间残留的工资差距的最重要的因素之一就是低估传统的女性工作,如护士、照料小孩、老人护理以及文员工作。尽管在20世纪70年代,同等薪酬决议在理论上大开了增加妇女传统工作薪酬的可能性—并且已经出现了一些进步—已经证明,它很难赢得可比价值的案子。相反,一个相对较高的最低工资已经帮助妇女维持她们的薪水职位,即使自从20世纪80年代以来,它没有带来很大的改善。这对低收入的妇女来说是特别重要的。

#### 4.工作保障

澳大利亚的经验告诉我们,职业保障对妇女来说是及其重要的。没有工作保障和没有不受到单边或者不公平解雇的待遇保护,妇女在工作上就会真正缺乏协商权力。

工作保障是澳大利亚雇佣的中心元素。这可以用“永久性”这个概念来概括。有了

“永久性”，雇员就可以受到不丢失他们的工作的保护，除了在不当行为或者企业倒闭的情况下例外。工作保障的另外一个基本的方面就是受到了针对不公平解雇的保护。的确，这是雇佣关系其他很多方面的前提条件，并且为确保最低工作条件和公平待遇提供了一个重要的平台。对于遭遇到性骚扰的雇员，如果她们的工作无保障的话，她们将会不愿采取行动去制止它。如果职业母亲没有工作保障，母亲将不会要求工作小时数或者天数的变化，因为她们的雇主将有可能持反对立场或者解雇她们。

在澳大利亚的情况下，妇女努力为不公平解雇而争斗，这常常是依赖于外方的支持。外方包括社区、政府法律中心、妇女组织或者工会。根据澳大利亚的情况，如果妇女，特别是那些贫穷和权力较少的妇女，将要制定她们正式的法律权力时，这些独立的组织是必要的基础。这是从澳大利亚雇佣惯例中所得出的重要教训。

防止不公平解雇已经在澳大利亚以不同的形式存在了30年左右了。并且，在澳大利亚政府批准加入《国际劳工组织终止雇佣公约》（ILO第158号公约）后，自从1994年开始，防止不公平解雇正式纳入了联邦劳资关系法。《工作选择》法极大地改变了澳大利亚不公平解雇法律体系。根据这部新法，如果企业拥有不超过100名员工，那么在的企业里工作的雇员就被免去了对不公平解雇采取法律行动的权力。这些改变所带来的结果就是，防止不公平解雇不再是最低的雇佣标准。

这个变化在劳动力市场投下了长长的阴影，特别是对受雇佣的妇女尤为如此。这个在很大程度上影响了妇女的工资，她们为自己或者同事辩护的自愿性，集体行动或者投入工会的能力，以及她们获得关于权力和义务的及时的、清楚的信息的渠道。最近的一份关于较弱的解雇法是如何影响妇女的研究报告表明了这个情况是多么的重要，即使在相对受到管制的环境中也是如此。它发现，妇女在工作中的意见，她们为自己辩护的能力，以及去找出可能是不安全、非法或者错误的时间或行为（例如，通过“告密”）都会受到较弱的雇佣法的负面影响。这就对妇女和她们的家庭加收了高额费用，影响了她们参与劳动力市场，并且带来了隐藏的医疗费用。

## 5. 劳资谈判权力和实践

国际上认为，劳资谈判是在整个发达国家中的一项基本的工作场所的权力，也是联合国和国际劳工组织的公约所认定的一项基本的工作场所的权力。这个认可反应了在单个雇员和雇主之间存在的权力不平衡。劳资谈判权是除了澳大利亚以外，其他所有的发达国际都承认的权力。澳大利亚自从在2006年制定《工作选择》法以来，劳资谈判就不受承认。实际上，澳大利亚的雇主现在可以用单边强加的个人合同来推翻集体协议。通过澳大利亚工作场所的协议，澳大利亚为雇员进行个人谈判的经验削弱了劳资谈判的原则，并且严重影响了低收入的服务职业的妇女，她们几乎没有谈判权力。最近的研究表明，在服务行业中签署个人协定的澳大利亚雇员的工资比签订了集体协议的那些雇员工资更低。这个经验表明，劳资谈判

的法律权力对女性雇员来说是非常重要的。这样的权力应该包括雇主和雇员要求要以诚实的、及时的方式进行谈判，承认由工会进行集体组织和由工会代表的雇员的权力。

## 6. 带薪假

带薪假期和病假对澳大利亚的雇员来说非常重要，特别对那些妇女来说，她们有着照顾的责任，如果她们自己生病和她们的孩子生病时，她们需要带薪假期，她们需要有带薪年假与家人一起度假的机会。

澳大利亚的雇员可以利用四个周的带薪年假和多达10天的病假或者家庭假。不幸的是，很多澳大利亚雇员（大约四分之一）现在都是签订的是临时合同。这些雇员接受了这样一个工资，这个工资是用来弥补他们工作无保障，并且赔偿他们无带薪假期或者病假的损失。大多数都是低收入的雇员，并且其中大多数都是妇女。这个工资没有充分包括带薪假期和病假。结果，很多人因工作生病了，并且没有带薪假期。这与新西兰的情况形成对比——在新西兰，从2007年4月1日开始，不论是永久居民还是临时居民，所有雇员都可以得到四个周的带薪年假。在这样的情况下，与澳大利亚相比，新西兰是一个更好的典范。

## 7. 工作和家庭

澳大利亚越来越多的依赖于妇女的付薪工作。但是，澳大利亚妇女仍旧继续在承担无报酬的家务工作和照料工作。2006年最近的一次人口普查告诉我们，妇女继续比男性继续多做两倍无报酬的家务工作（甚至是在18—25岁年龄段也是如此）。

在20世纪初期，澳大利亚的雇佣安排包含着“男人养家”的观念。雇员被假定为是男性，他们要支持养家（平均是一个妻子和三个孩子），女性被假定为单身且结婚后很可能不工作。这种过去的观点给澳大利亚的职业妇女遗留下了深远的影响。许多现今在工作的妇女还记得当她们在20世纪60年代结婚的时候丢失了她们的教师工作或公共服务工作。妇女是“第二挣钱人”和从事抚养孩子职责的边缘雇员的观念在澳大利亚根深蒂固。这就有助于解释妇女拿更低的薪水，工作更差，更多的集中在无保障的兼职工作的原因。

在上一个世纪，男人是养家者的观念逐渐转变为双收入家庭，通常是一个全职的男性雇员和一个做兼职的妻子。但是，无报酬的家务活还未被重新分配，并且在一些重要方面，澳大利亚雇佣安排未能完全适合支持有家庭的雇员。

尽管澳大利亚的妇女越来越多的参与付薪工作，但是对盛年时期(25岁到50岁)的妇女来说，她们的工作参加率远远低于很多其他发达国家；有了小孩的妇女的

工作参与率特别低。这个情况真的让政策制定者很担忧，因为他们担心未来的劳动力供应短缺。没有照顾小孩、没有带薪假期的机会（例如产假）、以及要支付歧视“第二挣钱人”的税和福利，这些都对妇女的雇佣造成了阻碍。

澳大利亚必须调整雇佣条件使妇女既能成为照料者也能成为雇员。这就要求认识到女性的生理行为，如怀孕，生产，产后恢复和母乳喂养，以及认识到妇女对照顾和繁殖我们的市民和社会方面所做出的社会贡献。

工作不仅仅使生产：它还是再生产。根据澳大利亚的经验，保护和支持肩负照顾责任的雇员依赖于适当的雇佣法、工作场所政策和行动、政府和社会政策（包括优质的公共儿童看护）和在家庭内的改变（例如更公平的家务活分配）。

澳大利亚雇佣法体制已经慢慢的去适应照顾者从事付薪工作的不断增长的比列。这些照顾者大部分都是女性，尽管澳大利亚政府协议受约束于很多国际人权条约。这些条约保护有家庭责任的雇员，包括关于《有家庭责任的男女雇员享有同等机会和同等待遇公约》（ILO 第 156 号公约），以及《消除一切形式的对妇女歧视公约》（简称 CEDAW）。

澳大利亚人权和平等机会委员会（HREOC）已经通过它的反性别歧视委员，赞成在家庭责任方面进行更有力的保护，并迫切要求出台一部全国《家庭责任与照顾者权力法案》，去为有家庭和有照顾责任的雇员提供不受歧视的保护，并且使其有权力去要求灵活的工作安排。

## **8. 女性和男性：相同还是不相同？**

关于澳大利亚和世界范围内的妇女雇佣问题，争议之一就是围绕着妇女是应该受到与男性一样的对待，还是不一样的对待。雇佣法专家在这个进退两难问题上已经挣扎了很久。

人们希望像对待男性一样的对待妇女（因此避免由于她们同男性的差异以及这些差异给雇主带来的花费而产生任何歧视妇女的诱因），并且人们也希望能认识妇女（尤其是生殖期间）与男性的差异，并对该差异做出适当的反应。在这两者之间的关系仍然很紧张。

已经证实了，在澳大利亚背景下，消除任何所谓的基于妇女的生理差异而设“保护性”立法（例如关于月经，举重，身高，工作小时等）是很重要的，并且在这方面已取得成功。比如，在 20 世纪 80 年代以前，女性的举重限定一直适用于澳大利亚的工厂雇员。这条法律把妇女排除在重工业行业之外，保护男性工作免遭女性的侵入。这些限定却没有适用在妇女对男性的雇佣不造成威胁的领域，比如护理。这种“保护”的歧视性本质导致其在 20 世纪 80 年代被取消，支持了性别

平等的职业和安全法。该法保护所有的妇女防御危险情况，并对雇主设定了“照顾义务”，而不是固定的、性别区分的规则。

## 9. 育儿假、产假和丈夫侍产假

澳大利亚解决“相同或不同”两难局面的方法，以来试图*中和照顾责任带来的女性和男性之间的差异*。在性别方面，使用中性的语言来表达照顾权（例如育儿假权力），使用*照料者*或者*父母*的词而不是母亲或父亲或女性和男性。例如，所有澳大利亚的长期雇员（以及一些持续工作的临时雇员）有资格休长达1年的无薪育儿假，这样他们可以同他们的伴侣一起分担。

对妇女的无端顽固，昂贵和专断的法律是各种各样的（因此更昂贵），怂恿了对妇女的歧视。然而，至于怀孕，分娩和母乳喂养，重要的是要认识到妇女同男性的差异并对该差异作出反应。这说明带薪产假是妇女的一个重要权力，也是由于身体上的怀孕，分娩和母乳喂养来区别妇女和男性的一个权力。澳大利亚的经验说明，在这样一个问题上，重要的是要认识到妇女同男性的差异，或明白当妇女怀孕，分娩或抚养新生儿时压在她们身上的巨大开销。但是认识到性别差异，重要的是避免给妇女就业造成阻碍，并且只要有可能就采取性别中立政策和法律来给予其工作上的公平对待。休育儿假的权力，有利于家庭的灵活性，比如兼职工作，要求做兼职工作的权力等等，这些都是重要的雇佣权力，这种权力应该是男性和女性都能获得的，与性别无关。

澳大利亚雇佣法无法提供正面经验的其中一方面就是带薪产假。现今，在澳大利亚，只有三分之一的女性雇员实质上可以休带薪产假。她们大多数是在公共雇佣部门和大公司工作，像大学，银行和政府部门。这种休假是由雇主在企业水平上通过协议和安排提供的。大多数在私有公司拿低薪的妇女没有带薪产假，也没有国家体系存在。但是，新生儿出生时有一笔现金支付给家庭。然而，这并没有认识到劳动力市场的妇女参与和妇女同雇佣的联系，并且当婴孩出生时也没有提供带薪休假。

为了确保休带薪产假不会助长雇主歧视妇女的作风，澳大利亚一个新的带薪产假国家付薪体系的支持者们倾向于赞同*政府资助的带薪休假国家方案*，因此雇主就没有财务上的理由来歧视妇女，并且雇佣了大量妇女的雇主也不会因巨大的财务开销而遭受损失。

## 10. 澳大利亚的劳动力市场性别划分严重——并且难以改变

澳大利亚劳动力市场极大程度上按照职业和行业划分，妇女集中在具体的行业，兼职工作，底薪和低级别工作。有时候可以解释这种划分的，是阻碍女性晋升的无形“玻璃天花板”和限制妇女于一个狭隘工作范围的无形“玻璃墙”（例如人

力资源管理而不是财务管理)。组成这些玻璃屏障是各种彻底的性别歧视，根深蒂固的男性文化和习惯（例如，男性经理与其他男性经理玩高尔夫球），公司政策和业务例如不允许兼职工作，以及意味着妇女面临付薪工作和家务活这“双重日”的家务活动。

2004 年妇女构成了 79%的健康和社区服务雇员，68%的教育雇员，58%的住宿，咖啡馆和餐馆雇员，以及超过半数的零售雇员。澳大利亚组织的高级管理层尤其缺少妇女，澳大利亚的前 200 强公司中只有不到半数的公司有一位女性行政管理人员。传统上男性支配职业例如建筑，电工，采矿，工程，制造，其中妇女仍然只占了很小的学徒和雇员的比例。提高妇女参与这些高薪技能工作的计划经常遭到男性的强烈反对。当加入男性支配的工作时，妇女经常面临性骚扰，孤立和抵抗。在各类雇员中，指导有关键作用的妇女的策略虽然有用，但是澳大利亚经验表明，用来帮助妇女加入男性长期支配的职业的雇佣计划，成效有限。我们更多的成功是在鼓励妇女进入新兴雇佣领域，例如计算机，以及进入更高层的女性行业和职业，而不是增加其参与传统的男性工作。

## 11. 工作时间

在过去的30年，澳大利亚的工作时间方式发生了巨大变化，改变了一周大约40小时的标准工作周时间。工作更短时间（大多数是妇女）和工作更长时间（大多数是男性）的人数都有增加。许多澳大利亚妇女做兼职工作（比例为44%，而经合组织平均为26%）。妇女设法兼顾工作和家庭的普遍反应就是做兼职工作。不幸的是，对许多妇女来说，这意味着工作保障低，收入低，工作性质差，退休金少。这促使一些政府鼓励高性质的兼职工作来帮助雇员平衡工作和家庭义务。

2006年11月，36.8%的澳大利亚雇员加班工作（男性40.8%和妇女32.5%），他们中几乎有半数（48%）没有加班薪水。据国际调查肯定，许多澳大利亚男性工作好几个小时，以他们的个人健康，幸福，以及他们的家庭为代价。以《欧洲工作时间法》为例，我强烈建议对长时间工作采取更严格的控制。

调查显示，那些在必须的工作时间上和想要的工作时间上相吻合的雇员，其工作和家庭结果更好。“体面工作”的一个关键部分就是“雇员决定加班时间”这一观念。确实，一些国家包括澳大利亚，已经采取措施来使这一吻合对雇员来说成为可能，雇员可以有权要求改变工作时间来满足家庭的需要。澳大利亚劳资关系委员会在审理 2005 年的一个案例时，已经向这个方向迈出了一步。

## 12. 工会和雇员的意见

加入工会和由工会作代表已经是澳大利亚一世纪之久的一个重要权利，并且工会对澳大利亚的雇佣安排做出了非常重大的贡献。工会并不一直是女性雇员的可靠的朋友，比如，有时候男性工会会员支持早期的同等薪酬决议来防止妇女参与男

性工作。但是，在澳大利亚妇女已经影响了工会，她们经常借由工会来赢得可观的工资增长，平的和和社会利益。

在过去的 30 年，工会在澳大利亚的密度急剧下降，表明劳动力构成发生了变化，企业规模发生变化，也尤其反应了工会吸收较少的年轻雇员的这个变化。现今 20% 的澳大利亚雇员属于工会。但是，以往相对的工会成员人数的高比率意味着工会已经成为职场生活的一个重要部分。它们改善了工作环境；其成员在工作场所采取行动来执行法律规范，在这方面工会也起到了一个重要的作用。

澳大利亚的经验说明，独立的积极的工会对妇女雇员非常重要。但是，至关重要的是妇女在工会领导阶层（以及公民社会的其他方面）能享有很好的代表性，不然工会的活动就往往会代表男性的利益。

澳大利亚的经验还告诉我们，工会代表平等的对待所有的雇员是非常重要的。当工会以技能、性别或种族来划分的时候，它们薄弱而且效率低。从澳大利亚工会主义得来的一个深刻教训就是要避免按种族或移民划分。在中国雇员和“澳大利亚白种人”政策之间就发生过一个先例，当时许多澳大利亚工会反对中国移民加入工会。近数十年来在许多工作场所，牢固的工会主义是建立在多元文化的会员上面。

### **13. 对妇女的执行和咨询服务**

根据澳大利亚的经验，法律实施是雇佣法的一个重要部分，对妇女来说有重大的意义。良好的法律实施依赖于资金充足的国家机构，因为国家机构能容易进入工作场所并获得记录，并有重大法律惩罚支持。在澳大利亚，工会常常协助充分地实施法律。

澳大利亚的经验又进一步证实了法律和咨询服务，像工作妇女中心，在协助妇女实现她们的就业权利上的重要性。许多拿低薪妇女依靠于这些非政府和政府机构提供的建议和资助，它们在实施权利上也非常重要。在实施法律的背景下，很需要有简单的、能广泛地让人们理解的劳工标准和法律。如果了解才是权利实施的第一步，那么复杂的劳工法会阻碍权利的有效实施，。

### **14. 其他关键的社会政策**

澳大利亚工作妇女的情况更多的依赖于合理执行的综合性法律。它还需要在工作场所采取行动，尤其是经过适当培训的经理和管理人员，他们能明白妇女面临的工作和家庭挑战并知道如何避免歧视行为。

除此以外，社会支持如接受教育，获得优质的负担得起的儿童照顾是重要的。澳大利亚在公立的儿童照顾方面已经有了长足的进步，但是对许多家庭来说，现今，儿童看护太昂贵或难以找到。有证据表示，这影响了妇女参与付薪的工作。越来越多的国际证据还表示，优质的儿童照顾对儿童的长远健康至关重要。看护的质量是非常重要的。把增强国家繁荣建立于不良的儿童和老人照顾体制上是不公平的也是无法持续的。如果要支持更多的妇女参与付薪工作，澳大利亚需要确保继续发展公立儿童照顾体系。

同样地，我们需要支持男性来更多的参与儿童（以及其他非独立家属）的看护，和公平的参与无报酬的家务活动。最后，澳大利亚的经验告诉我们，一个不影响不同家庭并且不歧视第二挣钱人的税收福利支付体系对妇女的公平就业结果也同样重要。

澳大利亚是一个富有的快乐的国家，享有着不同寻常的经济繁荣——一部分是由于向中国出口资源。繁荣一部分是由于越来越多的妇女加入劳动力市场。把国家繁荣建立于妇女劳动力只有在妇女得到公平对待以及她们照料者的社会角色得到支持的情况下才是可持续的。糟糕的工作和护理安排，例如把儿童或者老人处于危险之中，或者让妇女过度工作两天而没有男性的帮忙，是造成社会水平和家庭凝聚力低下，社会不平等和不幸的因素。澳大利亚，就像中国一样，需要继续改善雇佣法以及改善结果，支持妇女，男性和儿童，并帮助他们更好的将上升的劳动力参与比率和社会可持续性调和在一起。

澳大利亚的雇用体制有许多积极的方面，但在许多重要方面落后于其他发达国家。这可能会促使社会政策问题继续遗留到将来。我希望这个经验能帮助你们寻找到你们自己的途径为在中国的妇女实现持续的公平的工作安排。在全球紧密联系的劳动力市场，我们知道，中国的发展将也会带来对澳大利亚的女性和男性来说可能的影响。

-----