



经济及社会理事会

Distr.
GENERAL

E/1994/104/Add.7
14 August 1995
CHINESE
Original: ENGLISH

1995年实务会议

《经济、社会、文化权利国际盟约》的执行情况

缔约国按照经济及社会理事会第1988/4号决议
确定的方案提交的关于《盟约》第16条
和第17条的第三次定期报告

增 编

芬 兰

(1995年5月2日)

《经济、社会、文化权利国际盟约》执行情况政府专家会期工作组分别在其1984年(见E/1984/WG.1/SR.17-18)和1986年(E/1986/WG.1/SR.8-9和11)的会议上审议了芬兰政府提交的关于第6至9条(见E/1984/7/Add.14)和第10至12条(E/1986/4/Add.4)所涉各项权利的第二次定期报告。经济、社会和文化权利委员会在其第六届会议上(E/C.12/1991/SR.11、12和16)审议了关于第13至15条(E/1990/7/Add.1)所涉各项权利的第二次定期报告。

秘书处备有本报告中提到的附录可供咨询。

目 录

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
概 况	1 - 6	3
第 1 条	7 - 19	4
第 2 条	20 - 25	6
第 3 条	26 - 31	7
第 6 条	32 - 75	8
第 7 条	76 - 156	14
第 8 条	157 - 183	26
第 9 条	184 - 239	30
第 10 条	240 - 292	39
第 11 条	293 - 349	48
第 12 条	350 - 389	58
第 13 条	390 - 392	64
第 14 条	393	65
第 15 条	394	65

概 况

1. 这是芬兰政府向《经济、社会、文化权利国际盟约》人权事务委员会提交的第三次定期报告。其中提到的以前两次报告的一些部分如下：

E/1978/8/Add.14--关于第6至9条的第一次定期报告

E/1980/6/Add.11--关于第10至12条的第一次定期报告

E/1984/3/Add.28--关于第13至15条的第一次定期报告

E/1984/7/Add.14--关于第6至9条的第二次定期报告

E/1986/4/Add.4 --关于第10至12条的第二次定期报告

E/1990/7/Add.1 --关于第13至15条的第二次定期报告

2. 在本报告编写期间,征求了下列主要劳工市场组织的意见:芬兰工会中央组织、芬兰学术专业工会联合会、芬兰行业和雇员联合会、服务行业雇主联合会和公务员管理部。

基本权利的改革

3. 1993年12月,政府向议会提出了关于修改《宪法》基本权利条款的提案(309/1993 vp)。目前,议会正在辩论这项提案,预期《宪法》中关于基本权利的新的一章最终将由1995年选出的新的议会通过。

4. 基本权利条款的普遍改革将使芬兰的基本权利系统现代化并具有更精确的定义,将其适用范围扩大到新的群体,将一些新的基本权利列入《宪法》保护范围。基本权利改革的最重要目的之一就是在宪法一级扩大和加强个人权利和对这种权利的保护。对基本权利的保护将以下列方式实现:按照各项国际人权协定所规定的途径扩大和具体阐明《宪法》保证的自由权利,将有关基本经济、社会、文化和环境权利的规定,包括行政和执法方面的法律保护保证列入《宪法》。

5. 改革的目的是加强法院和其他公共当局对基本权利的直接适用,严格可限制基本权利的条件,通过将基本权利条款列入《宪法》明确基本权利监督制度。

6. 1991年,芬兰加入了《欧洲社会宪章》。芬兰政府于1995年初向欧洲理事会提交了关于《宪章》所保证权利实行情况的第一次报告。

第 1 条

7. 奥兰群岛自治省的状况就是一个实例;它表明了一个不同的人口群体在一个巨大社区中如何实现自决权。在通过万国联盟解决了主权争议问题之后,奥兰群体人民被授予自治权,因此,他们得以保留瑞典语言、文化和地方传统。

8. 《奥兰自治法》(650/51,修订案,1144.91)在制订程序上可与《芬兰宪法》相比,对它的任何修改都必须经过奥兰立法大会同意,它是行使自治权利的法律依据。立法权最初就是分开的,对重要的国家大事,如外交政策和国防由芬兰议会负责,所有其他事项都交由奥兰立法大会处理。

9. 在1951年修改法律以后,立法权的这一分开变得更为具体。作为当地人民保留瑞典族籍的保证确定了一种叫作“*hembygdsrätt*”的地区公民资格,在奥兰群岛居住了5年以上的所有居民都有权获得这种资格。

10. 1991年的新《自治法》扩大了自治,主要是通过根据现实情况对分享立法权的修改。最根本的修改涉及国家和自治省的经济关系,奥兰群岛因此获得了自由预算权。

11. 关于对国际条约的批准,芬兰总统按照新的《自治法》向奥兰立法大会提交和公布执行法案。以前只向奥兰立法大会作有关介绍,有时候使奥兰处在有关条约范围之外。由于以前的程序,本盟约以及《公民权利和政治权利国际盟约》没有提交奥兰议会。

12. 萨米人是一个土著民族,在芬兰、瑞典、挪威和俄罗斯都是少数民族。芬兰的萨米族约有6,000人,其中3,900人居住在伊纳里、乌克索基和埃农太基奥三市以及索但基莱市的北部。这一地区是芬兰萨米人的故乡。

13. 自1973年以来,萨米代表团(萨米议会)一直是芬兰萨米族的代表机构。它的任务是维护萨米人的权益,向官方提出倡议和建议,发表声明。萨米代表团的成员每四年选举一次。至今,只是通过一些行政措施增加了这个机构的权力。

14. 1991年11月,修订的《议会法》生效。对萨米人而言,这是一个具有历史意义的事件,因为这是在《芬兰宪法》中第一次提到萨米人。根据有关修订,芬兰议会在就和萨米人密切相关的问题作出决定之前要征求其代表的意见。实际上,议会在这类问题上一一直是听取萨米代表团的意见。

15. 对《芬兰宪法》中有关萨米人的部分的修订将继续进行。1993年政府对《宪法》基本权利条款的修订案规定,萨米人作为一个土著民族和吉卜赛人以及其

他少数民族一样有权保持和发展自己的语言和文化。新规定如下：

“作为一个土著民族的萨米人以及吉卜赛人和其他群体有权保持和发展自己的语言和文化。萨米人使用萨米语的权利是法律所规定。法律保证使用符号语文的民族的权利。”

16. 修订案中所包括的法律提案将在1995年议会选举之后不久由议会通过，随后将立即生效。在政府1994年底提出的修订案中还有一项修订《宪法》的提案，它关系到萨米人的法律地位和行政机构。这一修订的基础是萨米人的文化自治，将在1995年议会选举之后生效。

17. 但是，实际上，对芬兰萨米人而言，最重要的立法行动无疑是《关于在政府机关使用萨米语文的法案》在1992年年初的生效。如果一名公务员被要求讲萨米语言，他必须是在萨米人的故乡应一个萨米人的政党要求使用这种语言。否则，就必须利用口译或笔译。一个萨米人政党得到一项决定的萨米文译文的权利也受到保证。《法案》还要求，向公众发表的公告或其他类似文件在萨米人的故乡必须也以萨米文公布。国务委员会或各部在《芬兰法律公报》中公布的特别关系到萨米人的法案或法令或决定必须也以萨米文公布。在萨米人代表团下单独设立了一个办事处负责翻译，并在政府当局需要时帮助选派萨米语翻译。

18. 萨米人对他们传统上占有并用作生计的土地和水资源的权利问题尚未解决。政府当局和萨米代表团的一个联合机构——萨米事务咨询理事会编写了一项《萨米法案》提案。根据这项法案，在萨米人故乡的现为国有的森林将转交给每个拉普村庄的村民，并归他们所有。1993年5月，内政部决定由萨米代表团继续拟订《萨米法案》。

19. 芬兰尚未批准劳工组织关于土著民族的《第169号公约》，因为还不清楚关于萨米人土地所有权的芬兰法律是否和《公约》的规定一致。议会在1995年初的一项决议中要求政府尽快对批准劳工组织《第169号公约》的障碍和如何消除这些障碍以及由此带来的实际后果作出评估。议会还要求议会宪法委员会立刻接受评估以便进行讨论。

第 2 条

1. 对外国人基本权利的保护

20. 1994年初生效的关于欧洲经济区的协定以及1994年初生效的芬兰在欧洲联盟中的成员国资格意味着欧洲联盟各成员国的公民和欧洲经济区各成员国公民在协定所提到的地区内将得到和在其本国同样的待遇。

21. 根据政府关于改革基本权利的提案,基本权利的适用范围一般将扩大以包括来到芬兰管辖下的所有人员。政府建议将一项普遍禁止歧视的规定并入《宪法》。所建议的规定第5节第2小节内容如下:

“不得以性别、年龄、原籍、语言、宗教、信仰、意见、健康状况、残废或与一个人有关的任何其他不正当理由为由将任何人置于不平等地位。”

22. 提案是和对芬兰具有约束力的各项人权条约密切联系的。改革的目的是使芬兰的基本权利制度和各项国际人权义务更加一致。因此,在一系列问题上建议扩大基本权利的适用范围并更精确地阐明这些权利以便和各项人权协定达到一致。

23. 各项人权协定对关于全面实行基本人权的某些决定产生了影响。例如,各项基本权利的适用范围被扩大到适用于在芬兰政府管辖下的所有人,不只是芬兰公民。

24. 总的来说,提案的目的是加强那些对芬兰具有约束力的人权在芬兰法律制度中的地位。因此,拟议中的关于保障和监督各项权利的义务的规定被扩大到包括各项人权。关于公共当局保证基本权利和人权的责任的规定载于提案的第16.a节第1小节。根据《宪法》第46节和第49节,监督遵守人权和基本权利属于首席法官和议会调查官的职权范围。《议会法》第46节将包括宪法委员会对政府法案和其他法律问题与国际人权协定的关系的审查责任的规定。

25. 虽然禁止在经济、社会和文化权利方面的歧视,但由于一些经济原因可能仍有必要保留对根据某些理由获得社会权利所包括利益实行限制的选择。因此,政府建议,获得或决定某些利益的理由在法律上可能需要取决于是否在芬兰就业或居住。限制利益的选择将适用于获得基本收入保障的权利,获得社会和保健服务的权利以及住房权利。限制利益的理由将不是个人的公民资格,决定因素将是个人通过居住或就业与芬兰所产生关系的密切程度。

第 3 条

26. 政府关于基本权利改革的提案中除关于禁止以性别为理由进行歧视的规定(见上面第21段,在第2条下)以外,还单独有一项关于男女平等的规定(第5节,第4小节)。关于这一规定的建议如下:

“法律保证男女在社会活动和职业生活,特别是在决定就业条件和雇用关系方面的平等。”

《平等法》

27. 《男女平等法》(第609/86号,《平等法》)于1987年初生效。《平等法》的目的是防止基于性别的歧视和促进男女平等,并为此改善妇女特别是在职业生活中的地位。《平等法》包括了关于促进平等和禁止性别歧视的行动以及和有关规定的执行有关的必要法律保护措施和程序。《平等法》适用于社会生活的所有领域。因此,《平等法》保证女性和男性平等享有《盟约》第3条提到的权利。

28. 《平等法》禁止歧视的规定适用于一个人或一些人由于其性别被置于不平等地位的情况。《平等法》中还包括一些叫作关于平等的“积极”规定:这些规定使所有当局和雇主,例如,有责任促进平等。另外,《平等法》还包括了关于在教育 and 教学方面的平等。

29. 在《平等法》生效时指定了被称为平等调查员的专门官员和平等委员会负责保证该法律得到遵守和促进其执行。平等调查员监督执行《平等法》,特别是关于禁止歧视和提倡歧视的规定。调查员的责任还包括通过倡议、建议和指导促进《平等法》目标的实现。平等委员会可禁止继续歧视、就业歧视或提倡歧视的做法,并视情节对有关行为处以罚款。平等委员会近些年来很少举行会议。

30. 某些市设有市平等委员会。这些委员会负责收集关于本市内男女地位平等情况、市政机关和市政机关中就业人员平等情况的资料。

31. 自1972年以来,为了促进男女之间的社会平等和筹备旨在加强男女平等的改革,平等委员会一直在和社会事务和卫生部进行合作。

第 6 条

1. 国际公约

32. 芬兰已批准第一段中所提到的所有公约。提交劳工组织的关于《第111号劳工组织公约》1990年和1992年执行情况报告(附录1和2)以及《第122号公约》1990和1992年执行情况报告(附录3和4)附在本文之后。

2(a) 芬兰的就业和失业情况与趋势

33. 自1990年以来,芬兰和芬兰劳工市场受到经济衰退的极为严重的考验。衰退的主要后果是国内需求停滞,公共部门的债务迅速增加。年轻人以及旨在依靠国内需求的部门中就业的人,如建筑业雇员,一般来说是最容易受影响的人员。在1988-1993年期间,就业人数几乎减少了40万人(16%)。

34. 在芬兰,非全日性就业很少,这种情况近些年来没有多大变化。目前没有关于就业不足的其它资料。

表1. 1983年、1988年和1993年芬兰劳动力、就业人数、
非全日性就业人数(1-29小时/周)、
失业人数和失业率

年度	劳动力人数	就业人数	非全日性 就业人数	失业人数	失业率
1983	2 528 000	2 390 000	197 000	138 000	5.5
1988	2 546 000	2 431 000	177 000	116 000	4.5
1993	2 484 000	2 401 000	176 000	444 000	17.9
1994				421 000	17.4

资料来源: 芬兰统计资料

35. 在1983至1993年这一期间,与此相应的是失业人数增加了30万人(283%)。大规模失业是1990年代的一个特点,并将是本10年的一个突出的社会问题。失业人数将可能可能有所减少,但失业率在本10年末将可能稳定在15%左右。

36. 在1980年代,极少有人长期失业,但自1990年代开始以来,长期失业人数显著增加。

表2. 1983、1988和1993年按类分列
的寻求就业的失业者人数

年度	寻求就业的失业者总人数	男 性	女 性	年轻人 ^a	长期失业者 ^b
1983	143 900	80 000	63 900	40 800	17 100
1988	129 300	71 700	57 600	28 600	12 100
1993	482 200	280 700	201 400	97 700	86 000

^a 15--24岁。

^b 失业1年以上的人。

资料来源: 劳动部关于寻求就业的失业者人数统计。

37. 年轻人的失业问题很难解决。工作空缺很少,因此,安排工作几乎是不可能的。

38. 在1980年代,在进入劳动力市场的具有高等学历的人中几乎有一半被政府和市政机关等公共机构录用。在随后几年中,公共部门的录用几乎陷于停滞。曾接受公共部门就业培训的人不得不到其它领域寻求就业,因此,失去了从培训中获得的优势。

39. 芬兰的地区差别很突出。各地区的失业情况有显著不同。北方各地区的失业率往往比南方高5倍。现在,问题更加突出,南方的失业率几乎达到和北方一样的水平。

2(b) 芬兰劳动政策的目标和办法

40. 《就业法》(第275/1987号)规定,该法律的目标是向每一位芬兰公民提供就业机会。国家应当促进稳定的社会经济发展并保持各地区的平衡以实现公民的充分就业,保证其生计,这方面的原则是:自由选择职业和进行生产性工作。

41. 为实现充分就业,国家应当通过总的经济政策和对就业有影响的其它措施促进对人力的不断大量需求。

42. 根据《就业法》,应当向寻求工作者提供就业或通过人力服务部门向他们提供初步培训。各种人力服务都是初步的,就业补贴、对困难企业的补助以及为促进就业进行的投资等措施是根据对劳动力的需求情况采取的。就业服务包括职业指导、根据劳动政策进行的劳力市场培训、工作调动协助、确定行业的咨询、自营职业指导、国际培训交流、信息服务和对残疾人的特别服务。《人力服务法》的目的是促进提高劳力市场的效率和根据顾客需要提供各种服务。另外,该法还具体规定了国家应免费向公民提供的服务。新法律还允许开办私人人力服务机构,但这种服务的提供者不得向寻求工作的顾客收费。

43. 1990年代劳动政策的最重要目标是降低失业率,特别是要减少年轻人失业率和长期失业现象。

管理就业的目标和措施

(一) 增加劳力需求

44. 增加劳力需求和降低失业率是经济政策的最重要目标。劳动力管理部门为经济增长创造条件并通过单独措施保持可能的工作。鼓励发扬创业精神以创造新的就业机会,国家向处于经济危机中的企业或正在调整的企业提供援助。

(二) 灵活工作和工作再分配

45. 通过灵活工作和工作再分配,可为失业者创造就业机会。在实践中可制定和实行灵活的工作时间和分享工作的办法以为失业者提供非全日工作机会和临时工作。可以鼓励在职人员提高专业技能,从而进一步提高企业的生产力。

(三) 有节制地减少劳力供应

46. 这方面的重要目标群体是：(1) 在到达退休年龄之前不可能重新就业的长期失业的年龄较大者，(2) 看来在职业生活之外寻求保证收入的办法比较合理的、工作能力严重下降的在职人员。

(四) 以青年和长期失业者为劳力管理资源的目标

47. 可为劳力管理资源确定目标以减少青年失业和长期失业。结合失业者的需要进行培训和采取其它措施可提高失业者的可雇用程度。

(五) 将劳力管理政策的工作重点放在地区和地方一级

48. 可在地区和地方一级加强人力管理机构促进根据结构性政策进行的项目和鼓励创业精神的作用，特别是在由于工业和商业不发达低劳力需求具有长期性和结构性的劳力市场地区。

49. 在需求和供应之间的质量性不平衡是关键问题的劳力市场地区，可加强实行以开发劳动力资源和工作质量为重点的办法。在较大的市场地区，公共人力管理机构协调劳力的需求和供应关系的能力可以加强，增加向失业管理机构报告的工作空缺市场份额。

50. 政府关于基本权利改革的建议要求把促进就业列入《宪法》。拟议中的规定(《宪法》，第15节)如下：

“公共当局应促进就业，并应努力保证每个人的工作权利。法律规定了为就业得到培训的权利。”

51. 除国家以外，国营企业也有促进就业的宪法义务。就业培训将作为管理就业的一种手段单独论述。

52. 在1990年和1992年向劳工组织提交的关于《第122号公约》(附录3和4)执行情况的报告中提到了就业管理措施。

生产力水平

53. 对提高生产力具有决定性影响的因素是：劳力市场管理制度、人员能力

以及劳资关系、工作地点各种关系和相互作用关系的发展情况。

54. 需要通过提高职业生活的质量发展生产力。同时,保持劳动力的生产能力,减少严重事故和职业病的发生率,支持劳动力,进行调整以适应职业生活的变化,减少由于健康原因退出劳动力的人数。

55. 但是,可以说,在一些就业补贴的情况下生产力很低,这不过是变相的失业救济。

2(d) 自由选择职业和保护基本权利

56. 根据《芬兰宪法》第6节,第2小节,芬兰公民的劳动受到国家的特别保护。这种保护也包括就业条件。

57. 也可以认为基本权利包括选择职业的自由。芬兰法律制度禁止强迫劳动。从《宪法》中关于保护个人自由的第6节第1小节可以引伸出禁止强迫劳动。现行的《刑法》也包括对侵犯自由行为的惩罚规定。

58. 《应变法》(1080/91)包括关于在危机时期,主要是战争时期或战争威胁时期提供人力的义务和工作义务的规定。

59. 政府关于改革基本权利的建议(309/1993 vp)提出在《宪法》中关于就业的规定之上加上一条新的规定。建议的规定(第15节)如下:

“人人有权通过自己选择的工作、职业或行业维持生活。

劳动力受公共当局的保护。在没有法律依据的情况下不得将任何人解雇。”

60. 和以前的法律不同的是,《宪法》通过这一节明确规定,个人通过自由选择并接受的工作维持生活的权利受到保护。

2(e) 技术和职业培训方案

61. 根据《职业培训机构法》(487/87),职业培训的目的是,在初级和高级中等教育或工作经验的基础上培养必要的能力以获得和保持职业技能并进行进一步教育。这些技能为社会和职业生活所需要,并且是参与发展这些领域的生活所必要的(第3节)。

62. 1993年,在635个职业培训机构中提供了公共职业培训。在同一年,全日制学生为197,450人。

63. 按照劳动政策进行的劳力市场培训的依据是《劳力市场培训法》(763/90)和《劳力市场培训法令》(912/90)。《劳力市场法》的目的是确定一种能满足职业生活的数量、质量和地区需要的培训。为实现这一目的,新法律将劳力市场培训的财政责任完全转交给劳力管理机构。规划培训的责任被转移到地区和地方一级。

64. 在失业高峰时期特别强调了劳力市场培训的作用和重要性;1991年,52,000人接受了劳力市场培训;1992年,73,000人开始接受培训;1993年70,000人。培训得以灵活方式进行,这样,寻求就业者和雇主的要求都得到满足。

65. 在提交劳工组织的关于《第122号公约》的报告中提到劳力市场培训(第6至8页,附录3和第4页,附录4)。

2(f) 在实现充分就业方面遇到的困难

66. 见上面第2(a)节。

3(a) 禁止歧视

67. 《芬兰宪法》保证公民在法律面前人人平等。

68. 关于海员,根据《雇用合同法》(320/70)和《海员法》(423/78),雇主必须平等对待所有雇员,不得以出身、宗教、年龄、政治或工会活动或任何其他类似因素为由将任何人置于与其他人不平等的地位。出身的概念包括种族、肤色、社会和国家。“任何其他类似因素”指的是政治观点等。平等对待所有人的义务和禁止歧视1987年扩大到招聘雇员方面。在公务员方面禁止歧视的规定载于《公务员法》;在市政机关雇员方面禁止歧视的规定载于市政官员守则。

69. 根据《男女平等法》(609/86),禁止歧视以性别为由的歧视和间接歧视。

70. 《雇用合同法》和《海员法》包括一些防止在某些特殊情况下发生歧视的规定。根据《雇用合同法》,雇员的政治、宗教或其他观点或对社会事务或组织的参与不构成可据以终止雇用合同的雇员方面的重大原因。雇主不得以怀孕为由解雇其雇员。雇主和雇员不得互相阻止,一个雇员也不得阻止其他雇员属于或参加合法组织或在其中积极活动。公务员和市政机关雇员也受同样的保护。

71. 在提交劳工组织的关于《第111号公约》1988年7月1日至1990年6月30日

(第6页, 附录1)和1990年7月1日至1992年6月30日(第5页, 附录2)两个时期的执行情况报告中也提到歧视问题。

4. 在工作人口中有一个以上全日性工作的雇员所占比例

72. 芬兰没有关于有一个以上全日性工作的人数的统计。但是, 在劳动力中这种人所占比例很小。

5. 立法的变化

73. 关于就业管理的主要规定载于1988年初生效的《就业法》(275/87)和后来对它的修订案中。在1993年生效并取代了1987年的《就业法令》的《就业法令》(130/93)中也有一些规定, 对这项法律后来也作了修订。《就业法》的目标在上面第2(b)节中已作了介绍。新的《人力服务法》(1005/93)于1994年初生效。同时, 取消了以前关于劳工政策的一些专门法律, 如《人力服务法》(246/59)、《职业指导法》(43/60)和《为残疾人提供劳力法》(401/62)。在1991年1月1日生效的《劳力市场培训法》(763/90)中载有关于劳力市场培训的规定。

74. 在上面第2(b)节中已介绍了《就业法》和《人力服务法》的内容。

75. 在所附提交劳工组织的关于《第122号公约》和《第111号公约》的报告(附录1至4)中更详细介绍了立法变化情况。根据《就业法》修订案(1696/92)撤消了1992年关于《第122号公约》执行情况报告第3页中提到的雇用义务。在1994年提交劳工组织的《第122号公约》执行情况报告第4页(附录4a)中提到雇用义务的撤消。

第 7 条

1. 国际公约

76. 芬兰批准了下列劳工组织公约:

- 《同酬公约》(第100号);
- 《每周休息(工业)公约》, 1921年(第14号);
- 《带薪休假公约(修订)》, 1970年(第132号);

- 《劳工检查公约》，1947年(第81号)；
- 《劳工检查(农业)公约》，1969年(第129号)；
- 《职业安全和保健公约》，1981年(第155号)。

2(a) 决定工资

77. 雇员的工资是根据雇用协议或集体协议决定的。根据《集体协议法》，受集体协议约束的雇主必须对所有雇员，不论是受集体协议约束的雇员还是不受其约束的雇员，履行集体协议，除非有关协议的适用范围只限于受其约束的人。在雇主受集体协议约束的情况下，支付起码工资的条件一般也是在集体协议中确定的。

78. 根据《集体协议法》，在某一行业已缔结一项普遍适用的集体协议的情况下所有雇主都必须遵守向雇员支付报酬的条件和法律所规定的有利于雇员的其他雇用条件。没有签署集体协议的雇主也必须遵守这些条件。

79. 在雇用合同中可以比集体协议规定更有利的支付报酬的条件。在某一行业没有集体协议、雇主也不受任何集体协议集约束的情况下，雇主和雇员可共同商定支付报酬的条件。法律中没有在其一般规定不适用的情况下解决工资问题的具体规定。根据一般法律规定，向雇员支付工资的条件必须合理，这种条件的适用不得产生不良后果。

2(b) 确定起码工资的办法

80. 参见所附1991年向劳工组织提交的关于未批准的公约(第26、99和131号)和关于这些公约的建议(第30、89和135号)，该报告介绍了确定起码工资的程序(附录5)。

2(b)(一) 起码工资水平的保证

81. 见上节。

2(b)(二) 确定起码工资的依据

82. 除雇主协会和雇员协会以外，雇主和雇员还有由双方的协会共同建立的联合组织。有关工资等事项的集体协议是由一个雇主组织或雇主与一个雇员组织签订的。联合组织缔结框架协议，各行业的集体协议以此为基础。框架协议通常是收入政策等协议的一部分，不仅适用于工资，而且适用于对雇员的社会和经济福利很重要的利率。

2(b)(三) 起码工资的确定和修改

83. 参见1991年提交劳工组织的关于未批准公约(第26、99和131号)的报告和关于这些公约的建议(第30、89和135号)(附录5)，该报告介绍了确定起码工资的程序。

2(b)(四) 平均和起码工资情况

84. 芬兰没有普遍适用的统一起码工资水平。起码工资水平是每个行业通过集体协议确定的。因此，没有关于起码工资水平的统计资料。

85. 根据平均工资水平列出下列各表：

名义工资指数

1985年	100
1988年	124.6
1993年	163.9

消费者价格指数

1985年	100
1988年	112.6
1993年	138.9

实际工资指数

1985年	100
1988年	110.7
1993年	118.0

实际工资指数表明了平均工资的变化和生活费用变化的关系。

2(b)(五) 对履行起码工资义务的监督

86. 参见1991年提交劳工组织的关于未批准公约(第26、99和131号)的报告和关于这些公约的建议(第30、89和135号)(附录5),该报告介绍了对履行起码工资义务的监督程序。

2(c) 同样工作或同样价值的工作同等报酬的原则

87. 参见提交劳工组织的《第100号公约》1989年7月1日至1991年6月30日(附录6)和1991年7月1日至1993年6月30日(附录7)执行情况报告。

88. 除了在与工资有关的就业条件方面以外,妇女在其他就业条件方面和男人也没有不同。关于消除歧视问题,参见1991年和1993年(附录1和2)提交劳工组织的《第111号公约》执行情况报告。

89. 《男女平等法》规定,同样工作或同样价值的工作应得到同等报酬。但在实际中,同样工作或同等价值工作的工资可能不同,因为除了和工作表现有关的报酬以外,可能还有其他福利。这些可能包括根据工作年限增加的工资。其他补贴包括对不方便或困难的工作条件给予的补偿以及根据工人的较高资格和良好工作表现给予的报酬。市场情况也会影响工资水平。

90. 芬兰劳力市场的工资结构在某种程度上取决于雇员的性别。男人的工资等级表一般是从妇女工资等级表末尾开始的。由于这一工资差别,约三分之二芬兰妇女的工资水平低于三分之二男人超过的水平。这是多数行业的一种普遍现象。1992年,政府雇员的这一工资水平是9,000芬兰马克:69%的妇女工资低于这一数额,而70%的男人工资超过这一数额。市政雇员的相应水平是9,200芬兰马克,65%的妇女低于这一水平,67%的男人超过这一水平。

91. 对这一工资差别的解释是劳力市场普遍依性别分为两部分。一般来说,妇女和男人的工作行业不同,职业也不相同。根据1990年的统计资料,同等报酬职业工作人员的人数发生了很大变化,劳动力总人数中有18%已经在从事这种工作(1985年只有8%),46%从事以性别划分的职业。

92. 目前,妇女收入约为男人收入的82%。在1985年到1990年代初这一期间,妇女和男人的工资差额逐渐增加。在此之后,工资差额开始下降。在1993年秋季之后,这种差额再次开始增加。最近出现的这种情况是由于出口贸易情况的有利变化、公

共部门减少费用的需要以及劳力市场中取消了集中的集体谈判制度等原因。在受过高级中等教育或高等教育的人中,相对工资差额有所增加,而在受过初等教育或低级中等教育的人中则有所减少。

2(c)(一) 旨在消除工资歧视的措施

93. 根据《男女平等法》(第8条,第2款,第2项),雇主如果对一个雇员实行和为其服务的、从事同样工作或同等价值工作的不同性别的另一名雇员相比不利的工资条件和其他就业条件,其做法应被认为是歧视性的。《男女平等法》中可适用于评估工资差别的另一项规定是禁止间接歧视的第7条。该条也规定,将男人和妇女置于明显不平等地位的行为是歧视行为。

94. 如果某种行为给认为不符合《平等法》第8条,雇主可能被要求为基于性别的歧视给予赔偿。除这种赔偿以外,受害者还可以根据《损害赔偿法》或关于收入损失的其他法律对不符合《平等法》的工资歧视提出赔偿要求,而违反《平等法》第7条关于禁止间接歧视的规定则不属赔偿之例。

95. 如果有关禁止可被认为是实行平等原则所必要,平等委员会可禁止违反关于工资歧视或间接歧视的规定的任何人继续或重复这种歧视性做法。雇用协议或集体协议中的歧视性条款也可被宣布无效和违反《男女平等法》的强制性规定;这种雇用协议可由公共法院宣布无效,在集体协议的情况下,可由劳工法院宣布无效。

96. 如果向新雇员支付的工资低于在其之前从事同样工作人员的工资,雇主的行为也可以被认为是歧视性的。但是,在这种情况下,过去的时间可作为解释这种差别的一种理由。

97. 迄今,芬兰最高法院只作出了一项关于同酬争议的裁决(KKO¹ 1992: 18)。在《男女平等法》生效,甚至在生效之后对工作人员A实行和不同性别、但工作职责相同的工作人员B相比较为不利的工资条件直到B被指定作另一项市政工作。根据一项集体协议,该城市要为B保持比该项集体协议所规定更好的就业条件并保持根据这些条件所规定工资水平,尽管《男女平等法》已经生效。由于该城市不能较迅速采取行动以纠正这种情况,它所采取的措施被认为不可能是出于其他原因,只能是有关雇员的性别。

¹ 芬兰使用的缩略语,意为“Korkein oikeus”,最高法院。

2(c)(二) 对工作要求的评估

98. 减少男女工资差别是政治决策和劳力市场谈判的一项重要平等要求。1990-1991年的全面经济和收入政策协议包括所谓平等标准和评估工作要求。

99. 重新评估各种工作的要求或难度被认为是减少男女工资差别的一种办法。在这种重新评估中,可能也会出现传统上分配给妇女的工作的一些特点。

100. 1990年,中央劳力市场组织成立了一个评估小组以研究现行工作要求评估制度,并根据研究结果提出关于发展这种制度的建议,其中要特别考虑到以女性为主的职业,研究对不同行业和职业的工作进行比较的可能性。该小组于1994年2月提出最后报告(附录8),报告认为,影响工作难度的主要因素是所要求资格、责任、工作负担和工作条件。

101. 该小组在报告中得出的结论是:现行工作难度评估制度对受一项集体协议约束的每一个行业或职业都是最好的制度,在大行雇主组织的情况下,对每一个组织也是这样。考虑到实际职业生活以及各行业和职业的不同要求,适用于各行业的一项统一的评估制度将是很复杂和不灵活的。

102. 该小组认为,制定评估制度的目的是,各行业和职业根据集体协议制定的制度应当全面包括有关行业的所有职业。从长远来看,应当制定单独的评估制度以便按照统一评估制度对每个雇主提供的所有工作进行全面评估。

103. 该小组在报告中建议发展劳力市场并广泛进行工作要求分析性评估。该小组认为,系统贯彻这些原则是尽可能减少工资歧视的唯一实际办法。

2(d) 公共部门和私人部门雇员之间收入分配情况

104. 见附录9中统计资料。

3. 有关职业保健和安全的法律、行政和其他规定

105. 在1989年(附录10,第3页)和1993年(附录11,第3页)提交劳工组织的《关于职业安全和保健的第155号公约》执行情况报告中列举了对有关职业保健和安全的法律的修订并介绍了有关内容。另外参见芬兰(1994年2月)提交卫生组织的后续行动报告“目标25”(芬兰劳动部,工作组备忘录 1994:9)和该报告的统计部分(附录12,第12条)。

106. 根据职业保健制度财务工作组的报告(芬兰劳动部 1993: 29), 芬兰职业工资人口的约80%-90%享受职业保健制度。芬兰还有复杂的劳动保护和职业安全制度。因此, 降低了与工作有关的疾病、职业病和事故的发生率。1992年, 约160万领薪雇员享受雇主提供的职业保健制度。另外, 还向创业者和自营职业者提供预防性职业保健。

107. 根据劳工组织有关职业安全和保健的公约和建议, 劳动部职业安全和保健委员会制定了一个题为“国家职业保健计划”的文件, 国务委员会于1989年原则上批准了这一文件。文件中载有关于制定国家职业保健政策的重要建议。其主要目的是在已知造成各种问题和使工作人员健康受到威胁的职业中实现有效的职业保健。

108. 职业保健制度的内容是根据国家工作环境方案和经改革的职业安全法(1988年)确定的。《职业安全法》特别加强了预防性劳动保护的成效。在工作项目规划的早期就应当已经考虑到影响安全和健康以及精神健康的各种因素。要求注意心理因素和关于保护遗传基因和胎儿的规定对从事职业保健的专业人员在知识和技能方面提出了新的要求。

109. 自开始执行《职业保健法》以来, 职业保健系统的活动是根据国家社会福利和保健计划、保健指示、建议和基本方案进行的。职业保健工作人员通过培训增加了专业知识和技能。另外, 各行政部门和机构还和职业保健部门合作进行了新的发展项目。

3(a) 仍在职业保健和安全规定范围之外的雇员群体

110. 《职业安全法》基本上适用于雇员从事的所有工作。另外, 它还有限度地适用于和雇主有某种公务员关系或其他公务关系的雇员所从事的工作、学校的培训项目和在职培训以及被拘留人员或在各种机构中接受治疗的人员所从事的工作。

111. 《职业安全法》对船上或家务工作的适用有某些限度。但是, 有关于这类工作的专门法律。

112. 《职业安全法》还有限度地适用于家庭雇员所从事的工作。《职业安全法》的一些规定, 如关于雇主和雇员的一般义务的规定以及关于工作环境和环境规划的规定也适用于这类工作。雇主必须确保不让雇员使用可能造成事故或有损健康的任何机器、器具或物质, 应当向雇员提供适当的人身保护设备和服装。

113. 《职业安全法》还有限度地适用于在没有其他雇员的情况下一名近亲在

雇主的家中所从事的工作。在这种情况下,雇主也应当确保按照《安全法》的规定对雇员进行教授和训练。

114. 根据职业保健服务财务工作组的报告,对特别是建筑业和小型企业中职业保健执行情况的研究表明,在整个1980年代,建筑业的一半雇员和小型企业超过三分之一的雇员不享受职业保健制度。

115. 在雇员少于20人的雇主工作场所,职业保健责任的履行在受益范围和实际措施方面都不如其他工作场所。

116. 工作条件委员会(1991: 37)认为,在危险程度较高的建筑业、运输业、农业和小型企业方面,扩大职业保健的受益范围是1990年代的主要发展目标。委员会的结论是,可通过公共资金援助和发展现有的赔偿制度改进职业保健制度以使企业的不佳经济状况或小规模不致成为阻碍提供职业保健的因素。

117. 1980年代末和1990年代初进行的许多试验和研究项目的目的是寻求职业保健制度的作用模式,其特别重点是为满足自营职业、小型企业和建筑业等问题领域的需要应提供的服务和进行的活动。所建议的职业保健系统的最常见模式包括某一行业或职业专门从事职业保健的单位以及在其特殊领域有提供职业保健的某种责任的单位。迄今,只实行了一种模式,即在试验和研究的基础上对个体农业生产者实行的职业保健模式,受益者约45%的全日个体农业生产者。

3(b) 职业事故统计

118. 职业事故统计(1980-1991年)见附录13。

119. 另外参见芬兰提交卫生组织的关于“目标25”的报告和统计部分中的相应指标和“目标11”中的指标(附录12,第12条)。

4. 平等的职业发展机会

120. 另见提交劳工组织的《第111号公约》执行情况报告(附录1和2)。

121. 雇主应当平等对待所有雇员,不歧视其中任何人。在公共部门的公务员关系方面也应当实行待遇平等原则。

4(a) 妇女的职业发展机会

122. 根据北欧国家部长理事会的倡议,所有北欧国家都对妇女参与企业管理的问题进行了研究。1992年底,《芬兰统计》的一个工作组发表了关于芬兰200家最大企业领导情况的报告。该工作组发现,妇女在大型企业的一般和高级管理人员中分别占11%和2%。近几年来,妇女在大型企业行政机构中所占比例有所增加。在大型零售公司、饭店和饮食公司领导中妇女人数最多。大型金融机构和保险公司的管理人员中一般至少有1名妇女。

123. 芬兰劳力市场也有所谓“温室房顶”现象,即职业生活的等级结构中有一个妇女很难超越的等级。因此,只有很少妇女能成为企业的高级管理人员。在公共部门中,也有“温室房顶”现象。1994年底,第一次有一名妇女被任命为一个政府机构的常务秘书。可以根据这种现象解释教育和领导地位统计之间的矛盾。在50岁以下的年龄组中,受过培训的女性多于男性。但是,教育和培训对女性和男性却具有不同意义。男性在职业发展方面更多受益于其教育背景。

4(b) 反对歧视措施

124. 颁布《男女平等法》是为了努力改善妇女在劳动力市场上的地位,使当局和雇主有义务促进男女平等。于1995年3月1日生效的该法修正案甚至更加重视当局和雇主促进平等的义务。

当局促进平等的义务

125. 《平等法》第4节规定当局有义务有目标和有计划地促进男女平等,特别是要改变阻碍实行平等原则的情况。

126. 1990年代各政府机关一直在拟订计划以切实履行当局必须促进平等的义务。各机关和行政领域迫切需要此类计划。

雇主促进平等的义务

127. 根据《平等法》,雇主也有义务有目标和有计划地促进平等。这对于私营和公营部门的雇主均适用。该条规定要求雇主保证男女均有权申请任何空缺职

位、促进公平聘用男女从事各类工作和为男女创造公平晋升机会。此外雇主有义务创造适合男女的工作条件,为男女工作生活和家庭生活的协调创造便利。雇主还有义务尽可能确保雇员不受性骚扰。

128. 雇主促进平等的义务不是强制性的,但必须尽可能用现有资源付诸实施。履行义务受到各种因素的影响,如劳动力的供应、申请人的专业技能、企业的规模、地点和财力等。然而,至关重要的是,雇主不得抱有偏见,为了迎合顾客等对雇员性别的期望或迁就他自己雇员的抵制而忽略促进平等的义务。在招聘和挑选雇员接受培训时,不得仅给一种性别的雇员优先,造成只有他们才有晋升机会的局面。

129. 根据列入1995年3月1日生效的《男女平等法》中的第6a节,雇主还有义务在职员年度培训方案或劳工保护方案中列入促进履行男女平等原则的措施。该条适用于公营和私营部门的雇主。

130. 1990年1月财政部颁布了关于制订雇员平等政策的计划和采取促进政府各机构和部门中男女平等的其他措施的法令(P 1/90)。这些计划应确保在各种职务和职业发展方面男女享有平等机会。

5. 关于工作时间、带薪年假和公共假日的规定

131. 1988年,与定期性工作有关的《工作时间法》(604/46)的适用范围扩大到整托幼儿园、夏令营、慈善机构和其他机构以及家庭雇工。同年颁布的《工作时间法》修正案对夜间工作的定义作出修改。夜间工作指晚上10点至早晨6点之间所做的工作。仅在法律规定的情况下允许夜间工作。

132. 1987年对《商业企业和机关工作时间法》(400/78)作了修订,更详细地规定了休息时间,如果一个工作日的工作时间总数超过7小时,集体协定规定的中间休息时间不得少于半小时,不得有超出准则中所提到集体协议的任何例外。1988年对夜间工作条例作了修订,因此夜间工作现在指夜里10点至早晨6点所做的工作。只有在法律规定的情况才允许夜间工作。

133. 1988年对遵守《商业企业和机关工作时间法》和《工作时间法》作了修订,增加了有关灵活工作时间的规定。按照灵活工作时间制度,正常的每日工作时间可灵活掌握,但延长或缩短的时间不得超过2小时。

134. 新的《农业工作时间法》(407/89)于1989年付诸实施。这意味着将每日工作时间缩短到每天不超过8小时和每周不超过40小时。《农业工作时间法》对超过正常工作时间、夜间工作和轮班工作以及休息时间等问题作了具体规定。

135. 1994年,新的《保护青年工人法》生效。有关儿童和青年人的问题,见芬兰政府就有关儿童权利公约第32条执行情况提交儿童权利委员会的报告。

136. 1984年颁布了新的《海员年假法》(433/84)。该法规定雇员每个应计假整月有权享受2 1/6天的假日。此后,雇主连续雇用一年以上的雇员每个应计假整月享受2天半假日。雇员被雇主雇用至少14天的日历月被视为一个应计假整月。

137. 《海员年假法》规定雇员从开始就业起6个应计假整月后享受一次年假,此后,在前一个年假要求满足后每6个月享受一次年假。该法对在确定年假方面应计为工作日的时日、年假安排、年假薪水和假日津贴等问题作了另外的规定。

138. 1911年,《关于医院或保健中心受辐射工作人员的年假的法令》(1514/91)生效。这些工人在法定时效内每个应计假整月额外享受1天假。

139. 1992年提交国际劳工组织关于第132号公约遵守情况的报告(附录14)详细阐述了有关年假的立法。

140. 《关于将芬兰独立日作为公共节假日庆祝的法案》(338/37)规定,如果独立日和一工作日重叠,机关、法院和学校、以及国家、市政府和私人机构、企业和场所均必须象星期天一样停止工作。根据雇用合同条件无义务在星期天工作的雇员不得在未经他同意的情况下被迫在独立日工作,除非雇用他的工作由于其性质需要每周天天进行或他所做的是紧急工作。年假法载有独立日所做工作应得报酬的规定并增加了在和工作日重叠的独立日所做工作应付报酬。《在某些情况将五一节作为雇员假日的法案》(272/44)规定雇主应允许雇员将五一节作为假日并对在与工作日重叠的五一节所做的工作付额外报酬。

141. 《工作时间法》、《商业企业和机关遵守工作时间法》和《农业工作时间法》规定应对星期天或其他宗教节日所做工作支付双倍工资或薪水。《护理人员工作时间法》还载有关于星期天或其他宗教节日所做工作的单独规定。

142. 涉及约90%劳动力的集体协议载有确定除独立日以外的其他公共假日所做工作的工资的规定。

5(a) 在上述权利的遵守方面中发现的问题

143. 上述权利的直接执行在有些情况下受到雇主优先解释权的影响。这意味着在发生争端的情况,雇主享有解释雇用合同条款的内容和含义的优先权。雇员必须服从雇主的解释直到争端解决。

5(b) 属于上述权利范围以外的雇员

144. 根据1988年对《工作时间法》的修正,该法不适用于《儿童日托法》(36/73)所指的家庭日托情况。1989年对《工作时间法》作了修正,以使它不再适用于企业董事长的工作或直接受他领导的人,也不适用于处于参与企业或机构管理领导地位的人。

145. 即便是那些不受工作时间规定影响的人也会受到有关下列问题的规定的影响,即必须对工作进行安排,以便雇员有充分时间休息、娱乐、自我完善和履行他/她的公民义务。

146. 《年假法》不适用于没有其他长期雇员的企业的雇主的家庭成员或农业雇主的家庭成员。该法也不适用其报酬完全是利润提成的雇员。在短期就业方面,如果属于就业退休金法范围的雇员的雇用关系即将结束,可以向该雇员支付假日补偿金以代替年假。

6. 法律修正案

147. 有关劳动保护、管理和职业安全的立法修正案的叙述载于1991年和1993年提交国际劳工组织关于第81号公约执行情况的报告(附录15和16)和1991年和1993年提交的关于第129号公约执行情况的报告(附录17和18)。

148. 修正《男女平等法》的政府提案于1994年春季会议期间提交芬兰议会。政府提议应更加重视该法第4和6节为当局和雇主规定的促进平等的义务。当局和雇主应有目标和有计划地促进男女平等。

149. 芬兰议会最近通过了对该法第4节的修正草案,其中规定男子和妇女在各政府委员会、咨询机构和其他类似组织和市政府组织中应有平等代表权。该节还将包括平等要求也适用各政府决策机构以及国家或市政府拥有多数股权的公司的规定。

150. 根据法律提案,雇主必须创造适合于男女的工作条件,加强男女职业生活和家庭生活的协调。为了加强这种协调,可以重视工作和工作时间安排等问题。

151. 提案还规定雇主有义务通过一切可能手段保证雇员在工作场所不受性骚扰。性骚扰问题迄今属于《男女平等法》第8节第2分节第3点的一般规定范围,根据该规定必须提供工作条件,确保没有任何雇员处于比异性雇员明显不利的地位。根据提案第8节,如果没有达到消除性骚扰现象的法律义务,雇主的行动即属于歧视性的。

152. 根据提案,便利促进工作场所男女平等的措施要列入其工资表上经常至

少有30名雇员的雇主的年度人员培训方案或职业安全方案。这条规定的意图是应该从平等角度考虑工作场所的所有活动和发展措施。

153. 根据现行《平等法》，不可能对雇员群体的报酬和就业条件进行比较。法律改革将让使用各群体之间的比较作为证据成为可能。根据该提案，如果对于一雇员或一雇员群体以性别为原因适用比从事同样工作或同等价值工作的另一雇员或另一雇员群体更差的报酬和其他雇用条件，雇主的行动则被认为具有歧视性。

154. 根据提案，雇主对其行为负责的义务范围将扩大，以便在发生怀疑有工资歧视的情况下使他有责任对怀疑有这种歧视的任何人解释他的行为。雇主得向雇员解释确定雇员工资的依据。此外，工会管事和其他工人代表将有获得关于确定个别雇员或雇员群体的工资和雇用条件的情况的单独权利；但是在涉及个别雇员的情况下，在透露此类情况之前需征得雇员的同意。

155. 根据提案，除了负责平等问题的调查员外，雇主协会中央组织或工会中央组织有权将有关违反禁止歧视规定的事项提交平等委员会。

7. 国际支援对第7条所载权利的实行的意义

156. 1986年芬兰批准了国际劳工组织通过的第161号职业保健服务公约和1985年补充该公约的关于切实执行职业保健的第171号建议书。批准过程中发现芬兰职业保健制度几乎在所有方面都符合上述协定和建议书的条件。但是，仍认为有必要发展职业保健服务，以便实现诸如促进健康和维护人口的工作和职能能力的目标。世界卫生组织在“到2000年人人健康”的方案中倡导的政策与芬兰的职业保健政策是一致的。

第 8 条

1. 国际公约

157. 芬兰批准了下列公约：

- 《公民权利和政治权利国际盟约》；
- 《国际劳工组织1948年结社自由和保护组织权利公约》(第87号)；
- 《国际劳工组织1949年组织权利和集体谈判权利公约》(第98号)；
- 《国际劳工组织1978年劳工关系(公务)公约》(第151号)。

2(a) 成立协会和协会成员资格的正式条件

158. 参见1992年提交国际劳工组织关于遵守第87号公约的报告(附录19)。

159. 根据政府关于修改宪法基本权利的提案,宪法应具体提到行业或专业结社自由。因此,建议的规定如下(第10(a)节,第2分节):

“人人有结社自由,其中包括不经特别许可组成协会的权利、属于或不属于一协会的权利和参与其活动的权利。因此,为了保护他人利益,参加行业协会自由和建立组织的权利也受到保护。”

除芬兰公民外,该提案将结社自由的宪法规定扩大到受芬兰政府管辖的所有其他人。

160. 结社自由在《结社法》(503/89)中得到更具体的保证,该法也适用于行业协会。根据该法,为了共同实现某一理想,可以组成协会。这种理想不得违背法律或良好习俗。如果协会注册,它可在法庭和与其他当局交往中作为一方获得权利、作出承诺和行使职能。一协会如符合法律规定的要求必须准予注册。协会一经成立,它必须发存一项备忘录及协会规则和规章。协会备忘录至少必须有参加协会的3名成员签署。作为创始者的自然人必须至少15岁。根据该法,个人、公共机构或基金会均可作为一协会的成员。该法不包括对想成为协会成员的任何具体要求。

161. 在刑法全面改革第二阶段(政府第94/1993 vp号提案),政府提议将关于侵犯雇员组织权利的一项新规定列入刑法。该规定(刑法典第四十七章,第5节)的案文如下:

“侵犯雇员组织权利。雇主或雇主代表如果阻止

(1) 雇员成立行业协会或政治协会或行使雇员加入这组织或成为这一组织的成员的权利,或

(2) 雇员或其工会任命或选举工会管事、劳工保护代表或集体合作的工作场所的人事代表,得因侵犯雇员组织权利处以罚款。

凡强迫雇员加入工会或政治协会的任何人也应视作侵犯雇员组织权利因而受到起诉。这样做的任何企图也应受处罚。”

162. 该条规定同样适用于私营和公营部门的雇员。

163. 立法机关的意图是在刑事法典中列入关于工作中的歧视问题的具体条款(第四十七章,第3节),这将与目前立法中已有的惩罚规定相呼应。根据该提案,一雇主或雇主代表在公布职位空缺、挑选雇员时或在就业期间,把某一工作的申请人或

雇员,以他是工会积极分子等因素为借口,置于不利地位,这种工作中的歧视做法应受到罚款或最长为6个月的监禁。

2(b) 对结社自由的限制

2(c) 对工会加入国际工会组织的权利的限制

164. 雇主和雇员协会可自由组成全国联合会。芬兰立法不禁止雇主或雇员协会加入类似国际组织。

2(d) 对工会活动和促进集体谈判程序的限制

165. 《芬兰宪法》包括关于结社自由的规定。根据芬兰宪法,芬兰公民享受言论自由和印刷书面和图象材料而不受审查和无需事先申请许可的权利,为讨论一般问题或任何其他合法目的而集会的权利和为实现与法律或好行为无抵触的意图建立协会的权利。

166. 组织权利是结社自由的一种具体表现形式。雇用合同法载有雇员结社自由的专门条款。根据法律,雇主或雇员不得相互妨碍或一雇员阻碍另一雇员属于或加入一合法协会或在其中积极活动。阻碍加入一协会或在其中积极活动的任何协定均无效。雇用合同法载有工作场所集会的规定。

167. 劳力市场组织享受的行动自由包括谈判和缔结协议的权利。

168. 关于其他方面的问题,参见芬兰政府提交国际劳工组织关于从1990年7月1日至1992年6月30日期间第87号公约的报告(附录19)和关于从1989年7月1日至1991年6月30日期间第151号公约的报告(附录20)。

2(e) 统计资料和工会会员人数

169. 芬兰工会中央组织是芬兰最大的全国性工会,包括24个工会,共有110万多名会员。芬兰领薪雇员联合会大约有60万名会员,芬兰学术专业人员工会联合会约有31万名会员。在上述全国性组织之外还有27个工会。工会通常以行业和工业划分,但有时也以职业或专业为划分。

170. 1994年初芬兰共有126个工会,共有会员2,200,400人。

3. 罢工权利

171. 芬兰实行的劳工行动自由包括罢工权利。根据雇用合同法,雇员参加罢工或其他劳工行动不能被视为只取决于雇员自己,有特别重大的理由使雇主有权通知雇员不得参加。

3(a) 对罢工权利的限制

172. 《集体协定法》包括关于保持劳资和睦相处的义务的规定。根据该法,受集体协议约束的雇主和雇员在集体协议有效期内不得采取针对整个集体协议或其任何规定的集体行动。此外,受集体协议约束的协会必须保证成员不采取违反劳资和睦相处义务的集体行动。然而,该规定对私营部门雇主没有约束力。

173. 关于其他方面,参见芬兰政府提交的关于从1990年7月1日至1992年6月30日第87号公约的报告(附录19)和关于从1990年7月1日至1991年6月30日第151号公约的报告(附录20)。

3(b) 对某些雇员的特别限制

174. 参见芬兰政府提交国际劳工组织的关于1990年7月1日至1992年6月30日第87号公约执行情况的报告(附录19)和关于1989年7月1日至1991年6月30日第151号公约执行情况的报告(附录21)。

4. 对军人或警察和政府雇员的限制

175. 根据《国家公务员集体协议法》(664/70),在下列情况下禁止罢工:如果罢工被用来影响《国家公务员雇用协议法》所载以外的事项或根据协定可以谈判的事务或该法载有禁止罢工的具体规定。有关禁令也适用于在可以达成主要协议或一般协议时协议所规定的可谈判事项以外的问题。公务员不得以准备罢工的公务员协会的决定以外的理由参加罢工。

176. 有一项关于其责任包括在谈判公务员集体协议时或在一集体行动期间代表政府或在其他情况下代表雇主的公务员的法令。这类公务员不得参加集体行

动。

177. 根据《国家公务员集体协议法》，受一协议约束的国家公务员在协议有效期内不得参加为解决有关该协议的有效性、正确内容或根据协议提出的任何要求的争议或改变一有效协议或谈判一新协议的集体行动。在国家公务员集体协议中劳资和睦相处义务的范围可以扩大。

178. 如果工作场所的罢工被认为是针对至关重要的社会职能或会严重损害公共利益，劳工部可依据《劳资纠纷调停法》并根据调停人的建议禁止计划的罢工，这种禁令的有效期最长可达两星期。如果争端涉及公务员的雇用条件，劳工部对集体行动的禁令可再延长一周。

179. 如果集体行动会中断至关重要的社会职能，谈判双方未能就取消或限制集体行动达成协议，国家谈判机关或公务员协会可在收到《劳资争议调解法》所指通知后的五天内书面通知国家协调员办事处将公务中产生的问题提交国家争议调查委员会处理。

180. 国家争议调查委员会必须在14天内就有关集体行动会给社会造成的危险作出裁决。如果委员会认为计划或正在进行的集体行动或这种行动的任何加强会给社会的关键职能造成严重破坏，委员会得敦促有关方面部分或全部停止集体行动。已提交委员会审查的集体行动绝对不得比原先宣布的行动开始或扩大日期提前两星期开始。

181. 国防部门(国防部队)和警察部门可被视为罢工会给社会重要职能造成严重破坏的领域。

182. 另见芬兰政府提交国际劳工组织关于从1990年7月1日至1992年6月30日关于第87号公约执行情况的报告(附录20, 英文第3-4页)和1990年7月1日至1991年6月30日关于第151号公约执行情况的报告(附录21, 英文第1-2页)(第1条)。

5. 立法修正案

183. 见第4节所作说明。

第 9 条

184. 1994年芬兰向国际劳工组织提交了关于《第130号公约》(1969年《医疗与疾病津贴公约》)和《第168号公约》(1988年《促进就业和防止失业公约》)的定

期报告。下文将提到这些报告。(附录21-22)。

2. 社会保障部门

185. 社会事务和卫生部出版物《1992年芬兰社会保障》(附录23)作为本报告附件。

保 健

186. 在芬兰,居民所在市区的市政当局负责保证每个人得到他或她所需要的基本保健服务和医院治疗。根据《居住市区法》(201/94),居住市区即一个人在其中居住的市区。移居芬兰的人如果打算永久居留芬兰可获得在一市区居住的权利,如果需要居住许可证,他们可获有效期至少一年的许可证。

187. 税收是保健费用的主要来源。总的保健开支在国内生产总值中的平均比例在1980年代为6.5%至7.5%之间(1980年为6.5%、1985年为7.3%、1989年为7.4%)。由于1990年代初开始的严重经济衰退,这一比例迅速上升,1992年为9.4%,这在国际上是属于最高的。1993年由于经济取得积极发展,总的保健开支在国内生产总值中的比例下跌到8.9%。估计这一有利发展会持续下去。根据估计,1994年总的保健支出为440亿芬兰马克。

188. 基本保健由市政保健中心提供。可向病人收取100芬兰马克的年费,从付款日期起12个月内有效,或50芬兰马克的费用,这只能在一日历年内对头三次就诊收取。年龄在15岁以下的人免交这些费用。不属于社会保障协定或类似文书范围内而居住在国外的人得支付提供医疗服务产生的全部费用。

189. 牙齿保健也由保健中心根据所拥有的资源提供。对19岁以下的人不收取牙齿保健费。

190. 市政当局还负责与社会保险机构合作提供康复服务。向病人提供康复所需的各种帮助。

191. 雇主有义务安排雇员保健服务,其中包括医生的服务。

192. 在芬兰医院由市政当局拥有,专家治疗由5所大学医院提供。病人为每次门诊付100芬兰马克,在不超过三个月的治疗期内每天125芬兰马克。年龄在18岁以下的病人在一年中仅付头7天的治疗费用。对接受长期治疗的病人(三个月以上)根据其收入收费。但是,这种费用不得超过病人每月净收入的80%。一天的住院费用包

括全部膳宿、医药和任何必要帮助。

疾病福利

193. 住在芬兰的每个人从出生起就有权享受疾病保险福利。疾病保险计划包括私人医生治疗或检查的部分费用或使用任何其他私人医疗服务的费用。对公共保健系统收取的治疗费或住院费不给报销,但看医生的药费和旅费无论这种治疗是由私人医生还是由公共保健系统提供均由疾病保险报销。

194. 如果一个人不能从事普通工作或进行类似活动,根据疾病保险计划给他们支付每日补贴。每日补贴支付给年龄为16-64岁的受人雇用或自营职业者。关于1991年和1994年所付每日津贴数额的报告载于关于国际劳工组织第130号公约执行情况定期报告的附录(附录19)中。

195. 对医疗开支的报销不收税。但是,每日补贴被视为应付税收入。

产妇福利

196. 见根据第10条对问题5的答复。

老年福利

197. 在芬兰养老金以国家老年养恤金或职业养老金的形式支付。1994年底芬兰领取养老金的总人数为1,068,000人,占整个人口的21%。职业养老金的目的是保证原先受人雇用或自营职业者在其职业生活期间达到的消费水平。职业养老金的比例根据工作年限、收入和养老金累计百分比确定。职业养老金的程度以养老金所依据的收入的60%为目标。为了达到这一比率,一个人的就业期限必须大约为40年,因为养老金累计百分比大体为每年1.5。职业养老金由老年养恤金予以补充,其目的是保证最低收入。养老金领取者的收入还通过给领取养老金者的法定住房补助予以补充。

198. 根据某些条件,老年养恤金可在达到标准可领取养老金年龄之前提前发给。提前老年养恤金以永远降低的比率发给。老年养恤金支付的开始日期可推迟到标准可领取养老金年龄之后,在这种情况下养老金的比例每推迟一个月上升一个百分比。养老金的推迟在公共部门不予承认。

199. 在私人部门普遍的可领取养老金年龄为65岁。提前老年养恤金最早从60岁开始。可领取养老金年龄可通过自愿额外补贴的办法降低。公共部门普遍可领取养老金年龄直到1992年12月31日为63岁,对该日期之后开始就业关系的人的可领取养老金年龄提升到65岁。

200. 芬兰私营和公营部门受不同的养老金法管理,但是,它们在许多方面有类似之处。短期就业关系为典型的某些领域具有它们自己的养老金法,私营和公营部门的雇员均属于其范围。同一个人可属于若干养老金法的范围。

201. 1993年12月31日,私营部门领取老年养恤金的人数为53万人。同期,123,000人领取国家养恤金,89,000人领取市政部门养恤金。老年养恤金平均率为2848芬兰马克(雇员养老金法,TEL)、1587芬兰马克(临时雇员养老金法,LEL)、2793芬兰马克(自营职业人员养老金法,YEL)、859芬兰马克(农民养老金法,MYEL)、5096芬兰马克(中央政府雇员养老金法,VEL)和3989芬兰马克(地方政府雇员养老金法,KVTEL)。

202. “国家养恤金”一词也包括养恤金。国家养恤金是一普遍养老金。在芬兰度过具体规定的居住时期的所有居民有权享受国家养恤金,不需要芬兰公民资格。为了有资格获得公民养老金,一芬兰公民必须在16岁以后在芬兰至少居住三年以上。对非芬兰公民来说,获得资格的期限是在养老金开始之前至少居住五年。这方面难民和无国籍人士与芬兰公民同等。在1994年1月1日之前对芬兰公民不要求有资格期限。老年养恤金可支付给65岁以上有保险的人。还有提前和推迟退休,对养老金作调整的规定。60岁可以退休领取降低的养老金。

残疾人福利

203. 丧失能力期间收入保障是建立在职业退休金、国家养恤金和退休金领取者住房补贴的基础上的。

204. 丧失工作能力的养恤金应支付给有保险的16至64岁的人,他们由于疾病、生理缺陷或受伤不能从事正常工作或从他们的年龄、职业、教育或居住地考虑适合他们的任何其他工作。这种养恤金也支付给工作能力不会再恢复正常的56-64岁的人。这方面的决定因素是疾病的种类、上年岁、工龄、健康状况恶化和工作条件。这种个人提前退休养恤金按有别于普通丧失工作能力的养恤金的不同标准发给:重点放在雇员的工作承受能力。

家属抚恤金福利

205. 家庭供养者死亡后,其遗孀和子女通常享受两种法定抚恤金:按职业养恤金办法提供的抚恤金和按国家养恤金办法提供的国民抚恤金。

206. 根据职业养恤金法,家属抚恤金可发给鳏夫和寡妇以及18岁以下的子女。如果至少有三个受益者,抚恤金等于丧失工作能力的全部养恤金。但是,配偶抚恤金的比率根据寡妇/鳏夫收入予以调整。如果寡妇/鳏夫与死者有或曾有过共同子女,他/她有资格领取抚恤金。如果没有共同子女,寡妇或鳏夫有资格领取抚恤金只要婚姻在寡妇/鳏夫50岁生日之前缔结和婚姻已延续至少五年,并且寡妇/鳏夫在配偶死亡时至少50岁或根据国家养恤金法领取丧失工作能力养恤金至少三年者。

207. 1993年家属抚恤金的平均水平为2042芬兰马克(TEL)、937芬兰马克(LEL)、1694芬兰马克(YEL)、574芬兰马克(MYEL)、2388芬兰马克(VEL)和2359芬兰马克(KVTEL)。

208. 根据国家养恤金办法“抚恤金”一词包括死者配偶抚恤金和孤儿抚恤金。孤儿抚恤金支付给所有18以下的半孤儿和丧失双亲孤儿以及年龄在18-21岁因学习或职业培训而不能维持生计的人。抚恤金可通过家长、养父/母或对孩子承担责任的任何其他其他人领取。纯孤儿享受两种抚恤金,即通过和父母双方的关系领取的抚恤金。

工伤福利

209. 法定工作事故保险包括工作事故、工作过程中逐步形成的某些受伤或职业病。雇主有义务为雇员保险和支付医疗费用。保险包括收入损失。

210. 一旦能力的丧失从事故的发生或职业病的出现之日起至少持续3天,每天发给补助。每日补助最长发一年。在前四个星期,补助数额与雇主所付生病工资一样。此后,补助为雇员年收入的360分之一。

211. 医疗费全额报销。医疗费包括医生的治疗费、住院费、药费、假体和其他救护费用和车费。

212. 如果由事故或职业病引起的受伤造成永久性的一般残废,被保险人享受不方便津贴,以补偿由除被减弱的工作能力以外的受伤或疾病造成的其他不方便。

213. 雇员还享有再康复赔偿。这种补偿一部分属于医疗,一部分属于职业。

214. 抚恤金支付给因工作事故或职业病受伤或死亡的人的家属。还支付丧葬

费。

215. 工作事故保险费由雇主支付。保险费根据两种基本制度,即一般费率和特殊费率决定。一般费率适用于小雇主。保险费取决于工作的危险程度,保险费的数额是所付工资的一个固定份额,不管雇主本身的事统计数字如何。保险费的数额受职业类内部事故趋势的影响,并在每年根据全国总的趋势予以修改。

216. 特别费率适用于中型或大型雇主。保险费遵循每个雇主的实际事故趋势。目标是雇主的保险费用和补偿费用在长期内相吻合。雇主的规模越大,保险费与雇主自己的事故趋势就越接近。对中等雇主适用一种所谓半个人制度。永久补偿的份额是为未来若干年确定的。大的雇主有可能选择一种有限超额损失制度,这意味着雇主对每一事故一定范围内的损失负责,超额部分完全由保险支付。

失业福利

217. 结合1994年秋季提交国际劳工组织关于第168号公约的报告(附录23)提交了关于失业福利和有关立法中的最近动态的报告。

3. 社会保障资金来源

218. 在芬兰,社会保障一般由雇主、雇员和国家供资。每方分担的支付额和付款比例因福利种类而异。

219. 由社会保障机构以居住为条件支付的福利由雇主和参保人的社会保障摊款以及国家和市政府的摊款供资。由社会保障机构支付的基本失业福利完全由国家供资。与收入有关的失业福利由失业基金的成员、雇主和国家供资。

220. 职业养恤金保险和法定事故保险是根据雇用关系提供的福利。在私营部门工作的雇员的职业养恤金保险由雇主支付的与工资有关的保险分摊部分供资。自1993年以来,雇员通过支付职业养恤金分摊额也为就业养老金保险作出贡献。法定事故保险通过雇主的分摊部分供资,这种分摊部分是按事故风险程度收取的。

221. 1994年社会保障摊款率如下:被保险人的疾病保险摊款是应纳税收入在80,000芬兰马克以下为每马克1.90彭尼,超过这一数额的应纳税所得为每马克3.80彭尼。国家养恤金对每个被保险人的保险分摊是每马克应纳税收入交1.55彭尼。对养恤金领取者的疾病保险摊款是应纳税收入在80,000以下为每马克4.90彭尼,应纳税收入超过这一数额为每马克6.80彭尼。国家养恤金保险摊款是市政税收中应纳税

收入每马克2.55彭尼。对养恤金领取者的疾病和国家养恤金保险摊款总额最多是每马克应纳税收入为9.35彭尼。养恤金领取者的保险摊款的任何增加不得超过应计养恤金收入的4%。摊款从任何劳动收入中按与其他被保险人的同样比率扣除。私营部门雇主的疾病保险摊款是所付工资的 1.45%，国家养恤金保险摊款是所付工资的 2.40%、4.00%或4.90%。因此，1994年私营部门雇主社会保障摊款(疾病和养老金保险摊款)是所付工资的3.85%、5.45%或6.35%。不收取儿童福利摊款。国家及其机关、市政府、市政府联邦和公用事业的疾病保险摊款是所付工资的2.70%。公营部门其他雇主的摊款是所付工资的7.70%。所有公营部门雇主的国家养恤金保险摊款为所付工资的3.95%。

4. 社会开支占国内生产总值的份额

表1. 1980年至1983年社会保障开支占国内生产总值的比率

年份	按1993年价格 计算的社会保障 开支 (百万 芬兰马克)	变 化 百分比	按1993年价格 计算的国内生 产总值 (百万 芬兰马克)	变 化 百分比	社会保障开 支占国内生 产总值百分 比
1980	86 138		402 832		21.5
1985	118 622	8.2	463 331	3.4	25.8
1990	152 689	6.6	547 416	0.0	27.2
1991	166 882	9.3	508 737	-7.1	32.4
1992	179 304	7.4	490 186	-3.6	36.8
1993	181 400	1.2	480 470	-2.0	37.8

222. 1991年开始的严重经济衰退引起社会开支占国内生产总值的比例上升。由于经济衰退，国内生产总值1991年下降约7%，1992年又进一步下降近4%。此外，失业从1990年的净4%逐步上升到1994年的18%。结果，失业补贴开支成倍增长，导致社

会开支占国内生产总值的比率上升。

5. 作为公共保健制度补充的私人保健的份额

223. 见芬兰政府对国际劳工组织专家委员会有关国际劳工组织第130号公约第17条执行情况提出的问题所作答复(附录21)。

6. 不享受社会保障的群体

224. 在北欧国家,享受社会保障和服务的权利特别是享受基本保障的权利的条件是居住,而不是以劳工市场状况。因此,所有人至少均属于基本保障制度范围。保障系统非常普遍,即原则上包括全体人民,无论其收入程度或劳工市场状况如何。

225. 一市区居民对保障的享受权利取决于法律如何规定提供保障的义务。主要办法是要求市政当局提供保证和为特殊群体规定管区居民权利的。

226. 管区居民权利带来获得服务的绝对权利。如果一个人有获得基于立法规定的保障的主观权利,市政府有提供这种保障的绝对义务,而不论市政府经济状况如何。通过管区居民权利为一大群体得到保障作保证,即3岁以下的儿童有权享受日托和若干较小群体有权获得为残疾人和儿童福利的服务。

227. 根据法律中可能已有的规定或在较低一级指导制定服务目标的规定,例如,根据儿童日托法第二节,在安排儿童日托时出于社会和教育原因必须对需要日托的儿童给予优先。

228. 在其他方面,一市区的居民获得保障的权利主要取决于市政府如何决定提供一系列保障。这意味着市区的每个居民通常与同一市区处于类似地位的其他居民享有同样保障的权利(平等原则)。

229. 与社会福利部门有关的法律中的典型特点是就内容和程度而言,要求根据市区的需要提供保障。儿童日托法、儿童福利法、反吸毒法和为残疾人服务法的规定就属于这样的情况。近几年保障的实际范围尤其受到因经济衰退造成的削减的影响。衰退影响导致一些社会群体地位恶化,各城市之间保障的区别扩大、对受益者的收费增加和保障减少。

230. 衰退期间所谓债务过分沉重者的地位尤其恶化。债务过于沉重者中的多数人是具有正常住房贷款的个人,他们因失业、住房市场的急剧变化和实际利率上升而陷入债务。由于补充福利中没有考虑贷款分期付款的因素,产生了与基本收入

有关的困难,因此,试图偿还贷款的家庭实际上可能几乎没有资金。已通过债务咨询和债务重新安排来努力解决这一情况。

7. 社会保障方面的变化

231. 在1990年代芬兰发生衰退。由于这一原因,社会保障福利方面作了一些修改。这些修改尤其涉及疾病和产妇津贴、对医疗费用支付的补偿和失业保障。

232. 关于失业保障,第一次进入劳工市场的资格期限于1993年1月1日起从六星期延长到三个月。同时,对获得家计调查每日津贴的标准从严掌握。

233. 从1994年起,对失业保障作了修改,为支付每日失业津贴固定期限。这一期限过后,可以给失业人付劳工市场补贴,其数额与每日失业补贴相等。劳工市场补贴也支付给第一次进入劳工市场的人和已不再领取与收入有关的失业补贴的失业者。

234. 政府在1991-1993年期间的目标是将由社会保险机构负责的芬兰社会保障制度维持在过去的水平。由于严重的经济衰退,采取了影响社会保障的经济措施,而且未能发展社会保障制度。相反,必须在许多情况下通过对接受补贴实行新的、更严格的标准进行改革。

235. 在1991-1993年期间对国家养恤金办法仅作了一些小的修改。通过从1991年9月1日起增加支付养恤金的夫妇的国家养恤金补充数额和改善住房补贴(提高住房费用最高限额、根据居住地点分级,和提高收入最高限额)来提高补贴比率。

236. 疾病保险办法的改善是1991年7月1日生效的产妇特别补贴制度。被保险的孕妇如果其工作场所的化学物质、辐射或传染病对胎儿或妊娠可能造成威胁,获得产妇特别补贴。支付该补贴的条件是无法将被保险人转到其它职位,结果她不能工作。产妇特别补贴每日数额按照产妇、父亲和父母补贴的数额的同样方式决定。

237. 否则该制度必须严格控制:对发给与收入有关的每日补贴的标准作了修改,将不同收入类(80%、50%、30%)的补偿比率下降到66%、40%和25%;资格期限从7天延长到9天;父母补贴期限从275天缩短到263天;但是在孩子出生时父亲休的假不缩短父母补贴期限,对药品报销制度作了调整,增加了个人责任和改变了报销百分比,使之对重病给予更好的补贴;没有提高指数。

238. 关于再康复的法律于1991年10月1日起实行改革。结果,社会保险机构有义务为丧失能力者安排职业再康复和为严重丧失能力者安排职业医疗再康复。此外,社会保险机构可以安排其它种类的职业和医疗再康复,取决于每年为此目的分配

的资金数额。与同时生效的再复原津贴法规定了再康复期间的收入保障。该法改善了收入保障,特别是从社会保险机构以外的机构获得再康复服务的人的收入保障。

239. 各城市之间社会和保健服务方面的区别正在扩大。一个城市的某些职能可能管理良好,而在另一城市,其它职能则可能管理不善。城市之间某些服务方面的区别的原因在一定程度上可能是城市的规模造成的。例如,通常大城镇等待人员的名单比小城市要长。根据社会事务和卫生部进行的研究,在非机构服务部门,如精神保健服务和在补充津贴方面各城市之间存在差距。但是,预防性保健活动没有大量减少,跨越各市行政范围的合作明显增加。

第 10 条

1. 国际公约

240. 芬兰批准了第一节提到的下列国际公约:

《公民权利和政治权利国际盟约》;

《儿童权利公约》;

《消除对妇女一切形式歧视公约》;

国际劳工组织1973年《最低年龄公约》(第138号)。

2. “家庭”一词的定义

241. “家庭”这一概念没有统一的定义。根据芬兰家庭统计中使用的定义,家庭包括住在一起的人,他们是(一)合法结婚或同居父母及其未婚的孩子,他们可能是父母的共同孩子或任何一方配偶的亲生或养子;(二)双亲中的任何一个和他/她未婚孩子或收养的孩子无论其年龄如何和(三)合法结婚的夫妇和没有孩子的同居夫妇。

242. 统计中所使用的定义不包括所有象家庭那样密切的关系。在有关该问题的讨论中,人们强调家庭变成比过去更为多样性和更难下定义的现象。随着婚姻关系的破裂变得更为普遍,形成了新的关系。但是,与原家庭的联系并不一定中断,特别是离婚配偶有共同孩子的情况,因为尽管离婚对孩子的看护权判给双亲。此外,除了感情联系,物质考虑因素使离婚配偶与原家庭联在一起。

243. 从私法角度而言,家庭概念原则上不限于在同一住所居住人。立法的界

定是一方面家庭涉及到配偶之间的关系,另一方面它涉及到儿童的地位和父母对其孩子的义务和权利。并不是因为父母与子女之间的关系必须属于一种单一的概念才必须界定“家庭”的概念,无论子女的父母组成一自然家庭或子女在这一特殊家庭中长大。

244. 在社会福利法律和税收中,共同家庭被作为出发点,因此除了基于私法的家庭关系之外,通过同居组成的家庭关系也得到承认。社会福利立法载有若干规定,其中对家庭承诺予以考虑,作为支付补贴的标准或影响对社会福利服务收费率的因素。尽量对合法婚姻和同居一视同仁,因此家庭概念的范围比司法规定的范围更广。

245. 芬兰法律和统计均不承认同性恋关系,这种关系也不受任何法律后果的约束。此外,家庭统计仅承认连续两代构成的家庭。

246. 工作组于1992年向社会事务和卫生部提出报告,建议颁布单独的家庭法,作为所谓的基本法,根据这一法律,“家庭”概念如果在有关社会福利和保健的其它立法中没有所界定则另外作界定。根据拟议的法律,住在共同住所的合法结婚或同居者以及其年龄18岁以下并且至少由一方负责看护和照料的每一子女方的应看作属于一个家庭。21岁以下的青年人和一对已婚或同居夫妇住在同一住所但因丧失能力或其它类似原因依靠家庭的人,他们应被视为该家庭的成员。因学习或工作或其它类似原因而临时不住在家里的人并不影响作为该家庭的成员。根据该法,如果法律另有规定,18岁或18岁以上的其他人可被视为属于一个家庭。因此这一规定允许家庭概念的定义有别于拟议的法律的概念,只要这种偏离从任何特定法律或立法领域的角度认为适当。

3. 成人年龄

247. 见芬兰政府提出的关于《儿童权利公约》第一次报告中关于第1条的章节。

4(a) 缔结婚姻

248. 有关缔结婚姻的《婚姻法》的规定于1987年作了修订。根据《婚姻法》,18岁以下的人不得缔结婚姻,除非因特殊原因由司法部给予许可。精神病或精神残疾不再构成婚姻的障碍。但是,结婚典礼上的主婚者有义务保证结婚方能理解

婚姻的含义,因而有能力对婚姻表示同意。(就所知,目前在芬兰不存在导致缔结违反有关方意愿的婚姻的作法。”

4(b) 家庭保护

子女补贴

249. 子女补贴是从国家基金中为抚养儿童支付的一笔款项。自1948年起,子女补贴付给16岁以下的儿童,自1986年起付给年满16的儿童。子女补贴数额根据儿童出生的顺序分级。

250. 自1994年初,对子女补贴制度进行了改革。与家庭政策有关的几乎所有税款扣除额均废除,节约的资金的大部分作为子女补贴支付给家庭。在同样情况下,比过去更为强调对大家庭的支助。

251. 自1991年初以来,子女补贴数额如下:第一孩子每月为570芬兰马克,第二个720芬兰马克、第三个910芬兰马克、第四个1030芬兰马克、第五个及以后每增加一个孩子每月1220芬兰马克。此外,支付给单身父母的子女补贴每个孩子每月增加200芬兰马克。同时,对3岁以下儿童支付的子女补贴的增加已废除,尽管16岁以下的儿童现在已列入分级制度。

抚养补贴

252. 根据《保证儿童抚养法》,市政当局有责任为抚养儿童提供经济支助,如果议定或命令的抚养资助被忽视或如果没有确定父母身份,市政府支付抚养补贴。也可以支付为补偿经法院确认的抚养补贴与抚养资助之间的差额的津贴。1993年支付给单身父母的抚养数额为每月606芬兰马克。支付给已经再婚或同居的人的抚养补贴是每月493芬兰马克。

托儿支助制度

253. 市政府负责幼儿的日托。托护幼儿的资助制度以两个初级制度为基础。幼儿日托法自1973年起生效,要求市政府根据居民需要提供日托服务。自1985年以来,儿童家庭托护津贴法按程度有效,给3岁以下幼儿的父母在日托和经济资助的家

庭照顾之间作选择的权利。该法律的原则是保证父母在安排通过社会提供资助为3岁以下幼儿的照顾作安排时有选择。

254. 自1990年初以来,日托权利范围扩大。3岁以下的所有幼儿均有被送入市政日托的管区居民权利。市政府日托包括日托中心和家庭托护。家庭日托人员由市政府雇用。

日托

255. 自日托法生效以来提供的市政府日托位置的数目增加了5倍。1973年有43,000个市政府日托位置,其中大多数(97%)在日托中心。市政府日托位置的数目逐步增加,直至1990年达到214,000个位置的顶峰。在日托位置的增加中家庭日托占最大比例。1990年家庭日托位置几乎占有所有市政府日托位置的一半(43%)。自1990年以来,日托中的位置数目减少,到1994年初剩下180,000个位置。日托位置的减少在家庭日托中最明显,1994年初家庭日托提供约67,000个位置。这一数字几乎比过去的4年少三分之一。

儿童日托场所和日托费

256. 1993年初日托场所的总数为193,000个,其中117,500个为日托中心,75,500个为日托家庭;154,100个为全日制托护,39,900个为半日制托护。

257. 父母有资格免费日托的收入标准依家庭大小和地区生活费用的不同而不同。儿童日托费用并不按年龄分等级征收。如一个家庭有若干子女送入市区日托或由市区监管的私营日托场所,即每个儿童的收费减少一等。

家庭托儿补贴

258. 约有87,000个家庭属于家庭托儿补贴办法的范围。约有145,000个儿童属于这一办法的范围。自1985年以来,接受补贴者的人数持续增长。根据社会事务和卫生部的估算,1993年托儿总费用相当于93亿芬兰马克。日托总经营费用占开支的三分之二,而家庭托儿补贴占三分之一。

产妇福利

259. 产妇福利是以一次总付或产妇包干的形式提供的。大部分父母选择产妇包干办法,其中包括在第一年为婴儿提供所需衣物以及其他用品。1994年,以一次总付形式提供的产妇福利为760芬兰马克。与现金补助相比,产妇包干几乎是二倍。产妇福利由国家基金中供资。

产妇和婴儿保健和学校保健服务

260. 见所附外交部出版物《芬兰的妇幼保健》(附录24)。

产妇保健

261. 除了监护待产妇的健康外,产科诊所还与保健中心合作,照顾胎儿的健康和发育,并负责整个家庭的保健。产妇保健还包括许多父亲也参加的分娩准备学习班。几乎所有的分娩均是在大学、中心医院或区域医院里进行的。

262. 几乎所有的待产妇都在产科诊所检查。根据出生登记册,只有0.3%生育妇女从未到医院检查。第一次检查一般是在怀孕12周时。一些产前诊所与各医院配合门诊。一些产科诊所可将需要进一步检查 and 治疗的产妇转入医院。

儿童保健诊所

263. 儿童保健诊所可继续进行由产科诊所开始的家庭预防性保健工作。除体检和教育外,各诊所还负责实施预防接种方案。在第一年,由诊所儿科医生进行3次婴儿体检,并且由护士进行平均10次检查。过了婴儿期后,检查次数有所减少。除了体格健康外,同时还监察儿童的精神活动和社会心理成长情况。

学校保健服务

264. 学校保健服务继续促进儿童及其家庭成员的健康。每个学校在必要时都可随时从保健中心邀请护士和医生,及心理学家、心理治疗医生和语言治疗医生。除健康检查外,学校健康教育是所提供另一项重要服务。

265. 对所有预防性保健服务目前都进行经济、效率和效益进行评估。自1993年有关国家资助的修正案生效以来,各市政当局的决策权有所增加。由于衰退,预防性保健服务,特别是学校的保健服务遭到严重削减。

5. 产妇保护

5(a)(一) 产妇保护的适用范围

266. 当妇女怀孕至少154天之后,可适用《雇用合同法》中有关产妇、产妇之夫和父母假的条款。产妇、产妇之夫和父母假的总假期为263个工作日。所有在私营和国营部门工作的雇员都有权享有产假。

267. 根据《平等法》,对怀孕或产期的妇女提供的特别保护不得被视为歧视性的举措。

268. 根据该法律,雇主不得因怀孕或他得知某一雇员怀孕,而中止该雇员的雇用合同。雇主既不得在雇员休产假、产妇之夫假或父母假期间终止雇员的就业合同,也不准在得知雇员将行使他/她的上述休假权利时采取解雇措施。雇主在拿不出其他证明的情况下终止一名怀孕雇员的就业合同,则可认为是基于怀孕而采取的解雇措施(见《国家公务员法》第46节)。

269. 由于在司法实施中有若干疑点,1992年8月1日增加的条款对《平等法》作出了修订。根据这一条款,怀孕显然是取决于性别,因此,按照《平等法》禁止以此作为歧视的理由。同样,还必须更明确地界定《平等法》对间接歧视做法的禁止条款。根据《平等法》的各规定,在就业期间或在就业期结束之际,均不得以怀孕、生儿育女、家庭责任和其他与性别有关的间接理由为由,使求职者或雇员在录用或领取报酬方面处于不平等地位。雇主也不得基于雇员性别的理由,限制固定就业期的关系。

270. 此外,对《平等法》作出的修订,使得基于怀孕或生儿育女,引起的有关固定就业期关系方面的歧视应与雇主违反第8节所禁止的歧视性做法造成的后果负有同样责任。

5(a)(二) 总的产假期和分娩后的法定休假期

271. 根据《雇用合同法》(320/70)第34节,雇员如果有权享有《病假保险

法》所规定的产妇、产妇之夫假或父母假补贴时,雇员则有权享有产假、产妇之夫或父母假。在这一期间,不得终止雇用关系;相反,雇员在结束产假、产妇之夫或父母假之后,有权返回他/她原先的岗位或从事相应工作。

272. 虽然雇员有权享有法定的产假,但分娩之后并无强制性的休假期。在产假期期间,雇员在雇主同意的条件下,可从事对其健康或胎儿健康无危险的工作。但是,在分娩之后六个星期中,雇员只能从事劳动强度极轻的工作,这种工作的安全性必须具有医生证明。这项规则的例外是,农业和家庭工作以及在雇员自己家内从事的其他工作。

273. 在产假之后,婴儿的母亲或父亲有权享有最多达158个工作日的父母假。

274. 根据《雇用合同法》,在家长补贴期结束之后,雇员有权享有照顾假,以便照顾婴儿直至其达3岁。享有照顾假的先决条件是,一次只允许父母双方中的一位享有这一休假权。

275. 附录一,第6和第7页和附录二第5页均阐明了与产妇保护有关的照顾假。

276. 父亲可因婴儿出生享有6至12个工作日的产妇之夫假。此外,他们有权在父母补贴期期间,选择6个工作日的休假期。上述两种产妇之夫假都不会缩短父母补贴期。父亲们越来越多地行使这项权利,利用产妇之夫和父母假。1985年期间约有26%的父亲利用了他们的权利,享用了产妇之夫或家长照顾假。父亲因为婴儿出生一般休1或2周的产妇之夫假,但只有3和4%的父亲休父母假。

277. 领养6岁以下儿童的养父养母休假期为100至234个工作日。(1992年:100至246个工作日)。

5(a)(三) 在上述休假期期间提供的福利

278. 疾病保险办法以处理疾病情况同样的方式,报销医生诊费、检查、治疗、医药和车费。

279. 根据《疾病保险法》以产妇、产妇之夫或父母补贴作为收入保障。上述这些补贴率是根据照顾儿童的父亲或母亲的工资收入确定(1990年,这项补贴率为工资收入的约80%,而1994年约为60%)。根据《雇用合同法》,雇主可提供产妇、产妇之夫或父母假期间的全部或部分工资或薪金。然而,雇主可得到这一休假期间的每日补贴。但是雇主没有义务必须支付产妇、产妇之夫或父母假期间的工资或薪金。如果是无工资收入者,他/她可有权领取每日最低补贴。对在家照顾婴儿的父母任何一方的每日最低产妇、父亲和父母补贴为78.30芬兰马克。

280. 按怀孕154天之后、在预产期之日前已符合在芬兰居住期满180天规定的妇女,可享有产妇补贴。产妇休假期为105个工作日,并可在预产期前的50个和30个工作日之间选择开始休假的日期。

281. 在产假补贴期结束之后,父母有权享受父母补贴,以便在家照顾幼儿。父母补贴可根据父母双方的协定,支付给父亲或母亲。支付补贴的先决条件是,在预产期之前父母一方必须在芬兰至少居住期满180天。父亲如果同意照顾幼儿并且不从事任何挣取收入的就业,即可得到父母补贴。父母补贴的最长支付期为158个工作日。在同一期间,一个家庭出生双胞胎或多胞胎的情况下,父母补贴期限可延长60个工作日。因此,父母补贴的最长期限是105+158个工作日,总共为263个工作日,而在双胞胎出生的情况下,105+158+60,即323个工作日。

5(a)(四) 报告期间与产妇补贴期有关的变化

282. 1985年2月1日,《产妇补贴》改为《产妇、产妇之夫和父母补贴》。父亲享有的父母补贴期延长至158个工作日。1987年1月1日,产妇补贴的期限由100日延长至105个工作日。1988年1月1日,在同期如家庭中生育了双胞胎或多胞胎子女之后,父母补贴期可延长60个工作日。1991年1月1日,父母补贴的期限由263延长至275个工作日。在预产期前的30至50个工作日之间,可有权享有每日补贴。父亲本人可享受为期6个工作日的父亲补贴休假,而这一休假不会缩短父母补贴期。自1991年1月1日起,从事具有健康风险职业的产妇有权领取特殊产妇补贴。自1993年1月1日起,父母补贴期由275日缩短至263日。因婴儿出生所休的产妇之夫假,不再缩短父母补贴期。

6. 保护儿童免遭经济和社会剥削

283. 关于这一节,芬兰提交儿童权利委员会关于《儿童权利公约》执行情况的报告提到有关第32条的内容。

6(a) 招收就业的起码年龄

284. 关于这一节,芬兰关于《儿童权利公约》执行情况的报告提到有关第32条的内容。

285. 此外,对某些职业,诸如在船舶、公路运输和爆破工作实行了较高的招收就业起码年龄。

6(b) 关于雇用儿童的统计

286. 根据官方统计数字,在劳动力队伍中最年轻者是15岁。劳动力队伍的概念包括赚取收入的就业者和失业者。

1993年	总 数	属于劳动力 的人数
15岁	64,000	6,000
16岁	69,000	10,000
17岁	64,000	14,000

6(c) 家庭雇用的儿童

287. 芬兰并没有关于儿童在其自己家庭、农场或商业经营中从事工作的儿童的统计数字。所有7至15岁的儿童都上学。儿童在其自己家庭中就业并不是芬兰的普遍情况,然而,有些儿童在其父母的农场中工作,特别是在夏季几个月期间从事工作。

6(d) 得不到保护的儿童

288. 《保护青少年工人法》适用于所有儿童。

6(e) 有关权利的宣传

289. 劳工保护当局还负责提供有关条例内容的资料,监督《保护青年工人法》的遵守情况。劳工部于1994年印发了有关工作青年权利的手册,即所谓“青年人和劳工立法”(Nuoret ja työlainsaadanto)。

6(f) 困难和缺陷

290. 所确立的一些详尽的立法是为了加强保护青年工人。关于保护青年工人的法令(508/86)包括有关禁止青年人从事某些职业的条款。当青年人被雇用从事危险工作时,青年工作法令规定雇主在雇用该职业之前,必须先通报劳工保护当局对这一职业的就业地点实行监察。

7. 对法律的修正

291. 劳工部关于适于青年人从事的轻强度工作的决议(第1431/93号)和劳工部关于青年人从事危险性工作的决议(第1432/93号)于1994年生效。

292. 芬兰关于《儿童权利公约》执行情况的报告也提及了其他一些方面,其中包括了根据第32条,对(第998/93号)《保护青年工人法》的主要内容作出的解释。

第 11 条

1. (a) 目前人民生活水平和最近的变化

293. 芬兰政府向国际社会福利理事会于1994年7月举行的有关福利政策趋势会议提交的报告提及了这方面的问题(附录25)。

1(c) 贫困线

294. 芬兰并未计算最贫困的40%人口的人均国民生产总值。按国际标准衡量,芬兰的收入分配较为均匀:1992年按消费单位平均计算,可支配收入在十个等级中属最低四个等级的家庭占26.7%。芬兰没有规定正式的贫困线。各类研究表明,近几年来,家庭可支配收入有所下降。

1(d) 实际生活水平指数

295. 芬兰不使用上述指数。

2. 享有充足食物的权利

2(a) 这一权利实现情况概述

296. 芬兰总的营养情况较好。从公众健康情况来看,可以看出一种积极趋势。食物开支占家庭总开支的比例下降。1985年,所计算的食物开支比例是26.6%,而1990年是23.3%。虽然尚无1994年的数字,但可预料,由于家庭可支配收入的下降,这一百分比有所上升。

297. 由于经济衰退,有些家庭不得不比原先更为认真地计算食物上开支。根据社会事务和卫生部于1994年春季进行的面谈调查,在接受调查的18-74岁的人口按比例计算有3.2%,即100,000多人在上一年由于经济原因曾经挨饿。调查对象中有13%的人说,在前一年由于他们买不起较好的食品,不得不满足于营养价值较低,而且往往食用比以往粗糙无味的食品。挨饿的危险比一般人更大的家庭中的儿童以及无家可归者,但未被列入调查对象。

298. 1994年,这一问题的程度与1993年期间几乎相同。但是,挨饿的平均时间有所缩短。在此附上一本题为“芬兰营养政策”的书。

2(b) 关于饥饿和/或营养不良发生率的详情

2(b) (一至三)

299. 芬兰各地营养不足和饥饿的发生率分布较为均匀,而且各省份的男女之间并无巨大或必然的差别。

300. 不同社会群体,营养不良和饥饿发生率不同。据报道,前一年30%的失业男女由于经济的拮据,不得不满足于粗茶淡饭。其次,1994年春季处境最不利的群体是,男学生(18%)和女工(15%)。所有其他社会群体中,营养不良问题的人约占10%。据报道,在失业者中,12%的男人和6%的妇女曾经挨饿。

表 1. 1994年春季, 由于经济原因, 据报导挨饿的
各不同社会群体的人所占比例(%)

	男	女
自耕农	1.6	--
高级白领工人	3.4	1.2
低级白领工人	--	1.2
蓝领工人	2.3	3.4
养恤金领取者	1.2	1.4
自营职业者	1.8	--
学 生	4.8	6.0
失 业 者	12.3	6.3
合计(N=1798)	3.8	2.8

301. 采用上述调查办法, 不能获得充分的资料, 无法对处境不利者的状况得出确切的结论。但是, 这一问题也显然具体地体现在一些低收入的年轻人和补助福利领取者身上。此外, 由于缺乏社会支持网络, 致使这一情况更为严重。特别是年轻人未被列入此类网络, 而且他们一般也不求助于各类组织提供的食物援助。

3. 享有适足住房的权利

3(a) 关于芬兰住房情况的详细统计资料

302. 见附录26。

303. 社会福利住房服务部门可提供约20,000个位置。在《社会福利法》(第10节)中,住房服务被界定为,提供住所和资助性的住所,通过社会工作与其他社会服务部门,支持个人实现他/她致力于独立居住或迁入独立的住所。这些服务向一些出于特殊的原因,需要援助或支持,以便安排其住房和住所者(社会福利法第23节)。保障居住权利和住房水平的《租房法》适用于大部分社会福利性的住房出租业务。

3(b) 关于易受害和处境不利群体的详细情况

3(b)(一) 无家可归的个人和家庭的数目

304. 在芬兰的统计中,由于无法获得其自己的住所,与其父母居住在一起的未成年或成年的子女不属于无家可归者。根据社会福利和住房管理当局的定义,无家可归者是由于没有住所,暂时地居住在亲属或其朋友家中,但未在居住者登记册中登记姓名的人。

305. 在芬兰,凡由于其没有住所求助于当局,或被当局认为没有住所者,以及那些没有适当的住处,被安置在收容院或诸如此类的住所中的人,或居住在一些非收容机构(‘隐蔽性的无家可归状况’)的人均归属于无家可归者。

306. 1993年,芬兰约有11,700人和300个家庭无家可归。其中,2,600人住在户外,例如,暂时的住处,2,400人居住在收容院内,还有6,700人暂时居住在朋友和亲属家中。

307. 在那些居住在收容院和收容所中的无家可归者中,十分之九为男性,其平均年龄为48岁。这些人中的约40%为无熟练技能者,约有40%的人为熟练技能者。约有20%的男性和约一半的女性为养恤金提前领取者。

308. 据估计,无家可归者的收入占应征税收入的四分之一(赫尔辛基,1985年)。无家可归者一般都是失业者,或者是临时就业者或非熟练的劳工。约有五分之一工作年龄的男性领取提前养恤金,而且他们普遍处于失业状况。这些男性中的三分之二是未婚者,约有三分之一是离婚或分居者。无家可归者中极少数是已婚或

鳏、寡者。

309. 关于无住所家庭的资料极少。芬兰无住所家庭的数量极低,而且家庭无住所,特别是有子女家庭的无住所情况往往是暂时的。

310. 在56%的情况下,处于无家可归的状况一般不超过6个月。在被迫居住在收容院或收容所之前,五分之一的无家可归者原先均居住在他们自己的公寓中。其次属于这一收入范围的群体是走出这些收容院或类似住所的人。

311. 无家可归者作为其所在市区的居民,可与其他城市居民一样获得同样的保健和医疗服务。如果他们的家不在他们临时居住的市区内,他们有权和另一市区的其他成员一样领取补充福利金和享有同样有限的保健服务。

312. 按年龄调整的无家可归者男性死亡率估计比普通人口高四倍。

3(b)(二) 无适当住房的家庭和个人数目

313. 1990年,约有180,000家庭所居住的住处低于标准(见统计资料),所谓低于标准系指,住所缺乏下述某项方便设施:自来水、下水道、热水或抽水马桶。

314. 1990年,375,000个家庭和150万人居住在拥挤的住宅内(见统计资料),住宅拥挤系指,厨房不计入房屋数量的情况下,未达到每人一间房的状况。

3(b)(三) “非法”住房

芬兰不存在这种住房。

3(b)(四) 过去5年中被迫搬迁的人数

315. 在所有各种住房中,人民均受到不被迫搬迁的法律保护,而且法律中规定了强迫搬迁的正当理由。《租房法》有关于无所有权通知书和结束租赁合同的规定。司法部收集了所收到搬迁通知的统计数字。1992年,总共发出了5,447份搬迁通知,而1993年是6,107份。出于种种原因,实际上并未实施所有的搬迁。

3(b)(五) 住房费用

316. 政府并未规定可承担的起的限度。1990年,共有336,000家住户(占总数

的16%)房租占收入的30%,甚至更高。

3(b)(六) 等待住房的人

317. 截至1993年底,社会租赁住房的等待名单上有约57,000户。

3(b)(七) 各不同类型的住房

318. 1990年,148万住户,共380万人居住的是自有产权住房,约有51万户,共130万人居住的是租赁住房,--约有30万户,共约60万人居住是社会租赁住房,约21万户,共约43万人居住的是私人租赁住房。

3(c)(一) 住房权利

319. 芬兰并未在法律上规定个人享有的住房权利。根据《住房条件改善法》,法律的总目标是保障在芬兰长期居住的每一个人享有适当标准的住房。该项法律是一项发展法,指导公共当局行动,但不赋予个人此类权利。

320. 住房权在某些特殊情况下被规定为个人的主观权利,从属于根据《残疾人服务法》和《儿童福利法》的规定,针对当局所作的各项决定向法院提出申诉的权利。

3(c)(二) 关于住房等问题的法律

321. 见其它答复。

3(c)(三) 关于使用土地的法律

土地使用规划和参与

322. 芬兰关于土地使用、土地规划、和使用土地有关的征用和规划的法律以及关于社区参与土地规划问题的规定,均载于《建筑法》和《建筑法令》(经几次修订)。

323. 芬兰环境部或各省政府(芬兰共有10个省政府)有权批准大部分计划,但土地使用规划是地方社区的特权。有关市区的所有成员(个人、注册的非政府组织、公司等)有权在规划制定期间提出意见,并且在通过(批准)之后,如果他们对规划的内容仍感到不满意,可以向部或各省政府提出上诉。上诉必须具有法律根据。凡不同意上述政府官员决定者,随时可向最高行政法院提出申诉,由最高法院作出最终裁决。

324. 1990年对《建筑法》作出了修订,从而规定应紧急处置对住房建筑具有重大影响,或出于某些其它社会原因,对城镇规划、建筑规划或总体规划提出的申诉(第138a节)。

325. 除在土地使用规划方面所采取的民众上诉外,根据在1994年9月1日生效的新《环境影响评估法》,公众参与也有很显著的作用。

土地征用

326. 根据《建筑法》,当地市政委员会有权征用私有不动产。但必须按时价给与补偿(见载于附录27的《建筑法》第7章)。

327. 如果政府或市政委员会出于共同需要(例如为划定住房建造区、自然保护或保护文化遗产)需要占用私有土地,它们首先必须在其土地使用规划中阐明它们需要的理由。在多数情况下须得到环境部许可,然后按时价格支付补偿费(所谓的全额补偿)。如果规划中的私有资产将用于建造除私有建筑之外的其它目的,而且如果土地所有者有此而不能以可得到合理利益的方式利用他的土地,那么享有补偿的权利,还包括给予补偿的义务。《关于不动产补偿和特别权利法》(1977年)载有关于赔偿数额和正式征用程序的条款。

328. 根据《优先购买权法》(1977年),地方当局拥有在所管辖地区不动产交易中的优先购买权。可利用这项权利购买土地用于城区发展和建立娱乐和保护区。

3(c)(四) 房客权利

329. (第653/87号)《租房法》规定了房客权利。该法对租赁契约、租金确定、租金的公平性、租金的削减以及房东和房客的权利和义务都做了规定。虽然根据《租房法》(例如第1184/90号)修正案,房客在有关租金数额方面的权利有所削

减,但在列入出租的住所供应却有了增加。《住房公司法》规定了住房公司房客的责任和义务。

330. 《消费者保护法》包括了关于家庭住房贷款的法规,各类住房援助制度都有其本身规定,其中最重要的规定是,有关一般住房补贴和养恤金领取者住房补贴的规定。

3(c)(五) 建筑条例

331. 芬兰的建筑条例包括住房建造,都得根据《建筑法》和《建筑法令》行事。补充该法律和法令的技术条例和准则将颁布于《芬兰全国建筑守则》,守则还可能列入其它一些的主管当局有关建筑的条例。

3(c)(六) 住房方面的歧视

332. 芬兰实施一项普遍禁止歧视的立法。由于没有具体适用于房东的立法,外籍人在住房方面遇到一些问题。但是,政府为外籍人提供租房补贴。

3(c)(七) 禁止强迫搬迁的法律

333. 不存在此类法律。

3(c)(八) 限制住房或财产投机的法律

334. 就国家补贴的租赁住房而言,法律列有可能用于出售的住房,以及有关住房出售问题,例如价格的规定。

3(c)(九) 非法住所

335. 芬兰没有这种情况。

3(c)(十) 有关环境规划的法律

336. 现行《建筑法》已经总括地把可持续发展作为出发点。正在进行的立法补充工作的目的是,具体确定“可持续发展”的内容,并考虑实现这一目标的措施。在此可提及一些基本的特点:

公民和地方当局的环境责任将增加。

将把土地使用规划与环境影响评估结合起来。

将多加注意“社会职能性的”生活环境。

3(d)(一) 扶持战略

337. 各组织可自由活动。在有些情况下,有可能从政府基金中拿出资金以支助一些团体进行的住房建造和土地改善工作。芬兰的非正式部门作用并不重大。

3(d)(二) 国家补贴

338. 国家以政府贷款、对住房贷款利息的补贴、补助和减税等形式支持,新的住房建设和旧房的改善。

3(d)(三) 解除未使用土地占有权的措施

339. 根据《建筑法》第52节,如果至少所允许的某片土地总面积的一半未用于建筑或未能按照原先的规划实行建造,有关市政当局可向这块土地或这片土地的拥有者或持有者发出所谓建设敦促书。如果土地拥有者和持有者在所规定的若干年内未能接受敦促,那么该城市可接管这片土地或建筑面积。

340. 《建筑法》的第53条涉及到市政厅的土地征用权力,即当城市缺乏充分的建筑用地或可按合理条件使用的土地时,或当由于某些原因认为有必要征用土地时,则可以征用未进行建造的土地或其上建筑价值较低的土地,以便该城市进行公共住房建造或其它规划的建筑。

341. 赫尔辛基主要地区的各城市(赫尔辛基、埃斯波、万塔、考尼艾宁)多年来有权向土地拥有者征收未使用或使用不足土地费。这项法律于1993年废除。

3(d)(四) 财政措施

342. 总的住房补贴包括根据住房政策酌情确定的补贴和通过税收提供的补贴。

3(d)(五) 国际援助

343. 此项不适用于芬兰。

3(d)(六) 发展

344. 芬兰有关于地区政策的很全面的法律,这项法律是在1990年代制定的,其目的是平衡全国各地区的发展。该法规定为各城市以及私营公司,特别是一些小型城市和乡村地区提供国家补贴和贷款。同时,还使得一些规模相当小和极为贫穷的城市有可能得到补贴,以维持全国相对较高程度的就业、公共和私营服务以及适当的基础结构。这些补贴主要由内政部、贸易工业部分配。

345. 在土地使用和城市规划方面,还为较小和较为贫困的城市提供一些特殊补贴,目的在于资助它们进行总体规划并且获得自然保护区、娱乐区和登记的建筑。

3(d)(七) 其它事项

346. 按情况分别采取措施。

3(e) 对适足住房权利有不利影响的变化

347. 没有发生任何变化。

4. 困难

348. 见报告其它部分,特别是统计资料。

5. 国际援助

349. 此项不适用于芬兰。

第 12 条

1. 人口身心健康情况

350. 见芬兰关于世界卫生组织“到2000年实现人人健康”方案后续行动的报告(附录12载有《1993-1994年国家行动监测》)。在关于目标1-12和18的各节中,特别介绍了保健情况。报告统计部分介绍了自1980年以来的发展趋势。

351. 另见芬兰医学刊物《Suomen laakarilehti》第3/94期特刊,具体论述了从欧洲人角度看的芬兰人的健康和保健”问题(附录28)。

2. 国家卫生政策及其中世界卫生组织基本保健方针的体现

352. 世界卫生组织“到2000年人人健康”纲领所载的行动方针已被作为芬兰国家卫生政策的基础。1985年,政府有关卫生政策的报告以及议会对此问题进行辩论期间,确认了这一行动的目标和方针。

353. 一个执行小组自纲领开始实行以来一直在监督纲领的执行情况。有关纲领执行情况以及所取得成果的报告已经提交世界卫生组织。世界卫生组织欧洲区域办事处,派了一个国际评估小组,对芬兰的健康政策进行评估,特别是从“到2000年人人健康”的角度进行评估,并且指定了一个工作组就此开展评估工作,1991年夏季发表了评估报告(《芬兰促进人人健康的政策》附录29)。1991年6月,社会事务和卫生部指定了一个实施纲领的新执行小组。自1993年以来一直在推行经修订的该小组拟定的合作战略。

3. 保健开支在国民生产总值和国家预算中所占百分比

354. 1980至1993年各年度,保健开支在国民生产总值中所占百分比如下。

(百分比)	
年度	在总产值中所占比例
1980	6.5
1982	6.7
1987	7.5
1990	8.0
1991	9.1
1992	9.4
1993	8.9

关于各预算比额见附录30。

4. 卫生组织确定的指标

355. 就芬兰而言,不便于分别列出所有方面的乡村/城镇指标,而且也未按照这种区别汇编任何统计资料。

4(a) 幼儿死亡率

356. 见芬兰提交卫生组织的报告中指标7和各项指标,以及附录13“1992年死亡原因”(《Kuolemansyyt 1992》)。

4(b) 获得安全生活用水的情况

357. 见芬兰提交卫生组织的报告中目标20。

4(c) 废物处理设施

358. 见芬兰提交卫生组织的报告目标23、18、19和20。

4(d) 幼儿免疫情况

359. 见芬兰提交卫生组织的报告中目标5。

4(e) 预期寿命

360. 见芬兰提交卫生组织的报告目标6和附录32。

4(f) 常见病和损伤得到经培训人员治疗的情况

361. 见芬兰提交卫生组织的报告中指标27.02。

4(g) 怀孕期间可得到经培训人员服务并由此类人员接生的可能性

362. 见芬兰提交卫生组织的报告中目标8和指标27.02。

4(h) 由经培训人员照看幼儿的可能性

363. 1992年,日托和保育人员总数54,251人。儿童日托中心数量为2,270个,可接受109,563人。其中271个中心为12个月以下的幼儿提供整托或半托服务,还有5,921个中心照管12个月以上的幼儿。截至12月31日,家庭日托所的数量为19,250,可照顾75,299个儿童,其中688个家庭日托所照顾12个月以下的婴儿,7,900个日托所为12月或以上的婴儿提供全日制或半日制的照管服务。

364. 经特别培训的保育人员包括助产士(548)和儿童保育员(截至1992年12月31日为1,605人)。前往儿童心理医生的就诊总数量为42,349人次,和前往儿童神经科医生就诊总数量为17,541人次。此外,12个月以下的婴儿前往儿童健康中心诊所寻找医生就诊的数量为16,186人次,以及向公共卫生护士请求其它方面护理的总数为554,230人次。

5. 各类群体健康状况的差别

5(a-d)

365. 见芬兰提交卫生组织的关于增进处境不利群体健康状况措施的目标1。

366. 在芬兰的人口健康状况方面,可察觉到明确的社会差别。白领工人的健康状况比自耕农或蓝领工人强。此外,各区域之间的差别也较为明显,其实际情况是,芬兰东部和北部的人口健康状况不如芬兰西部和南部。在若干类疾病方面,也可察觉到类似的差别,内在原因遗传、社会 and 生活方式等。关于保健服务,全国各地之间的不平衡现象已经减少。

367. 在死亡率、发病率、主观健康状况、疾病的社会后果和危险因素方面也可察觉到各社会群体之间的差别;这些差别显然并未缩小,区域间的差别也同样存在,其部分原因是社会群体之间的差别所致。

368. 现有资料表明在某些方面日趋扩大的差别。这种趋势是由于以下情况所致:人们的健康状况,特别是那些社会地位牢靠的人们健康状况有所改善,而那些社会上处于不利境地的人们,健康状况改善的步履趋于减缓,甚至处于停止状态。根据研究,造成这些差别的原因是,保健系统的工作效率,各类人口群体的知识和物质资源、生活方式、卫生习惯、实际和社会环境以及所得到的社会福利支助的数量。

369. 1990年代贫困人口的情况发生了迅速变化。失业的迅速增加也强烈地冲击了那些原先具有可靠地位的人口阶层。芬兰由一个向外迁民的国家,变为一个接受移民的国家。但是,由于缺乏积极措施,移民在许多情况下可能仍然处于比其他人口更为脆弱的境地。不论是处于何种社会地位,家庭状况的改变和单亲数量的增长以及离婚率的上升都引起了不同程度的风险和潜在的危机。

5(e) 政府为减少流产和婴儿死亡率和为儿童健康成长所采取的措施

370. 关于儿童和青年的情况,见芬兰提交卫生组织报告中目标7,关于妇女情况,见目标8。

371. 1993年3月1日生效的《病人权利和地位法》规定儿童为自主的病人,因此应主要讨论他们的治疗措施。如果根据年龄和成长阶段判断儿童未达到足够成熟的程度,则应与其家长或其他监护人就治疗措施达成一致意见。

372. 根据《儿童监护和探视权法》，监护的目的是为了根据儿童自己的需要和愿望保证其福利和正常成长，并保证儿童具有密切和积极的人际关系，特别是儿童与其父母的关系。根据法律，不得对儿童进行强迫、体罚或其它污辱性。

373. 在父母要离婚的情况下，应就子女监护和探视问题达成协议。当局在审核协议是否恰当时应考虑到儿童的最大利益和愿望。在和监护和探视有关的问题上，应在考虑到儿童年龄和成熟程度的情况下肯定儿童的愿望和意见。

374. 《根据儿童福利法》，儿童有权享有安全和促进成长的环境、能够平衡以及培养创见性的发展，并享有特别保护的优先权。《儿童福利法》的目的是促进形成儿童成长的总体环境，以保证上述这些权利。根据法律，各市政府有义务监督和改善儿童和青少年的成长环境，并铲除各种弊端并防止弊端的出现。

375. 关于儿童在家庭和个人方面的福利，法律规定，儿童的最大利益是首要的，在确定儿童的愿望和意见时，应考虑到这一点。当儿童年满15岁时，即有权就涉及他/她本人福利问题发表意见，而当儿童年满12岁时，应当让儿童有机会发表其意见。当儿童年满12岁时，还有权提出得到某些社会服务和其它支助措施的要求。

376. 根据1990年修订的《儿童福利法》，各市政府负有一项特殊责任，即纠正由于收入或住房方面的不足，造成需要提供儿童福利或有碍于康复的情况。在对儿童作出了领养的安排之后，始终应提供后续性的照顾。

5(f) 政府改善环境卫生和工业卫生的措施

377. 见芬兰提交卫生组织的报告中有关事故的目标11、有关保健的目标25、有关日常生活环境的目标14、有关环境卫生风险的目标18、19、20、21和23、有关居住区的目标24和有关社会环境的目标14。

5(g) 政府预防、治疗和控制流行病、地方病、职业病和其它疾病的措施

378. 见政府提交卫生组织的报告中有关流行病的目标5和有关职业保健的目标25。

5(h) 政府对患病者提供各种医疗服务和医疗照顾的保证措施

379. 见芬兰提交卫生组织的报告中目标26(普遍享有保健服务)、关于效率和

酌情处理措施的目标27、关于基本保健的目标28、关于机构照顾的目标29和关于长期性保健的目标30、关于慢疾病的目标4、关于儿童和青少年的目标7和关于妇女的目标8。

5(i) (e)至(h)各分项所列的措施对易受害和促进不利群体状况的影响

380. 见芬兰提交卫生组织的报告以及芬兰政府就儿童权利提交的报告。

6. 政府为保证保健费用的增加,不导致对老年人健康权利的侵犯而采取的措施

381. 见芬兰提交卫生组织的报告中有关需要长期照顾人员的目标30、有关医院照顾的目标29、目标38(照顾的道德方面因素)和有关照顾质量的目标31。

382. 通过采取新的经营方式和改善服务结构,尽管老年人口的比例明显增长,仍然保证了人口在尽可能类似家庭的环境下,得到高质量和适当价格的保健服务。这类项目包括:根据区域人口确定的职责、改善服务结构和有关的培训改革措施、社会福利与保健合作和结合、保健专业人员培训内容和结构的改革、家庭保健支助项目和治疗技术的开展。

7. 政府促进社区最大程度参与基本保健服务规划、组织、经营和管理的措施

383. 根据法律,芬兰的各市政府负责提供保健服务。经居民民主选举产生的市政官员负责决定各城市的保健服务组成内容、提供方式和服务范围。代表患病者群体、病人亲属以及其他有关各方的各类组织提交的情况资料,可对市政当局的决定产生影响。

384. 见芬兰提交卫生组织的报告中有关参与制度的目标13和有关市政服务义务、住宅区服务和按照人口确定职责的目标26。

385. 新的《社会福利、保健规划和国家资助法》于1993年1月1日生效。法律扩大了市政府在社会和健康政策方面的作用(详见芬兰提交卫生组织的报告中目标29的b-c)。见芬兰提交卫生组织的报告中有关非政府组织作用的目标33和目标37。

386. 1993年3月1日生效的《病人权利法》广泛地规定了病人在保健方面的自决权。详见芬兰提交卫生组织的报告中目标28和目标30。

8. 为提供有关常见健康问题的教育以及预防和控制这些问题的措施

387. 对保健专业人员的培训制度和培训内容的起点是芬兰的地方流行病以及这类疾病发生的变化、保健服务系统的经营,以及人口对保健服务的需要。考虑到这些方面发生的变化及其对培训的影响均强调培训的实际方面并且向学员经常遇到、学习治疗和预防最严重健康问题的单位提供培训。见芬兰提交卫生组织的报告中目标2、31和36。

9. 国际援助的作用

388. 芬兰是卫生组织“到2000年人人健康方案”的所谓试点国家,并作为各种资料的提供者和接受者参与了多边国际合作。1991年,世界卫生组织在芬兰的到2000年人人健康方案的基础上对芬兰的卫生政策作出了评估。根据这一评估,对到2000年人人健康的某些目标作了调整。

389. 见提交卫生组织的报告中目标33。

第 13 条

390. 见第二次定期报告(E/1990/7/Add.1号文件)。自1990年提交第二次定期报告以来,在第13-15条的实行方面,没有重大变化。关于更广更全面的芬兰教育发展情况,见每两年提交国际教育局的报告,最近的一次报告是《1994年芬兰的发展情况》(附录33)。

391. 政府在关于基本权利改革的提案中,建议将目前有关教学和教育的规定合并为一节(第13节)。第一分节将保证义务基础教育。这将与目前生效的宪法(第80.2节)条款一致。义务教育预先确定了,不仅教学、而且一些诸如课本之类的基本教学辅导用品也必须免费提供。第二分节应列入一项条款,规定公共当局应根据能力和特别需要,提供平等的接受教育机会以及以任何方式自我提高的机会。从个人角度来看,这一权利意味着承认终身教育的原则。除教学之外,个人享有自我提高的机会还包括:获取信息、参加科学和创造性活动、对艺术的欣赏和体育锻炼以及其它体育活动。

392. 拟议的第13节,第2分节将保障作为教育发展先决条件的科学、艺术和高等教育的传授自由。科学、艺术和高等教育自由还由于法律所规定的高等教育大学

和学院自主权得到保证。

第 14 条

393. 见出版物《1994年芬兰教育》(附录33)。

第 15 条

394. 见第二次定期报告(E/1990/7/Add.1号文件)第5和第6段。

XX XX XX XX XX