



消除对妇女一切形式歧视公约

Distr.  
GENERAL  
CEDAW/C/LUX/3/Add.1  
27 August 1998  
CHINESE  
ORIGINAL: French

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式歧视公约》  
第十八条提交的报告

缔约国的第三次定期报告\*

增编

卢森堡\*\*

\* 提交本文件时无正式文本。

\*\* 关于卢森堡政府提交的初次和第二次定期报告，请参阅 CEDAW/C/LUX/1 和 CEDAW/C/LUX/2；关于委员会的审议，请参阅 CEDAW/C/SR.338，CEDAW/C/SR.339 和 CEDAW/C/SR.344，以及《联合国大会第五十二届会议正式记录，补编第 38 号》（A/52/38/Rev.1），第 184—227 段。关于卢森堡政府提交的第三次定期报告，请参阅 CEDAW/C/LUX/3。

## 目 录

导言.....	4
为何提出此报告和一份积极行动计划? .....	5
<u>1997年基本情况</u> .....	8
1. 截止1997年1月1日的就业情况.....	9
1.1. 公务员 .....	9
1.2. 雇员 .....	9
1.3. 男工/女工 .....	10
结论 1 .....	10
2. 地位与劳动时间 .....	11
3. 地位与出生日期 .....	13
3.1. 公务员 .....	13
3.2. 女雇员 .....	14
3.3. 男工/女工 .....	15
4. 工龄 .....	15
4.1. 公务员 .....	15
4.2. 私人雇员 .....	16
4.3. 男工/女工 .....	16
结论 4 .....	17
5. 待遇水平 .....	17
5.1. 公务员 .....	17
5.2. 雇员 .....	18
5.3. 男工/女工 .....	18
5.4. 补助工资/奖金 .....	21
5.4.1. 公务员 .....	21
5.4.2. 雇员 .....	21
5.4.3. 男工/女工 .....	22
结论 5 .....	22
6. 婚姻状况与家庭负担 .....	23

6.1. 公务员.....	23
6.2. 女雇员.....	23
6.3. 男工/女工.....	24
结论 6.....	25
7. 职务.....	25
7.1. 公务员.....	26
7.2. 雇员.....	26
7.3. 男工/女工.....	26
结论 7.....	27
8. 培训/进修.....	27
9. 离职.....	28
<u>1991 年基本情况</u> .....	29
1. 1991 年 1 月 1 日的就业情况.....	30
1.1. 公务员.....	30
1.2. 私人雇员.....	30
1.3. 男工/女工.....	30
2. 地位与劳动时间.....	31
3. 待遇水平.....	31
3.1. 公务员.....	31
3.2. 私人雇员.....	32
3.3. 男工/女工.....	32
4. 婚姻状况与家庭负担.....	33
4.1. 公务员.....	33
4.2. 私人雇员.....	33
4.3. 男工/女工.....	33
<u>1991 和 1997 年相比</u> .....	34
结论.....	36
<u>建议</u> .....	36

## 贝敦堡市镇政府

### 导言

在贝敦堡举行的 1996 年国际妇女节的主题是“积极行动”。

1996 年 4 月 5 日市镇议会在绿党 (Dei Greng) 提出的一项决议的基础上并作了某些修改，就市镇妇女地位部的方针进行讨论，一致通过了以下决议：

“鉴于贝敦堡市政议会的政策在于确保男女平等，  
在市镇机关内部妇女的比例已很高，  
而妇女的工作应涉及各种类别，

市镇议会决定：

就妇女所担任的职位作一书面总结，  
与贝敦堡市镇妇女地位部合作就贝敦堡市镇妇女所担任的职位、  
从事的工作以及不同职位的级别作一图表。”

1996 年 4 月 26 日市长和市长助理会议报告的第 5 点指出：

“责成玛丽亚·沙尔·达克鲁兹和妇女地位部按性别对贝敦堡市镇工作人员作出评价”。

这份报告是这种合作的结果。报告经多次定期工作会议的讨论和修改。在人事局提供数字的基础上由妇女地位部编写。我们应用了以下资料：

— 有关法规（特别是确定市镇公务员一般地位的、经修改的 1985 年 12 月 24 日的法令）

— 特别是比利时和德国使用的评价报告的范例，这些报告或为制订积极行动计划的出发点

— 有关行政改革的政府行动计划

— 南部地区市镇劳动者劳资协议（1992 年 1 月 1 日）（Für die Gemeindearbeiter der Sndgemeiden）

— 卢森堡全国妇女理事会 1995 年 3 月提出并由 Syvicol 支持的市镇促进男女机会均等政策纲领

— 贯彻 1995 年 9 月 4 日至 15 日在北京召开的妇女问题世界会议通过的宣言和行动纲要的全国行动计划。

**为何提出此报告和一份积极行动计划？**

让我们引述行政改革行动计划中的几段话：

“……由于行政现代化的行动并不是损及工作人员的改革，相反而是与工作人员一起进行并对他们有利的一项改革，因此公务人员参与改革事宜具有特别的重要性。

使公务人员参与进来的意图是：

- 重新达成完全的一致性，
- 建立或巩固公用事业部门的共同价值，
- 把公务人员联合起来共同创建自己部门的未来，
- 使工作人员具有责任感，发挥他们的主动精神，
- 满足工作人员和用户的双重要求，

已考虑采取下列具体措施：

— 建立推动行政负责人和工作人员之间对话的手段，以便确定目标，衡量在实现这些目标方面所取得的进展，考虑职工的要求

— 调整工作时间，以更好协调职业生活和家庭生活……在公职部门实行非全日制工作制度的可能性和具体做法

— 采取措施消除男女在工作中存在的一切形式的不平等和歧视。”

在卢森堡全国妇女理事会促进市镇政策的纲领中提出了一些具体措施，我们引述其中两项：

《在行政部门和市镇机关实现“积极行动”

对大的市镇来说：要在市镇行政机关及隶属市镇的就业部门的内部实现“积极行动”，在各部门、各报酬等级以及决策职位方面使男女的人数达到均衡。

在隶属市镇的其它机构中设法增加妇女人数。

根据事先所作的形势分析，在一切妇女人数不足的机构中（市镇工会、市镇参与的其它机构及董事会）设法增加妇女人数。》

我们希望此报告能有助于实现以下三重目的：

— 更好地了解市镇男女工作人员的组成情况

— 认识到对人力资源进行现代化管理的重要性

— 实现如 1996 年国际妇女节所提出的积极行动计划的第一阶段，也

即市镇议会决定采取行动的前提（积极行动计划：企业中对人力资源进行管理的手段）。

在管理人力资源方面一切投资的目的应该是：

- 实现现代化管理并为公众服务
- 提高行政机关男女工作人员建立在协商和合作基础上的责任感，并为之创造条件。

## 1997 年基本情况

1. 就业情况
  - 1.1. 公务员
  - 1.2. 雇员
  - 1.3. 男工/女工
2. 地位与劳动时间
3. 地位与出生日期
  - 3.1. 公务员
  - 3.2. 雇员
  - 3.3. 男工/女工
4. 工龄
  - 4.1. 公务员
  - 4.2. 雇员
  - 4.3. 男工/女工
5. 待遇水平
  - 5.1. 公务员
  - 5.2. 雇员
  - 5.3. 男工/女工
6. 婚姻状况与家庭负担
  - 6.1. 公务员
  - 6.2. 雇员
  - 6.3. 男工/女工
7. 职务
  - 7.1. 公务员
  - 7.2. 雇员
  - 7.3. 男工/女工
8. 培训/进修
9. 离职

## 1. 截止 1997 年 1 月 1 日的就业情况

### 1.1. 公务员

1997 年 1 月 1 日的公务员	人数
女	12
男	10
<b>共计</b>	<b>22</b>

在 22 名公务员的总数中，有 12 名妇女和 10 名男子。

男女公务员的地位按 1985 年 12 月 24 日修正的法律的规定。妇女进入公务员行列还是较新的现象。长期以来，公务员均为男子。工作的安排和职业与工资的确定均按男子是家庭中唯一挣钱的人、不承担家务劳动和教育子女的任务，因而每周能工作 40 小时这种家庭模式来确定的。只是在妇女进入公务员行列之后才出现了因家庭原因而中断工作的情况。妇女对家务劳动和教育子女的责任在文件中有所改变。劳动组织方式的概念未作全面的调整，以适应正在改变的社会和就业世界。男子不参加家务劳动的情况在以下事实中得到反映，即唯有妇女因这些原因而中断工作。这也是在妇女劳动方面鄙视妇女态度的根源。

### 1.2. 雇员

1997 年 1 月 1 日的雇员	人数
女	18
男	0
<b>共计</b>	<b>18</b>

在私人雇员方面全部是妇女。

18 名雇员中大多数承担教学工作（见 7）

### 1.3. 男工/女工

1997 年 1 月 1 日	人数
女	17
男	36
<b>共计</b>	<b>53</b>

17 名妇女和 36 名男子以工人身份工作。总人数达 53 人。

#### 结论 1

在市镇雇用的总计 93 人中，女为 47 人，男为 46 人。

	女	男	合计
公务员	12	10	22
私人雇员	18	0	18
工人	17	36	53
<b>共计</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>93</b>

从数字上看，男女持平。

在三种身份的内部出现不平衡：

公务员	妇女占多数
私人雇员	全部是妇女
工人	妇女占三分之一

从初步分析来看，妇女似乎在最稳定和收入高的工作岗位中的比例更

高。

更详尽的分析要求作出较冷静的估计。

## 2. 地位与劳动时间

	女		男		合计		
	全日制	非全日制	全日制	非全日制	全日制	非全日制	
公务员	11	1	10	0	21	1	22
女雇员	6	12	0	0	6	12	18
工人	4	13	36	0	40	13	53
<b>共计</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>26</b>	<b>93</b>

- 在市镇工作的 47 名妇女中，不同身份的加在一起：26 人为非全日制工作。只有妇女从事非全日制工作。劳动时间为每日 3 至 8 小时。这就是妇女要从事非全日制工作的原因：是否从就业观点来说，她们找不到其它工作，即空余的全日制工作，

这是因为非全日制工作使她们有可能把家务和工作结合起来。如果作这种假设，就必须核实劳动时间是否确实与托管孩子的时间以及配偶（丈夫）承担教育子女和家务劳动的时间相吻合。让我们更仔细地看看女工的劳动时间（下页）。

- 男子均未从事非全日制工作。为何男子不从事非全日制工作？按法律规定，市镇秘书和财政员的工作不得为半日工作制。这一规定是否能持续下去，首先是有全国和欧洲的法律明文规定，其次是行政改革的概念，第三是要考虑到秘书和管理技术的变化以及象贝敦堡那样雇佣几个人的行政和会计部门的发展？

需要创造些什么条件（现有的合法条件以外），来鼓励父亲们把家庭

责任与工作任务结合起来？

- 对教育来说，完整的任务为 24 小时。

从事非全日制工作对有关人员来说，意味着自己的工作不稳定，这将表现在晋级方面，至少在职务以及社会观念方面会受到影响（非全日制工作被认为是一种不太重要的工作；从事这种工作的人被认为是缺乏灵活性和不能随时使用的）。

女工每周和每日的劳动时间

每周	每日	时间分布
18 小时	3 小时	3×14.00—17.00（周二、四、六） 3×16.00—19.00（周一、三、五）
34 小时		2×8.00—12.00（周一、五） 3×13.00—18.00（周二、四、六） 1×16.00—20.00（周三）
26 小时		4×16.00—20.00（周一、三、五、六） 2×14.00—19.00（周二、四）
30 小时		周一至周五 8.00—14.00
20 小时		周一至周五 17.00—21.00
21 小时	3.5 小时	3×16.00—19.30（周一、三、五） 3×13.00—16.30（周二、四、六）
25 小时	5×5 小时	周一至周五 10.00—12.00 16.00—18.00（不定） 周六 5 小时
40 小时	5×8 小时	周一至周五 12.00—20.00
30 小时	6×5 小时	周一、三、五 16.00—21.00 二、四、六 14.00—19.00

40 小时	8 小时	8.00—16.00
40 小时	8 小时	8.00—12.00(13.00—17.00)周二、四 周一、三、五 16.00—20.00
26 小时		周一、三、五、六 16.00—20.00 二、四 13.00—19.00
30 小时	6×5 小时	周一、三、五 16.00—21.00 二、四、六 14.00—19.00
20 小时	5×4 小时	周一至周五 8.00—12.00
		替代人时间不定
38 小时		周一至周五 8.00—12.00, 16.00—19.00 周六 13.00—16.00
40 小时		周一至周末不定

女工劳动时间的安排对下页提出的问题（即：非全日制是否能使家庭负担与工作相结合）作出了直接的回答。我们注意到清洁工作往往是晚上做的。在这种情况下，我们有双重的假设：要么有家庭负担的女工与其配偶分担家务和教育子女的任务，要么采取其它组织方式（特别当她是单亲家庭的家长）。

女工每周工作 18 至 40 小时。替代人的时间不定。

劳动时间固定的 16 名女工的平均劳动时间为每周 29.87 小时。

### 3. 地位与出生日期

#### 3.1. 公务员

公务员	女	男	合计
1. 1. 1940-31. 12. 19 44	0	1	1

1. 1. 1945-31. 12. 19 49	2	1	3
1. 1. 1950-31. 12. 19 54	1	2	3
1. 1. 1955-31. 12. 19 59	0	3	3
1. 1. 1960-31. 12. 19 64	1	2	3
1. 1. 1965-31. 12. 19 69	5	1	6
1. 1. 1970-31. 12. 19 74	3	0	3

在 12 名女公务员中，8 人（即三分之二）是 1965 年 1 月 1 日以后出生的，即年龄不到 32 岁。

在 10 名男公务员中，6 人是 1955 年 1 月 1 日以后出生的，即年龄不到 42 岁。

虽然一般说，公务员都很年轻，女公务员按比例来说则比男公务员更年轻。这反映出市府和市镇议会在招聘人员方面有意识的政策。

1990 年 12 月 20 日的大公园条例规定了接收条件，特别是公务员和不同工种的最低年龄和最高年龄。年龄的幅度是：最低年龄 17 岁，最高年龄 45 岁。

### 3.2. 女雇员

女雇员	女	男	合计
1. 1. 1940-31. 12. 1944	0	0	0

1. 1. 1945-31. 12. 1949	2	0	2
1. 1. 1950-31. 12. 1954	3	0	3
1. 1. 1955-31. 12. 1959	6	0	6
1. 1. 1960-31. 12. 1964	3	0	3
1. 1. 1965-31. 12. 1969	1	0	1
1. 1. 1970-31. 12. 1974	2	0	2
1. 1. 1975-31. 12. 1979	1	0	1

大多数女雇员属 33—47 岁这一年龄段。

### 3.3. 男工/女工

男工/女工	女	男	合计
1939 年之前	1	2	3
1. 1. 1940-31. 12. 1944	1	1	2
1. 1. 1945-31. 12. 1949	1	4	5
1. 1. 1950-31. 12. 1954	3	5	8
1. 1. 1955-31. 12. 1959	1	5	6
1. 1. 1960-31. 12. 1964	8	8	16
1. 1. 1965-31. 12. 1969	1	6	7
1. 1. 1970-31. 12. 1974	0	5	5
1. 1. 1975-31. 12. 1979	1	0	0

17 名女工中，10 人不到 37 岁，8 人 33 至 37 岁。

36 名男工中，19 人不到 37 岁。

## 4. 工龄

### 4.1. 公务员

	女	男	合计
<65	0	1	1
01.01.65-31.12.69	1	0	1
01.01.70-31.12.74	1	1	2
01.01.75-31.12.79	0	3	3
01.01.80-31.12.84	1	1	2
01.01.85-31.12.89	1	2	3
01.01.90-31.12.94	4	2	6
01.01.95-31.12.99	4	0	4
	<b>12</b>	<b>10</b>	

8 名女公务员是 1990 年 1 月 1 日以后被任命的。1997 年 1 月 1 日在职的 22 名公务员中，10 人是 1990 年 1 月 1 日以后被任命的。这反映出市府和市镇议会在招聘政策方面注意机会均等。

#### 4.2. 私人雇员

	女	男
1990 年之前	1	0
01.01.90-31.12.94	8	0
01.01.95-31.12.99	9	0

所有私人女雇员都是近期受聘的。

如果我们把这一事实与妇女的年龄(见 3.2.)和劳动时间(见 2.2.)联系起来看，可以推测妇女担任这个职务是因为这种工作能使她们把职业生涯与家庭生活协调一致。鉴于国内就业市场近几年来创立了许多新的工作岗位，这些妇女似乎选择离家近的、即镇里的非全日制工作，这样便于照顾家庭，而不愿在镇外找一个全日制工作。

#### 4.3. 男工/女工

	女	男	合计
01.01.65-31.12.69	0	1	1
01.01.70-31.12.74	0	4	4
01.01.75-31.12.79	2	2	4
01.01.80-31.12.84	0	6	6
01.01.85-31.12.89	4	6	10
01.01.90-31.12.94	8	13	21
01.01.95-31.12.99	3	4	7
<b>共计</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>53</b>

在 17 名女工中，15 人是 1985 年 1 月 1 日以后就业的。

11 名女工是 1988 年 1 月 1 日以后就业的，17 名男工也是这样。

#### 结论 4

在贝敦堡市镇工作的人员较年轻。

男女公务员就职按规定有年龄限制，而私人女雇员以及男女工人则按规定可以在因家庭原因中断职业活动后重新参加工作。

#### 5. 待遇水平

##### 5.1. 公务员

等级	女	男	合计
2	1	0	1
3	0	0	0

4	2	0	2
5	0	0	0
6	3	0	3
7	1	1	2
8	1	5	6
9	1	1	2
10	0	0	0
11	0	0	0
12	0	1	1
13	0	1	1
E1	0	1	1
E2	0	0	0
E3	3	0	3

女公务员的职业级别较低，少数属中级，而男公务员属于中等级别。

#### 5.2. 雇员

级别	女	男	合计
6	1	0	1
7	1	0	1
8	2	0	2
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	0	0
12	1	0	1
13	1	0	1

妇女地位部的女工作人员有较高资历和大学水平。与生态部不同—其职责也未列入市镇法，女工作人员完全以雇员身份而不以公务员身份工作。

### 5.3. 男工/女工

级别	女	男	合计
0	1	0	1
1	16	0	16
2	0	13	13
3	0	6	6
4	0	5	5
5	0	5	5
6	0	4	4
7	0	2	2

劳资协议规定每项工作的评价标准以及晋升条件。合同于 1997 年底到期，可望能确定实现机会均等的措施。

对工作性质的确定，以及某些工作只能女的做或只能男的做，这就造成了工资水平和晋升条件方面的很大差异。

一个男工和一个女工参加工作时和工作 10 年后的工资计算例举

男工		女工		
工作初期 工资:	122+14+7 =143 点	工作初期 工资	122 点	
总额	64,002.-	总额:		54,603.-
伙食补助: 7 点	3,133.-	伙食补助: 7 点		3,133.-
补偿性津贴: 4.61%	3,095.-	补偿性津贴: 4.61%		2,661.-
共计	70,230.-	共计		60,397.-

10年后	182点		10年后	131点	
总额		81,457.-	总额		58,631.-
伙食补助: 7点		3,133.-	伙食补助: 7点		3,133.-
补偿性津贴: 4.61%		3,900.-法郎	补偿性津贴: 4.61%		2,847.-
<b>共计</b>		<b>88,490</b>	<b>共计</b>		<b>64,611.-</b>

10年后,均从事维修和(或)清洁工作(如道路网和建筑物的男工和女工的工资差别为:

$$88,490 - 64,611 = 23,879 \text{ 法郎(总值)}$$

清洁工作的例子充分说明了欧洲委员会针对社会伙伴的《男女从事同等价值工作时待遇平等方面的行为准则》所指的情况。一些事实值得重新考虑:

- 关于确定技能的价值

为什么某种工作应得某种工资?为什么清洁工作的报酬不同?  
 为什么男女分两种不同的类别?

完成一项任务所要求的具体技能是什么?由谁来确定,由谁来评价,由谁来监督?用什么简单的手段来进行,仅仅是个人评估,各方商定,技能在全国认可的职业中规定,还是在协议中规定的。由谁确定技能的价值:过去、现在、将来?

- 关于劳动组织

由谁安排劳动?一个人, 几个人, 这些人的级别情况, 协商的可能性。合作的条件如何?分组工作: 完成什么任务?以什么标准为基础(安全, 独立工作能力, 熟练程度……)

- 关于晋级标准

什么标准:

工龄(年数)

基本培训/继续培训

实际经验(已完成的工作)

所获的技能(具体任务)

完成工作和实现保证的情况

#### 5.4 补充工资/津贴

##### 5.4.1 公务员

	女	男	合计
个人补充工资	1	0	1
咨询津贴	2	0	2
学前女教师津贴	3	0	3
风险津贴	0	1	1
<b>共计</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

除一人外, 男公务员没有津贴。

##### 5.4.2 雇员

	女	男	总数

逾期津贴	3	0	3
------	---	---	---

原因：要求随时能使用。基础：12 个点。

津贴额与任务的时间长短成正比。

#### 5.4.3 男工/女工

	女	男	合计
有害健康津贴	0	22	22
值班	0	16	16
逾期津贴	1	4	5
熟练证书	0	1	1
个人补充工资	0	1	1

除一人外，女工均未获得津贴。津贴的发放需应劳资协议满期时提出的建议的基础上重新加以考虑。

这些补充工资的法律依据是：

- 市镇法
- 劳资协议
- 1989 年的法令
- 市镇公务员待遇法

#### 结论 5

待遇平等是由 1981 年 12 月 8 日的法令和 1974 年 7 月 10 日大公国条

例规定的(附件 2 和 3)。

关于在贝敦堡市镇工作的人员，我们注意到：

公务员：目前妇女属低级或中等级别。其原因有二：女公务员近期才受聘；她们将在自己的行业中晋升几级。另一原因涉及如何确定工作价值。

私人女雇员：与公务员和工人的地位相比，私人女雇员目前的地位最不稳定。有些定期合同不规定任职期。这些合同的法律根据是：1989 年 5 月 24 日关于定期工作合同法以及 1989 年 7 月 11 日大公国关于执行 1989 年 5 月 24 日法令第 5、8、34 条和 41 条的条例第 2 条。教育部门的合同续订问题应视教员人数的变动而定。鉴于妇女地位部不作为市镇公职部门，在妇女地位部工作的职业是不稳定的。

男工/女工：劳资协议反映了工会对至今大多数为男工的会员的责任。由于妇女进入劳动行列并参加工会，人们不得不考虑机会均等的情况。

## 6. 婚姻状况和家庭负担

### 6.1. 公务员

	没有孩子	1 个孩子	2 个孩子	3 个孩子	合计
单身	5	0	0	0	5
已婚	2	4	6	2	14
分居或离婚	2	1	0	0	3
<b>共计</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>22</b>

在 22 名公务员中，有 5 人单身，14 人已婚，3 人分居或离婚。9 人没有子女负担，6 个已婚公务员有 2 个孩子的负担，5 名公务员有一个孩子的负担，2 名公务员有 3 个孩子的负担。

### 6.2. 女雇员

	没有孩子	1 个孩子	2 个孩子	3 个孩子	4 个孩子	合计
单身	3	0	1	0	0	4
已婚	1	2	8	1	1	13
离异	0	1	0	0	0	1
<b>共计</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

在 18 名私人女雇员中，

4 人是单身，其中 1 人 要负担 2 个孩子

13 人已婚， 其中 8 人 各负担 2 个孩子

2 人 各负担 1 个孩子

1 人 负担 3 个孩子

1 人 负担 4 个孩子

1 人离异

负担 1 个孩子

### 6.3. 男工和女工

女工	没有孩子	1 个孩子	2 个孩子	3 个孩子	合计
单身	0	1	0	0	1
已婚	1	0	3	1	5
分居/离婚	2	4	4	0	10
寡妇	1	0	0	0	1
<b>共计</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>17</b>

在 17 名妇女中， 1 人 单身 1 人负担 1 个孩子

10 人分居或离异，其中 4 人各负担 1 个孩子

4 人各负担 2 个孩子

5 人已婚，其中 3 人各负担 2 个孩子

1 人负担 3 个孩子

1 人寡妇

男工	没有孩子	1 个孩子	2 个孩子	3 个孩子	合计
单身	7	0	0	0	7
已婚	6	7	7	3	23
分居/离婚	5	0	1	0	6
<b>共计</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>36</b>

在 36 名男工中，23 人 已婚 其中 7 人 各负担 1 个孩子  
 7 人 各负担 2 个孩子  
 3 个 各负担 3 个孩子  
 12 人 单身或分居、离婚 没有子女负担  
 1 人 离婚，负担 2 个孩子

## 结论 6

22 名公务员中，13 人(7 男和 6 女)有子女负担。

18 名女雇员中，14 人有子女负担。子女负担是否成为职业选择和不稳定的职业地位的一个原因，使她们要在离家和子女的学校较近的地方工作？

半数男工没有子女负担。17 名女工中 13 人有子女负担。半数妇女是单亲家庭中的家长。我们对私人女雇员提出同样的问题，同时提请人们注意这一事实，即：女工们工作的时间不利于将家庭负担和 工作相结合。鉴于家庭负担是确定工资水平的因素之一，这些数字自然地引起人们更加注意妇女工资、特别是女工工资的变化，因为一般说都是妇女承担教育子女的责任，尤其是在分居或离婚之后。

## 7. 职务

职务的定义：

- 1=行政工作： 秘书、财政员、编辑、会计、接待员、复制员、电话员、信使
- 2=技术工作： 工程师、经济顾问、司机、技术工程师、监工、绘图员、技术复制员
- 3=工人工作： 工人、工人师傅、工头、班组长、熟练工人、门房
- 4=维修保养工作： 打扫卫生、停车场保养、道路管理、墓地管理
- 5=心理-社会： 心理学家、教育家、社会福利员和教育工作者
- 6=教育工作： 教员、教育家、保育员、辅导员、儿童看管员、游泳教练

### 7.1. 公务员

	女	男	合计
职务(1)	9	6	15
职务(2)	0	3	3
职务(6)	3	1	4
<b>共计</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>

### 7.2. 雇员

	女	男	合计
职务(1)	3	0	3
职务(5)	3	0	3
职务(6)	12	0	12
<b>共计</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

### 7.3. 男工/女工

	女	男	合计
--	---	---	----

职务(3)	3	15	18
职务(4)	14	20	34
职务(1)	0	1	1
<b>共计</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>53</b>

## 结论 7

职务	女	男	合计
1 行政工作	12	7	19
2 技术工作	0	3	3
3 工人工作	3	15	18
4 维修保养工作	14	20	34
5 心理-社会和教育工作	3	0	3
6 教育工作	15	1	16
<b>共计</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>93</b>

职业上的隔离状况依然存在。妇女从事教育、行政工作，男子从事技术工作。人们注意到，在职业(4) (维修保养工作)方面，从所做工作的性质来说，差别不大，但在分析劳动条件和报酬的差异时，便可看出差别。

## 8. 培训/进修

1991年后曾接受培训的人员

	公务员		雇员		工人	
	男	女	男	女	男	女
计算机	5	8	0	4	0	0
市镇公务员和雇员进修班	6	7	0	0	0	0
晋升学习班	2	1	/	/	0	0
<b>共计</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

同其它方面一样，职业继续培训在公用事业部门越来越发展，人们设想男女公民都有权要求公用事业部门办得更加出色。

## 9. 离职

1991 年以后离职的人员：

	公务员		私人雇员		工人		合计
	女	男	女	男	女	男	
合同结束	0	0	19	2	0	0	<b>21</b>
更换雇主	1	0	10	0	0	4	<b>15</b>
年老退休	0	1	0	0	1	2	<b>4</b>
自愿离职	0	1	1	0	0	1	<b>3</b>
因家庭原因不付酬假期	2	0	0	0	0	0	<b>2</b>
被雇主解雇	0	0	0	0	0	/	/
残疾退休	0	0	0	0	0	1	<b>1</b>
<b>共计</b>	<b>5</b>		<b>32</b>		<b>14</b>		

1991 年后 32 名私人雇员离职的原因如下：

21 人 合同结束， 其中女 19 人， 男 2 人

10 人 更换雇主

1 人 自愿离职

Haus fir Grouss a Kleng 组织的创建造成了大多数有关的妇女更换雇主。事实上，该组织接管并开展了为集中在乡间的家庭服务的管理工作。

1991 年后 14 名男工/女工离职的原因如下：

年老退休 3 人

更换雇主 4 人

自愿离职 1 人

残疾退休 5 人  
解雇 1 人

## 1991 年基本情况

1. 就业情况
  - 1.1. 公务员
  - 1.2. 女雇员
  - 1.3. 男工/女工
2. 地位与劳动时间
  - 2.1. 公务员
  - 2.2. 女雇员
  - 2.3. 男工/女工
3. 待遇水平
  - 3.1. 公务员
  - 3.2. 女雇员
  - 3.3. 男工/女工
4. 婚姻状况与家庭负担
  - 4.1. 公务员
  - 4.2. 女雇员
  - 4.3. 男工/女工

## 1. 1991年1月1日的就业情况

### 1.1. 公务员

1991年1月1日	人数
女	6
男	8
<b>共计</b>	<b>14</b>

在总数 14 人的公务员行列中，女为 6 人，男为 8 人。

### 1.2. 私人雇员

1991年1月1日	人数
女	19
男	1
<b>共计</b>	<b>20</b>

在总数 20 人的雇员中，女雇员为 19 人，男雇员 1 人。大多数雇员在教育及儿童教育部门中工作。

### 1.3. 男工/女工

1991年1月1日的男工/女工	人数
女	8
男	37
<b>共计</b>	<b>45</b>

以工人身份工作的 45 人中，女为 8 人，男为 37 人。

## 2. 地位与劳动时间

	女		男		合计	
	全日制	非全日制	全日制	非全日制	全日制	非全日制
公务员	6	0	8	0	14	0
雇员	5	14	1	0	6	14
工人	3	5	37	0	40	5
<b>共计</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>19</b>

## 3. 待遇水平

### 3.1. 公务员

级别	女	男	合计
7	1	2	3
8	0	3	3
9	0	0	0
10	0	0	0
11	0	1	1
12	0	0	0
13	0	2	2
<b>共计</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

在市镇行政机关工作的 9 名公务员中，有 1 女和 8 男

级别	女	男	合计
E1	1	0	1
E2	0	0	0
E3	3	0	3
E4	1	0	1
<b>共计</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

5 名女公务员在教育部门工作。

### 3.2. 私人雇员

级别	女	男	合计
4	2	0	2
<b>共计</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

工资	女	男	合计
小时工资制(123n. i. 100)	10	0	10
小时工资制(41 小时制)	1	0	1
E1	4	0	4
4 级	1	0	1
6 级	1	0	1
7 级	0	1	1
<b>共计</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>18</b>

女雇员大多数(11 人)是按市镇议会规定的每小时工资额取酬的。鉴于这是定期合同(见 1989 年 7 月 11 日大公国关于执行 1989 年 5 月 25 日劳动合同法第 2 条),合同需每年重订。夏季合同中断时能取得承包奖金。

### 3.3. 男工/女工

级别	女	男	合计
0	7	0	7
1	1	3	4
2	0	5	5
3	0	15	15
4	0	3	3

5	0	6	6
6	0	4	4
7	0	1	1
<b>共计</b>	<b>8</b>	<b>37</b>	<b>45</b>

#### 4. 婚姻状况与家庭负担

##### 4.1. 公务员

	没有孩子	1 个孩子	2 个孩子	3 个孩子	合计
单身	2	0	0	0	2
已婚	3	3	4	2	12
分居/离婚	0	0	0	0	0
<b>共计</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>14</b>

##### 4.2. 私人雇员

	没有孩子	1 个孩子	2 个孩子	3 个孩子	合计
单身	1	0	0	0	1
已婚	4	5	8	2	19
分居/离婚	0	0	0	0	0
<b>共计</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>20</b>

##### 4.3. 男工/女工

女工	没有孩子	1 个孩子	2 个孩子	3 个孩子	合计
单身	0	0	0	0	0
已婚	0	1	2	0	3
分居/离婚	2	3	0	0	5
<b>共计</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>

男工	没有孩子	1 个孩子	2 个孩子	3 个孩子	合计
单身	8	0	0	0	8
已婚	9	8	9	2	28
分居/离婚	1	0	0	0	1
<b>共计</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>37</b>

### 1991 年和 1997 年比较

#### 1. 公务员、雇员和工人总数

	1991		1997		变化	
	女	男	女	男	女	男
公务员	6	8	12	10	6	2
雇员	19	1	18	0	-1	-1
工人	8	37	17	36	9	-1
总数 总数	33	46	47	46	14	0
女 男						
<b>共计</b>	<b>79</b>		<b>93</b>			

妇女的总人数增加了 14 人。贝敦堡市镇在就业方面出现女性化。

我们再来看看不同身份内部的变化情况：

在 1991 年在职的 14 名公务员中，11 人至 1997 年时仍在工作。1 人退休了，1 人自愿离职。

在女雇员中，1991 年在职的 4 人至 1997 年仍在工作。

关于工人，1991 年在职的 8 名女工中，6 人至 1997 年仍在工作，这

充分说明了稳定性。在 1991 年在职的 37 名男工中，23 人至 1997 年仍在  
工作，13 人离职，12 人为新人。

## 2. 劳动时间

男人即使有孩子，也不采取非全日制工作方式：

	全日制	非全日制	就业总数
1991 年	60 =14 女和 46 男	19 =19 女和 0 男	79
1997 年	67 =21 女和 46 男	26 =26 女和 0 男	93

## 3. 婚姻状况和家庭负担

3.1. 1991 年在市镇工作的 14 名公务员中，11 人至 1997 年仍在工  
作。这 11 人中，7 人的家庭状况相同(5 男和 2 女)。1 名妇女曾有 2 个孩  
子并去从事半日制工作。1 名妇女曾有一个孩子，成家离开(已成年)。

3.2. 1991 年和 1997 年在业的 4 名女雇员中，家庭状况相同。她们  
都有 2 个孩子。

1991 年，在 20 名私人雇员中，19 人已婚  
1 人单身  
15 人有孩子(75%)

1997 年，在 18 名私人雇员中，14 人有孩子(77%)

3.3. 关于工人，情况如下：

1991 年，在 37 名男工中，18 人没有子女负担

8 人各有 1 个孩子

9 人各有 2 个孩子

2 人各有 3 个孩子

1997 年，在 36 名男工中，18 人没有子女负担 (50%)

23 人已婚

6 人离婚或分居

7 人单身

1991 年，在 8 名女工中，2 人没有孩子

4 人有 1 个孩子

2 人各有 2 个孩子

1997 年，在 17 名女工中，4 人没有孩子

13 人有子女负担

7 人是单亲家庭的家长 (41%)

## 结论

- 贝敦堡市镇的政治负责人在探索并满足当地居民的需求，以及在市镇机关的人力资源方面，实行完全现代化和主动性的管理。

- 贝敦堡市镇的政治负责人在为当地居民服务以及市镇机关的人力资源方面十分注意男女机会均等。

- 其它社会力量被邀提出倡议，来进一步在这些方面开展活动，这里指：一般的男女、工会、镇际工会和全国性机关。

## 建议

我们提出以下几条可在市镇机关内部开展的行动建议，其两个前提

是：

- 这些行动得到市镇议会和市府的赞同
  - 这些行动得到大多数工作人员的支持
1. 引进以下各方面实行持续培训的机制：  
秘书处的技术  
公用部门对公众的接待  
时间的管理和劳动组织  
分组工作。合作方法
  2. 考虑制定一种符合公众、服务部门和男女工作人员需要的时间表。
  3. 提出在不同部门对假期、尤其是长时间假期的管理办法：  
部门内部的劳动分工  
内部解决办法  
设立镇际替代人联合组织
  4. 工资：取消作粗活的女工这一专门类别而为清洁工设立单一类别。目前付给从事清洁工作的男工的有害健康津贴也应发给女工。
  5. 劳动条件：  
安全：分析在各部门实现分组劳动的必要性。
  6. 废除职业上的隔离政策，把男的调到所谓“女性”岗位上工作，妇女调到所谓“男性”岗位上工作。
  7. 制订一项注重技能不断更新的招聘政策。

8. 为工作人员的办公室提供完成他们所承担的复杂任务的必要手段:

\* 实行一部分时间对外服务(雇员们可前来咨询), 一部分时间对外不开放(这样可安静地处理档案)的轮换制度。

\* 引进并采用先进的档案和资料的管理方法。

9. 使用市民服务机构来探索男女公民在自己生活的不同时期——儿童、少年、成人、老年时期的需要。

10. 改变进入公务员行列的年龄界限。

11. 使因家庭原因而辞职的男女工作人员有可能参加(持续)培训。

12. 使妇女地位部按公务员系统组织起来, 使机会均等这一工具拥有牢固的基础。

1998年11月23日  
330.98D

COLES  
98-35485/A

## 附件一

### 积极行动计划

积极行动计划包括一些按企业类型不同而划分的阶段和采取的措施。至关重要是管理当局、雇员和工会应有明确的意愿，以共同努力制订并实施积极行动计划，以使实现男女机会均等成为可能。

#### 1. 对当前形势的估计

形势的估计提供了关于男女职工工作的地点、时间以及他们所从事的职业的信息。必须指出企业内男女职工在职业方面的差异(例如，妇女在企业内所呆的时间平均比男职工长，但在因为家庭负担而请假之后工作时间一般较少，而男职工在一个孩子出生后的劳动时间与原来的一样，但一般在十年后离开单位)。

#### 2. 行动计划

行动计划指明了哪些要求发生了变化，以及应采取哪些特殊措施。计划的目标规定得很明确。时间表确定了应采取行动的时间安排并规定了应达到目标的时间。

#### 3. 执行

在企业每个有关人员得到通知之后，执行便是行动阶段，一切必要的基础设施事先要设置好。这一阶段包括任命一名积极行动官员或委员会，每个已采取的步骤均应公布在布告牌上以便大家都知道。

#### 4. 检查

通过检查可以找出成绩和失败。在考虑了所取得的新情况和获得了新的动力后，检查使我们能更切实地规划以后的步骤。

积极行动计划的成败取决于每个有关人员的切实保证，以及他们随时准备进行必要的对话。

#### 附件二

#### 1981年12月8日关于男女在就业、职业培训和 晋升以及劳动条件方面待遇平等的法令

第1条。男女待遇平等的原则适用于就业、职业晋升、就业指导、职业培训、提高和进修、承担独立工作，以及劳动条件。

第2条。(1) 本法令规定的待遇平等原则，要求消除直接或间接地、特别在婚姻或家庭状况方面建立在性别基础上的一切歧视行为。

(2) 以下法律条文与本法令规定并不背道而驰：

1. 关于妇女在工业中夜间劳动的法律和条例。
2. 关于妇女在矿山就业的法律和条例。
3. 关于妇女自愿参军、充当警局的女警官、士官、警察，以及宪兵队的女军官、士官和宪兵的法律和条例。
4. 关于出任海关官员、邮递员、狱吏、森林看守员、军乐队队员、司法文书送达员及礼仪官的法律和条例。

(3) 以下法律条例并不违背本法令规定：

关于保护妇女，特别是关于怀孕和生育以及旨在促进男女机会均等，特别是在纠正第 1 条提到的各方面影响妇女事实上的机会不平等状况的法律和条例。

第 3 条。(1) 关于就业的条件，包括不论什么部门与活动，并在各不同行业级别上就业和取得工作岗位的选择标准方面的待遇平等，应该在法律条文和条例、劳资协议和个人劳动合同、企业内部规则以及独立行业的章程中规定，并在实际中得到保证。

尤其要禁止：

1. 雇主以及所有传播并公布关于招聘的信息和就业广告的人提出劳动者的性别，或在这些招聘的信息和广告中加进一些虽不明确提出，但表明或暗示劳动者的性别的内容。

在散播招聘信息的公告或广告中，需聘的劳动者统称的后面应加上(男)或(女)，或在所使用的语言中相等的词。

2. 不论在什么活动和部门中，在就业或取得工作岗位的选择标准方面以所雇劳动者或独立劳动者的性别为依据，或在就业条件或选择标准方面规定一些虽不明指劳动者的性别但能导致歧视的内容。

3. 因直接或间接基于劳动者性别的明指或暗指原因而拒绝或阻碍就业或职业晋升。

(2) 政府在征求主管行业公会或妇女工作委员会(其组织、成分、权限和职能由大公国条例规定)的意见之后可根据大公国条例确定能在就业条件，包括必要时参加培训或职业活动方面，由于工作或活动的性质和条

件性别成为决定性条件而需要加以指明的情况。

第 4 条。 必须在法律条文和规章、劳资协议和个人劳动合同、企业内部规则以及独立行业的章程中规定，并在实际中确保每个人在参加各种类型和各级别的职业指导、培训、职业提高和进修方面待遇平等。

尤其要禁止：

1. 在参加职业指导、培训、提高和进修的条件和标准方面提到有关人员的性别，或在这些条件和标准方面加入一些虽不指明有关人员的性别，但能导致或暗示性别歧视的内容。

2. 性别在各机关、企业进行的宣传和发布的信息中把培训说成是特别适合于这种或那种性别。

3. 由于直接或间接地与性别联系在一起的原因而拒绝某人参加上文第 1 段所指的活动。

4. 在获取和颁发各种类别的文凭和称号方面按性别规定不同的条件。

第 5 条。 必须在法律条文和规章、劳资协议和个人劳动合同、企业内部规则以及独立行业的章程中规定，并在实际中确保每个劳动者在劳动条件，包括解雇方面待遇平等。

尤其要禁止：

1. 在劳动条件和解雇的条件、标准和理由方面以劳动者的性别为依据，或在这些条件、标准和理由方面加上一些虽不指明劳动者的性别，但能导致歧视的内容。

2. 根据劳动者的性别歧视性地规定或实行一些条件、标准和理由。

第 6 条。一切违反本法令规定的待遇平等原则的协议、条例和章程规定均属无效。

第 7 条。在执行本法令各项规定中产生的争议，如属私营部门，将提交负责雇工协议的法院，如属公营部门则提交行政法院诉讼委员会审理。

第 8 条。一切以雇主对以下情况作出的反应为主要理由而解雇应被视为是滥用职权：

—— 对向企业或雇人的私营和公营部门，或向劳动和矿务检查当局提出的有根据的指控所作出的反应；

—— 对劳动和矿务检查当局的干预所作出的反应；

—— 对法律诉讼所作出的反应；

力求使本法令范畴内待遇平等的原则得到遵守。

第 9 条。雇主及其工作人员或代理人，或任何其他人使用或公布不符合本法令第 3 条男女待遇平等原则的招聘消息或广告，而又置就业当局要求其符合该原则的书面指令于不顾并坚持这样招聘和发布信息者，将被罚款 2 501 至 20 000 法郎。如属重犯，则罚款数将为最高数的一倍。

刑法第 1 卷以及经 1904 年 5 月 16 日法令修改的关于研究可减轻罪行情节的法院和法庭的职权的 1879 年 6 月 18 日法令，适用于违反本法令的情况。

关于扩大警察法庭镇压职能的 1973 年 2 月 26 日法令第 1 条 B 款 No. 2 补充如下：

“29°关于就业、职业培训和晋升以及劳动条件方面男女待遇平等的1981年12月8日法令。”

第10条。凡涉及第1条内容方面的职能，劳动和矿务检查当局和就业管理机关各自负责督促本法令的执行。

兹通知如下：本法令应列入备忘录内，以便由所有有关方面执行与遵守。

### 1974年7月10日关于男女报酬平等的大公条例

“第1条。

1. 一切雇主均须确保同一工作或同等价值的工作男女报酬平等。

2. 本条例规定中报酬的含义应理解为：雇主因雇佣某劳动者而向其支付的一般的基本工资或待遇，以及直接或间接支付的一切其它现金或实物的津贴和补助。

3. 1) 构成报酬的各不同组成部分应按男女同等的标准来计算。

2) 在工种以及职业分类和晋升标准，以及报酬计算的其它一切基础，特别是在职务的评价方式方面，应该男女一致。

4. 在雇用合同、劳资协议、企业或车间规则中凡包括从事同等价值工作而某一姓别的劳动者所得报酬低于另一性别劳动者的一切规定均属无效。

这些劳动者取得更高的报酬未取代无效的条例中所规定的报酬。

5. 劳动和矿务检查当局负责督促本条例各项规定的执行。

6. 在执行本条例各项规定中产生的争议将提交负责雇佣合同的法院审理。