



经济及社会理事会

Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.22
8 April 1993
CHINESE
Original: FRENCH

1993年实质性会议

《经济、社会和文化权利国际盟约》执行情况

盟约缔约国按照经济及社会理事会第1988(LX)号决议
所确定的方案第一阶段的要求就第6至9条
所涉权利提出的初步报告

增 编

塞内加尔

(1992年10月14日)

目 录

段 次 页 次

第一部分

塞内加尔实施《经济、社会和文化权利国际盟约》
的总体法律框架

导言.....	1 - 3	4
国家框架.....	4 - 5	4
国际框架.....	6 - 8	5

目 录(续)

段 次 页 次

第二部分

盟约所保证的具体权利

一、工作权、就业权和在就业或职业培训中不受歧视的权利--第6条.....	9 - 110	7
A. 塞内加尔是四项国际劳工组织和联合国公约的缔约国.....	9 - 13	7
B. 就业、就业不足和失业的总体状况.....	14 - 42	7
C. 充分就业政策的主要内容.....	43 - 56	17
D. 生产性劳动--劳动生产率.....	57 - 59	20
E. 就业条件不妨碍个人的政治和经济自由.....	60	20
F. 技术和职业培训方案概览.....	61 - 77	20
G. 充分就业的困难和克服这些困难的办法.....	78 - 86	23
H. 就业和职业方面的排斥、限制和歧视.....	87 - 101	25
I. 国际援助在实现上述权利方面的作用.....	102 - 110	28
二、在报酬、过得去的生活、安全和卫生、休息和闲暇方面人人享有公正和良好的工作条件--第7条.....	111 - 122	30
A. 塞内加尔作为各项劳工条约的缔约国.....	111	30
B. 工资: 确定工资的趋势.....	112 - 117	30
C. 私营部门和公共部门的报酬比较.....	118	32
D. 关于安全和健康的工作条件的要求.....	119	32
E. 机会和晋升的平等.....	120	33
F. 休息、闲暇、工作时限和带薪休假.....	121 - 122	33

目 录(续)

	<u>段 次</u>	<u>页 次</u>
三、组织权和行使这项权利的条件及罢工权利		
-- 第8条.....	123 - 145	33
A. 建立工会的实质性要求和程序.....	126 - 131	34
B. 对建立工会自由的限制条件.....	132 - 133	36
C. 工会建立联合会和加入国际工会组织 的权利.....	134 - 136	36
D. 结社自由和集体谈判权.....	137 - 141	37
E. 罢工权和该项权利的行使.....	142 - 145	37
四、人人有权享有社会保障, 包括社会保险		
--第9条.....	146 - 167	38
A. 规约社会保障的法律制度.....	146 - 148	38
B. 社会保障分支部门.....	149 - 154	39
C. 目前制度的一些主要特点.....	155 - 160	40
D. 工伤事故和职业病的预防.....	161 - 162	41
E. 旨在保证实现人人享有社会保障和健 康保护权利的一般政策措施.....	163 - 167	41

第一部分

塞内加尔实施《经济、社会和文化权利国际盟约》 的总体法律框架

导言

1. 联合国大会1966年12月16日第2200A(XXI)号决议通过了《经济、社会和文化权利国际盟约》并将其开放供各国签署、批准和加入。盟约第27条规定“本盟约应自第三十五件批准书或加入书交存联合国秘书长之日起三个月后生效”，据此，盟约于1976年1月3日生效。

2. 塞内加尔共和国根据1977年12月26日第77-111号立法的授权于同日加入盟约。根据第27条第2款的规定，盟约于1978年4月对我国生效。塞内加尔共和国加入盟约及其他国际人权文书的这一事实证明政府有明确的政治意愿，决心把塞内加尔建成一个实行法治、将司法标准置于国家之上的国家。

3. 不应忘记，这一政治意愿自塞内加尔在国际上获得主权之日起就已体现出来，其标志是起草和通过了一项关于宪法的根本性立法。它规定建立一个以法律至上原则为基础的民主国家，更具体地说，就是建立在1989年《人权和公民权宣言》、1948年12月10日《世界人权宣言》以及其他构成《国际人权法案》的类似国际文书所规定的人权之上的民主国家。

国家框架

4. 宪法是建立在行政、立法和司法三权分立原则基础之上的民主社会和国家的基石。行政部门由国家元首和政府组成；立法机关的成员由普选产生，它拥有国家主权；司法部门由各级司法人员、最高法院和其他法院组成，它的基本作用是保护人权和基本自由。

5. 应当指出，宪法不仅在序言中提到这些权利和自由，而且还在正文中把它们放在突出的位置，如第6至第11条就明确规定并保证公民权利和政治权利，第12至第20条涉及人的经济、社会和文化权利。

国际框架

6. 法律至上的原则在宪法本身也有所体现。宪法第79条规定：“经批准或通过后的条约或协定，一经公布，且另一缔约方亦实施有关协定或条约，则具高于法律的权威。”

7. 最后，同样依照法律至上的原则，塞内加尔共和国迄今已成为26个国际人权文书的缔约国。我们认为不妨把这些文书在本报告这样的重要文件中列举出来。这些文书中包括：

- 《1904年5月18日禁止贩卖白奴国际协定》
- 1926年9月28日在日内瓦签署的《禁奴公约》
- 1933年10月11日签署的《禁止贩卖成年妇女国际公约》
- 1948年12月9日签署的《防止及惩治杜绝种族罪公约》
- 1949年12月2日通过的《禁止贩卖人口及取缔意图营利使人卖淫的公约》
- 1949年8月22日在日内瓦签署的《关于战争受难者的议定书》
- 1951年7月28日通过的《关于难民地位的公约》
- 1953年10月23日通过的《关于修正1926年禁奴公约的议定书》
- 1954年9月28日通过的《关于无国籍人士地位的公约》
- 1956年9月7日通过的《废止奴隶制、奴隶贩卖及类似奴隶制的制度与习俗的补充公约》
- 联合国教科文组织于1960年12月14日通过的《反对教育歧视公约》
- 1966年12月16日通过的《经济、社会、文化权利国际盟约》
- 1966年12月16日通过的《公民权利和政治权利国际盟约》
- 1966年12月16日通过的《公民权利和政治权利国际盟约任择议定书》
- 1966年12月16日通过的《关于难民地位的议定书》
- 1969年9月10日《非统组织关于难民问题的公约》
- 1973年11月30日通过的《禁止并惩治种族隔离罪行国际公约》
- 1979年12月18日通过的《消除对妇女一切形式歧视公约》
- 1990年6月2日通过的《反对劫持人质国际公约》
- 非统组织1991年9月23日通过的《非洲人权和人民权利宪章》
- 1984年12月10日通过的《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》

1985年12月10日通过的《反对体育领域种族隔离国际公约》

1991年1月26日通过的《儿童权利国际公约》

8. 列举这些文书的目的是为了表明，正是本着这些指导其国际政策的根本原则及其对国际义务的尊重并依照《经济、社会、文化权利国际盟约》第16条的要求，塞内加尔共和国在本文件中提出关于盟约第6至9条所涉权利的初步报告。

第二部分

盟约所保证的具体权利

一、工作权、就业权和在就业和职业培训中 不受歧视的权利--第6条

A. 塞内加尔是四项国际劳工组织和联合国公约的缔约国

9. 首先应当指出,塞内加尔共和国是国际劳工组织《就业政策公约》(第122号)和《(就业和职业)歧视公约》第111号的缔约国。年度报告定期提交给负责监督实施上述公约的委员会进行审议。最近一份报告于1990年提交。

10. 塞内加尔是《消除一切形式种族歧视国际公约》的缔约国,并按时就此议题提交报告。关于《消除对妇女一切形式歧视公约》的情况也是这样,最近一份报告于1991年提交。

11. 上述四项公约确立这样一项原则,即工作权是各缔约国必须在其领土上承认的权利,它包括自由选择一种可以使人得有过得去的生活的职业的权利。

12. 应当指出工作权和自由选择就业权已写进宪法第20条,该条规定这种权利受到法律的保证和维护。这里所说的法就是《劳工法》,它把强迫劳动界定为“个人被迫或因受到任何惩处的威胁,且非出于本人自愿而从事的工作”(第3条)。根据第249条,违反劳工法第3条者可被处以6天至3个月监禁和20,000至100,000非洲法郎的罚款。

13. 成文法规对使人得有过得去生活的职业的权利作了进一步保证:塞内加尔每一类工作都有相应的法规,包括根据工人本人的条件和工种制定的工资或薪金级别表,该表可依法或由劳资双方协议修改。

B. 就业、就业不足和失业的总体状况

1. 就业状况,水平和趋势

14. 近年来劳动力及其结构的变化、以及生产和宏观经济集团的发展和结构表明,就业市场短期内仍将处于不平衡状态。1992年,塞内加尔居民人口为7,930,273

人，25年翻了一番还多。1960年居民人口约为3百万，1986年增加到6,719,384人，1992年几乎达到8百万。就业需求呈以下特征。

(a) 年青人高度的经济依赖性

15. 塞内加尔的人口十分年青，其中15岁以下的占46%，25岁以下的占65%（总数超过5百万）。虽然从发展潜力看这是一笔财富，但目前他们在经济上仍依赖实际就业的人口。而实际就业人口占城市潜在劳动人口的45%，占总人口的33%。

(b) 劳动力分布不平衡

16. 塞内加尔劳动力变化的问题，与其说是人口压力问题，不如说是劳动力年增长率高和分布不合理。劳动力的地域分布不合理尤为明显，全国320万城市人口中有一半以上居住在面积不到全国0.3%、人口密度是全国平均水平80倍的达喀尔地区。大量年青人涌向这里的就业市场又加剧了这一不平衡的分布，给城市就业市场带来沉重的压力。

(c) 城市失业率不断上升

17. 最近进行的一项关于达喀尔已开发建设地区（占96%）的就业、就业不足和失业状况的调查结果表明情况十分严重：虽然失业人数在1991年4月比通常水平（149,039人）下降了12%（25,000人），但仍占城市劳动力的24.4%（124,743人），如果排除不积极寻找工作者不计，这个数字则达到32%。从全国看，“绝对”失业水平应在19%至20%之间，即有300,000工人没有工作。换言之，1976年至1992年期间，失业人口每年增加5.5%，而同期经济平均增长率仅为2.2%。

(d) 最易受损害的目标群体

18. 就工作经验和获得培训和就业机会而言，年青人和妇女的处境最为不利。已就业妇女仅占39.3%，在36.1%的工作人口中只占很小的比例，年青人也只占就业总需求的50%。

(e) 培训/就业的不平衡

19. 各种研究证明, 近乎一半的劳动力缺乏基本的实际训练是一个相当严重的障碍。大多数缺乏工作经验而又没有工作的年青人虽都至少受过小学教育(占75.5%), 但却从未学过什么手艺或掌握什么专业技术(占67.6%, 人数为48,373人)。

(f) 城市非正规部门的作用

20. 城市非正规部门吸纳了绝大部分过剩劳动力。长期就业和领取工资的工人仅占40%(177,254人), 其中在现代部门工作的不到三分之一, 而自营职业者有170,554人, 学徒工有60,951人, 还有16,296名家庭成员在非正规部门行业帮工。非正规部门在提供实际培训方面发挥的作用可以说明为什么在已就业的工人中, 大约50%的工人是文盲, 83.8%的人掌握某种手艺或技能。

(g) 职业的不稳定性和就业不足

21. 职业质量的下降反映在就业不足率较高, 这与某些工作的季节性和非正规部门小企业的活动有关。小企业的比重已达到了创纪录的61%, 与之相比, 大集团、大企业仅占12%。导致这一状况的又一因素是因解雇、企业关闭、辞职或临时雇用合同到期而失去工作的人占失业人数的50%。

(h) 农村人口外流和达喀尔地区的经济吸引力

22. 城市, 特别是达喀尔地区的经济吸引力反映在人口大规模从农村和从除坦巴昆达(1.8%)和科达尔(1%)以外的小城镇流向达喀尔。1980年至1990年, 达喀尔的居民人口由此增加了27%(423,959人)。塞内加尔境内曾在外国居住过的人数(61,590人)同自毛里塔尼亚返回或迁居塞内加尔的120,000人有密切联系, 这些人当中有70,000是塞内加尔人, 还包括32,000长期在毛里塔尼亚就业的工人, 他们大多数定居在圣路易、达喀尔和卢加地区。

(i) 低水平的劳动生产率和农村收入

23. 1992年, 估计有58%的人口居住在农村。农村人口中, 有66%被视为潜在的劳动力。因此, 整个职业人口被认为是已就业, 但其劳动生产率显然相差悬殊。初级产业占就业职业人口的67%, 从其创造的国内总产值GDP(25-28%)可看出, 初级部门就业不足率高, 而且劳动生产率低。同初级部门的生产潜力及其所雇用的人力资源相比, 即使考虑到机械化和技术革新并不一定使种植区增产这一因素, 可以说这样的劳动生产率水平也算是很低的。由于气候变化不定, 很难估计耕种条件和环境(救济、土地等)、种植方法、生产技术(机械化)等对耕种活动的影响, 也很难估计生产的变化对就业的影响。初级部门的传统生产活动一般认为无需多少技术, 而且是劳动密集型的, 但事实上, 在种植业中, 也有许多人失业, 而另一方面农村人口又始终不断增长(1.8%)。

(j) 就业前景

24. 过去以及最近的研究尚未明确显示出经济增长对提供就业机会产生的影响, 结果多数人口预测大都比较侧重就业需求, 而不太关心塞内加尔经济(1992年-1995年-2002年)。吸纳就业人员的可能和能力。必须了解农村和城市工人今后的就业前景。这些人当中, 有不少是潜在的移民、失去工作的工人, 当然还有不具备任何工作经验首次寻找工作的年青人。对他们来说, 在非正规部门就职、移居国外、或者在现代部门干临时和季节工大概是获得工作和赚取收入的唯一出路。

(k) 现代部门的就业市场和工资成本的状况

25. 首先, 以下所谈到的是指市场本身的状况, 将从公务员、公营和半公营以及私营等三个部门来加以讨论; 关于工资成本, 将从职工人数和工资水平两方面进行分析。

表 1. 1981/82 至 1985/86 期间公务员人数
和工资总额变化的趋势

	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85	1985/86
公务员人数	68,843	63,011	66,301	67,718	67,034
年度变化(%)	2.8	6.8	5.2	2.1	1.0
工资(10亿非洲法郎)	111.8	83.3	92.7	100.4	106.6

注释: 根据国际货币基金组织的资料, 1988年, 公务员平均人数为67,400, 或每千人中有9.8%为公务员。

表 2. 1986/87 年度半公营部门雇员人数
和工资及薪金总额变化趋势

根据统计署的统计, 塞内加尔半公营部门的企业1986年为44个, 1987年为45个, 其雇员人数如下:

不含季节工: 18,900人

包括季节工: 26,500人

其工资及薪金总额分别为333亿非洲法郎和348亿非洲法郎。

注释: 固定工年成本平均每人为 1,760,000 非洲法郎。是人均国内生产总值(GDP)的8.2倍。

表 3. 1986年私营部门雇员人数和工资及薪金总额变化趋势

1986年私营部门劳动力数为60,194人, 其中包括43,452名固定工和22,573名季节工, 他们分布在该部门各行业的951家企业。

同年工资和薪金总支出(不含社会保险开支)为798,629亿非洲法郎, 其中对固定工支出746,358亿非洲法郎, 平均每个固定工1,717,600非洲法郎, 等于人均国内生产总值(GDP)的8倍。工资及薪金总额(含社会保险开支)为902.223亿非洲法郎。

表 4. 塞内加尔工业部门从业人员月工资及薪金成本
(非洲法郎)

类 别	合 计	人 数	工资及薪金	社会保险开支
高级管理人员及 与其相当的人员	742,000	525	655,000	87,000
高级技术人员及 与其相当的人员	458,000	1,193	404,000	54,000
技术员和监工	197,000	6,451	174,000	23,000
文秘人员及体力 工人	92,000	23,940	81,000	11,000

资料来源：1990年3月中央合作储蓄银行经济报告

表 5. 上表所列公营及私营部门各类人员薪酬对照表
(非洲法郎)

<u>部 门</u>	<u>工资及薪金总额</u>
公务员	135,333
半公营部门人员	146,666
私营部门各类人员：	
高级管理人员及与其相当的人员	742,000
高级技术人员及与其相当的人员	458,000
技术员和监工	197,000
文秘人员和体力工人	92,000

注释：1法国法郎 = 50非洲法郎。

2. 充分就业和主要政策和措施

26. 在对任何主要就业政策和措施进行分析之前，都必须首先简单介绍一下有关的经济社会因素。这些因素是指国内生产总值(GDP)等主要经济综合指标以及当时的全国社会状况。

(a) 主要综合指标和国内生产总值(GDP)的变化趋势

27. 在这方面应当指出，虽然人口自1986年以来以2.6%的高速度持续增长：但是(a) 年均国内生产总值一直呈正增长；(b) 预算赤字从1984年占国内生产总值(GDP)的4%降到了1988年的2.6%；(c) 外债从1984年的17.3%降到了1989年的9.16%；(d) 通货膨胀从1984年的12%降到了1989年的2%。

28. 在劳动因素方面，由于总体人口日益年青化，活动率(工作人口与总人口的比率)继续下降，从1972年的44%降到了1986年的41%。农村就业占主导地位，1972年占总就业人口的92%。由于农村人口增长速度低于总人口增长速度(迁徙和移民，农村就业人口的比例不断下降，1986年降至89%。1972至1986年间，农村就业每年平均增长2.2%。

29. 1972年，现代公营和私营部门的就业人数占总就业人数的8%，其中3.8%在公营部门(中央政府、公共当局和地方机构)。这两个比例1986年分别增至10.9%和4.6%。而现代部门总体年均增长率达到4.78%，公营部门达到4.1%，私营部门达到5.2%。

30. 但这一增长势头较为疲软，这从1989年的统计结果中可看出。1989年国内生产总值(GDP)为14,280亿非洲法郎(按1987年不变价格)，比1988年(14,523亿)下降1.6%，而1988年的国内生产总值原比1987年(13,824亿)增长5%。这种状况促使政府继续推行改革，同时针对国民经济的基本变量(人口、自然资源)采取措施，从而对经济结构进行全面改革。

31. 目前继续执行有关政策的具体目的在于：

- (a) 实施削减人员的措施、缩小公营部门的总体规模和降低工资支出(包括将工资冻结至1992年)；
- (b) 通过更为全面深入的调整和重建使金融机构建立起足够的金融基础以便成为促使经济活跃和全面增长的主动动力，并通过降低生产成本(能源和工资)的方法来达到调整经济结构的目的。上述目标尚未实现，这

也说明为什么在推行新产业政策过程中出现了不良的社会后果(公营和公营部门裁员)。政府认为,今后采取的每一项措施都必须有利于加强企业在国内外市场上的竞争力;

- (c) 扶持地方专业群体和(农、林、牧一体化)综合发展项目以促进产生附加增值行业的发展,在工业部门推动中小企业的发展,从而恢复经济增长。所有这些措施都应加强职业培训为后盾;
- (d) 采取措施,纠正结构调整导致的社会后果,包括:

设立公共工程执行署(AGETIP)管理创造就业基金并设立帮助通货紧缩措施的受害者恢复生活的参与和重新参与就业办公室(DIRE)。政府已把此事作为重点工作来抓,并已批准资助125个中小规模的项目(其中107个由妇女管理),还制定了短期和中期的就业计划;

1987年设立了国家职业培训办公室,通过对各行业的研究推动职业培训,并培养对职业培训必要性的正确认识;

1990年3月组建了劳动和职业培训部,从而在体制上建立了劳动力市场和职业培训之间的联系;

- (e) 关于制约经济增长的因素,在这里须从劳动生产率的角度加以分析。工业部门存在的操作人员、有时甚至是管理人员的低效率阻碍了生产方法和手段的现代化因为如果运用现代化生产方法的人无法适应新的方法,就会直接影响到投资的效益。低效率还阻碍内部交流的改进和生产的增长。这支较为庞大的低效率工人队伍(约15,000人)说明需要相当规模的扫盲培训计划才能提高他们的文化水平。初级产业部门也面临同样的问题,需培训的基层生产者(农民、畜牧工人、林业工人手工匠和乡村工人)的数量约有2,040,000人。非正规部门不存在惰性,它以活力和适应性而著称。为跟上技术潮流,增强自身熟练程度和提高劳动效率,每年有300至500名企业家和1,000多名学徒工申请参加培训。

(b) 社会环境

32. 这方面的研究将围绕那些已被视为制约因素的社会影响,必须对这些影响立即采取行动以缓解它的所造成的压力,从而避免可能出现的爆炸性形势。这包括人口状况和卫生保健及教育部门。

(一) 塞内加尔的人口状况

33. 根据1989/1995经济社会发展总体计划(第八计划--MPC-198), 人口状况可概述如下:

- (a) 人口每年以约3%的速度迅速增长, 这一速度预计将保持到2005年、甚至2010年, 其后可能放慢;
- (b) 1988年国内常住人口约为7百万, 30年翻了一番多(1960年为3百万);
- (c) 人口的地理分布不平衡, 土地枯竭、严重缺水的中西部地区人口集中,

而水资源最为丰富的地区人口密度却最低(每平方公里7--30人);

- (d) 城市人口急速增长, 从1960年的占总人口的23%增加到1988年的39%, 其主要特征是达喀尔地区人口高度集中。迁居城市的趋势很可能加快。

34. 按年龄级划分的人口结构突出体现以下特点:

- (a) 学龄人口迅速增加, 据估计1986年为4.5%, 也就是说每年入学儿童约为310,000名;
- (b) 同样, 大量妇女进入工作人口的行列对城市及一些农村地区的劳动力市场产生压力;
- (c) 1989年学校总录取率为60%, 这意味着约400,000名儿童未入学, 但在今后需要培训。

(二) 塞内加尔的卫生保健部门

35. 随着威胁健康的主要危害的消失, 居民健康状况大大改善。30年中, 人均寿命从1960年的38岁上升到1986年的48岁, 增加了10年。人口总死亡率大大下降, 同期降至18‰, 下降了2‰。但婴儿和青少年死亡率依然居高不下, 城市为135‰, 农村为249‰。

36. 在卫生保健设施方面, 塞内加尔不断作出努力, 改善了为人民提供的服务。1988年, 每100,000居民享有6.6名医生、2.9名药剂师、0.8名牙医、35名护士、保健人员和医务技术人员。此外, 军队的医疗卫生工作者也在这方面发挥作用。

37. 卫生保健部门所面临的主要制约因素和困难是(a) 人员质量和数量不足,

这从根本上讲是由于缺乏对人力资源的规划和管理, (b) 缺少受过医科教育的人员, 以及 (c) 卫生保健人员培训和就业不当。

(三) 塞内加尔的教育部门

38. 初级教育: 1988/89年度, 学校录取人数超过655,000人。在第七计划期间, 录取率从55.8%降到55%。年均录取率的增长幅度, 在1961至1978年期间为6%, 1978至1985年间为6.7%, 而从1985到1988年期间降到了3.9%。公立学校的年均录取增长率下降更为明显, 从1978至1985年间的7.9%降到1985到1988年期间的4.2%。

39. 中级教育。1987至1988年, 有107,000名学生接受中学教育, 占该年龄组人口的16.5%。1979/80年度至1987/88年度期间, 中学生人数从69,500人上升到107,000人, 提高64.9%。

40. 普通中等技术教育。从1987年至1988年, 公立和私立学校录取人数为38,700; 这是迄今最高的年均增长水平, 上升幅度为10.9%, 而初级和中学教育的增长幅度仅分别为6.3%和5.5%。虽然学生入学总数增加了, 但升学率却偏低, 实际升学水平仅为30%。最值得注意的是, 1991-1990年期间学生大量辍学, 每年35%。在进入毕业年的全部162,500名学生中, 有57,250人离校后面临马上找不到任何工作的前景。

41. 高等教育。接受高等教育的人数国家的需要不成比例。包括专科生在内的达喀尔大学在校生总人数10年中(1979-1990)从11,677人增加到18,000人。每年进入高校的年青人约为7,000人。将来毕业人数至少与此相同。但现代部门各企业的高级行政人员(2,000人)的人员更替以及3,500名中级行政人员和高级技术人员每年最多只能空出150个位子。而毕业生对在非正规部门就职又准备不足。

42. 塞内加尔教育部门的低效率反映在以下各方面:

- (a) 低年级学生过多使得许多学科的升级率不足10%。在第二轮中, 1990年6月获得自然学科硕士学位的本科毕业生不超过4人。由于在改学其他课程和转换专业方面没有多少可选择的余地, 每个大学生的全部费用变得十分昂贵: 从1,283,000到2,371,000非洲法郎。在全部1,000名学生中(74%是塞内加尔人), 275名升入四年级, 265人获得法律硕士; 经济学专业的这两个数字分别为397和389人, 艺术和人文科学专业分别为308和195人, 理科专业分别为244和156人;

(b) 塞内加尔的培训设施十分分散，教育机构多达200所，其中私立的23所，公立的107所和半公立的7所。

资料来源：规划部/世界银行报告，1990年9月。

C. 充分就业政策的主要内容

43. 这里所涉及的问题是如何消除所有阻碍劳动力市场调整的障碍，如，对技术投入、劳动力和资本相对成本的扭曲，以及教育和职业培训体系中的产业鼓励，还有企业运行的税收、立法、价格、社会和文化环境的改善。

44. 从一开始，国家就长期坚持将充分就业作为同发展生产同等重要的目标。自1960年起到1982年，就业署一直负责就业安排(具体由人力服务处经办)、实施有关社会和劳工立法(具体由劳工局负责)，并负责管理国家和公营部门的人力资源(具体由公务员局负责)。

45. 在独立后的前20年中，为实现高速持续发展生产以确保充分的就业和收入水平，国家将重点放在依靠农产品的出口，并采取了加速工业化和发展半公营部门的政策。这一政策似乎为控制战略性部门、恢复公共投资、促使国家财富的公平分配以及为新受教育的管理和技术人员的就业奠定了基础。

46. 这一政策到1970年代末对劳动力市场所产生的影响，加上宏观经济和金融失衡所带来的社会影响使政府于1980年代初修改了以往的做法，开始实行稳定、恢复的计划，并从1985年起着手进行中长期结构调整。政府当时决定尽可能减少对生产部门的干预，改进对公共财政的管理，采用行业性政策对工农业进行调整，并采取具体行动促进小企业和中型工业的发展，政府还直接创造就业机会和增加人们收入。以上这些都是政府的经济社会发展政策不可分割的组成部分。

47. 国家对公民负有义务。既使在自由选择，而且大部分经济权力掌握在私营部门手中的情况下，这种义务仍是要把工作权利和免于失业和贫困的权利体现在国家的政治经济政策、社会和劳工立法以及行业发展计划之中。

48. 作为包括《经济、社会和文化权利国际盟约》在内的许多国际公约和盟约的缔约国，塞内加尔一贯主张，次区域(通过西非经济共同体和西非国家经济共同体)和整个非洲大陆(通过非洲一体化)的综合发展战略是消除阻碍商品和服务自由流通和各国工人流动的主要障碍的唯一方法。

49. 从上述主张出发，载于1982-1992发展政策文件中的行动方案除了鼓励工业生产的措施之外，还包括以下措施：

- (a) 改善劳动力市场的运作,简化社会保险条例和程序,取消人力服务处对就业安排的独家控制,对上述服务机构的效率进行评定并着手改革,审查社会和劳工方面的立法依据,以便加强劳动力的流动性;
- (b) 提高人的劳动生产率并鼓励各公司创造就业机会。为此而采取以下措施:(一) 研究劳动生产率与工资之间的关系,起草、通过并执行一个旨在降低平均相对劳动成本、提高劳动生产率的行动计划;(二) 研究如何改革现有靠雇主捐款资助社会开支的制度,采纳各种结论性意见和建议,拟定并实施行动计划;(三) 研究工人参与公司所有权问题以及如何使工人的利益与有关公司的效益挂勾的问题;
- (c) 采取有效措施帮助因部门性调整而被解雇的工人重新获得工作。为此,将现有的重返工作基金的运用范围扩大到其他部门,并设计、建立和实施资助机制。
- (d) 通过发展建立在增长政策基础之上的私营部门,在经济中创造大量永久性就业机会。提供新机会使人们能够自愿离开争取工资的活动并重新工作。

50. 为从机构上防止经济危机所产生的影响和调整所带来的后果,政府建立了各种机构帮助制定和实施消灭失业和就业不足现象的具体计划。1979年建立的就业署1981年升格为国家就业国务秘书处,1987年该机构成为参与和重新参与及就业办公室(DIRE),1991年4月又改为就业委员会。为此目的,还专门设立了一些其他机构(国家职业培训办公室、公共工程执行署(AGETIP))。一些民间机构和非政府组织也参与了就业计划以及教育和职业培训制度的调整。

51. 产业调整、半公营部门的形成公共财政的改善,使招工数量仅维持在与削减赤字要求相适应的水平上,加上“自愿离职”计划的实施,这一切必然导致就业机会相对大量工作少。因此,国家交给参与和重新参与及就业办事处即后来的普遍就业委员会两项主要任务:第一,制定就业政策和执行该政策所需的方法,尤其是在劳动力市场的信息、就业规划以及参与和重新参与的具体计划方面;第二,为因经济原因而被解雇的管理人员和其他人员以及受调整措施影响的其他各类靠挣工资维生的人建立职业再培训机制。从1975至1985这十年开始,政府鉴于日益严重的就业不足和失业状况和农村生产活动劳动生产率低下的状况,通过经营食品站、示范商店、扶持小型项目(GOPEC)、以及促进农村小型项目和“管理人员”计划的发展开办了一些直接创造就定机会的项目。

52. 在对调整性政策之下的人口和经济状况以及各类就业安排计划进行了经

济、财政分析之后，我国于1988年通过了就业行动计划(PAPE)和人口政策声明、政府利用国家就业基金(FNE)的干预机制对资助就业安排计划和行动尝试采取了新的方法，具体方法是放宽贷款条件、改善监管和促使基金捐助人更快追加资金。显然这一机制的作用终将被专门信贷机构所超过，因为对整个生产部门的扶持不能单单依靠国家就业基金(FNE)对微型项目和中小企业的资助。

53. 为了通过讲习班、训练班、补习班和再教育等方式扩大年青人的就业机会，1986年雇主与政府就推动一项国家法规的实行达成协议。该法规对举办职业再培训讲习班、对推行以本国工人取代新籍工人和替换退休年龄工人的计划采用了一种新的方法。

54. 关于迁徙他国的问题，为减轻对国内就业市场的压力，政府已着手改进对塞内加尔移民工外出的组织和管理，帮助他在国外获得更大的利益。早在1988年行动计划就已强调应通过各国间的区域性经济一体化来支持各项发展计划，以便防止刺激投资、发展经济的努力因受到狭窄的国内商品和服务市场的制约和国际经济形势的影响而受挫。

55. 至于所取得的成果，作为国家工作重点的就业行动计划，其中包括1989年的为年青人创造就业机会的行动方案，其效果如同1982年的中长期紧急计划一样是十分显著的，尽管就业、失业和就业不足问题仍然是需要关注的问题。

56. 结构调整计划在收支、贸易平衡、公共财政、半公营部门的改革和银行系统的调整等方面取得了明确的进展。但在第一阶段调整结束时(1985-1992)，生产尚未完全恢复到较高和可持续的增长水平，仍不能保持足够的收入水准。因此，就业和收入问题的首要特征是实际收入水平低下以及年青人和妇女在经济上的严重依赖性。鉴于我国的人口特点，近期目标是创造更多的财富(GNP)并更好地分配这些财富，尽管人口增长率(2.9%)对全国的发展前景具有十分严重的影响。因此，人们普遍认为，如果不给更多的塞内加尔的城乡人民提供稳定、可以带来收入的就业机会，那么经济发展政策就很难成功。政府试图找出持久解决办法的敏感问题是：如何通过一项积极就业政策和国家就业计划向更多的适合就业但又处于失业(到2002年将达到约500,000人)或就业不足状态的人提供稳定的、具有收入的工作。国家就业计划的第一阶段刚好与第八发展计划的最后阶段相吻合，也同联合国开发计划署第五个计划拟定周期(1992-1996)相吻合。

D. 生产性劳动--劳动生产率

57. 塞内加尔创造就业的具体政策虽涉及面很广，但主要还是围绕对生产性活动的扶持。城市非正规部门具有生产活动规模小、自我经营、学徒和训练机制资本密集程度低的特点，它有助于创造生产性就业机会，有助于在结构调整情况下吸收剩余劳动力，消除贫困。扶持中型公司和工业也十分重要，当然从长远看，最终不能仅限于利用扶持基金这种临时性解决办法。

58. 关于劳动生产率和对产业的鼓励政策，世界银行在扶持计划的框架内资助了一系列研究项目，其中有的研究涉及劳动生产率与工资之间的关系，有的是若干如何对目前由雇主向社会性开支提供资金的制度进行改革，以及工人的利润分享计划。根据旨在纠正存在于技术、劳动力和资本方面的相对成本扭曲的行动计划所实行的措施，将在增长方面提高劳动生产率、增加相对就业。在宏观经济政策上把不到工作人口2%的工人的劳动生产率同其工资和薪金的浮动挂勾，这显然是一项积极就业政策不可缺少的部分，但公司负责人是否会考虑这种做法还要看今后的情况。

59. 最后应当指出，塞内加尔的劳工立法中规定了对提高劳动生产率的鼓励措施，它奖励形式是生产率和产量奖金。（见《劳工法》第91条和第85条）。

E. 就业条件不妨碍个人的政治和经济自由

60. 在塞内加尔，个人的政治和经济自由受到宪法的保障。迁徙、组建协会或公司的自由、拥有财产、工作和选择职业的权利和参加或不参加工会的权利对居住在塞内加尔境内的所有人来说是确认的基本权利。这些权利和自由也在就业中得到保障，而就业条件决不能损害这些权利和自由。法院严格监督就业领域内自由行使这些基本权利，并必定惩处提交它们的任何侵权行为。

F. 技术和职业培训方案概览

61. 塞内加尔独立以后20年的一个特点是展开巨大的努力为生产者和管理人员以及高级专家创建培训机构。第二产业部门特别是为中级专家设立的这种机构也不完全充分，由于职业培训机构和方案数量众多，因此协调问题在当时已经明显反映出来。

62. 在职业培训方面,1980年代比较显著的特点是召开教育和培训团体大会,增设管理、支持和协调职业培训机构、提出新的培训安排和改革技术教育的某些方面。1981年1月召开的教育和培训团体大会设立的国家教育和培训改革委员会于1984年提出了调查结果。它建议,应该由中等职业训练学校或通过实习的方式展开训练。它在结论中建议,应该区别准备直接升入高等教育的技术教育和拟直接参加工作的职业培训;接受职业训练的学生可以有机会在转换各种连续教育中转入高等教育。教育和培训委员会极为强调可以为职业再训练提供机会的连续教育的必要性。它还建议设立管理机构和职业培训设施。

63. 与此同时,为职业训练设立了新的管理、支助和协调机构。例如,1983年设立了技术教育和职业培训国务秘书处以促进和管理塞内加尔的职业训练。该秘书处于1984年撤消,职业培训的工作划归教育部,而教育部对职业培训与技术教育作分别管理。另外,根据总统1980年7月7日在技术教育和职业培训部长委员会上作出的决定,1986年8月11日第86--44号法令设立了职业培训局。根据这项法令,国家职业培训局通常协助政府制定其职业培训政策以及该政策的法律、财政和技术的后续行动。

64. 同一时期设立了其他新的培训机构,包括国家专业资格中心、职业和技术培训中心和地区职业培训中心。

65. 国家专业资格中心是1986年建立的。这个培训机构具有公共行政管理机构的地位,是出于在培训和就业之间建立更密切联系的政治意愿而设立的。其管理委员会由政府、雇主和工人的代表组成,该中心具有两项主要职责:为缺乏技术的离校者就业作准备工作,向雇员提供进一步的培训并向业务公司提供培训咨询。

66. 作为塞内加尔--日本合作之成果的职业的技术培训中心(塞内加尔/日本)是根据部长理事会1982年9月7日作出的关于培训中级和维修人员的决定而于1984年建立的。其任务是通过招聘离校者的方式为公私营部门培训技术人员;提供专业人员的进一步训练、专业化、重新调配和提高,并协助离开中心的青年人。该中心必须向公共服务和私营企业提供介于技术工人和高级技术人员之间一级的合格工业维修技术人员。

67. 地区职业培训中心是在研究了三个地区和沿着达喀尔--捷斯通道展开的评估生产部门现有和今后就业需要的基础上,根据欧洲发展基金支持的一个项目建立的。这些中心于1982年开始设立,现在有5个中心设在江河流域和国家南部。

68. 最后,外国伙伴--法国、比利时、瑞士和德国--也对一些培训机构作出了宝贵的贡献,特别是在农业、医院维持或者还在抗旱方面作出了贡献。

69. 1980年代结束时进行了某种形式的教育改革,各种技术证书也有了变革。具有双重目的的证书(进一步教育和职业培训)已经转变成汽车技工、锅炉铸造工和冶金工人的技术文凭。

70. 1990年代初,1980年代中期预见的可能性已经实现,当时职业培训已从教育部分离出来。这种教育和培训制度的新阶段的标志是建立了劳工和职业培训部,这是真正致力于在职业训练和工作场所之间建立更密切的联系。在此之前一直强调年轻技术人员的初步培训,而现在似乎出现了一个新的转折。例如,属于原社会发展部职权范围的有关培训生产者(农民、渔民和农村手工业者)和国内经济(妇女技术教育中心)的所有安排都转给劳工和职业培训部。国家职业培训局也是如此,它在技术上属于教育部的领导。

71. 因此劳工和职业培训部改组了两个大的司:劳工和社会安全司和职业培训司。后者分成两个处:职业培训处(管理原先属于教育部该司的所有机构)和实际培训处(处理属于原社会发展部的培训机构)。

72. 塞内加尔独立32年以后,职业培训系统确实取得了极大的进展。但它尚未充分地面向促使人们参加劳力市场;有选择地发展技术和职业训练将在短期内产生积极的效果。具有高等技术教育资格者比所有具有高等教育资格的人低25%,而后者仅占失业者的5%。学校证书持有者和大学毕业生在劳力市场上似乎比其他人遇到更多的困难,而其他人成功的机会较大。

73. 教育制度的具体特点是,学校和大学学制很长而且人们需要花较长的时间才能找到工作(平均为3年),这意味着,最终40%的工人达到55岁时其工龄不到30年,而7.9%的人仍然在私营部门就业时已经达到或超过退休年龄。在这种背景下,政府展开了一项改革中等和高等教育的主要方案,并在世界银行的支持下改组了由国家职业培训局领导的职业培训系统。补充世界银行在人力资源部门发展项目中所采取行动的主动行动已经列入开发计划署第五个计划周期(1992-1995年)。

74. 目前的经济研究表明城市严重失业和就业不足、发展潜力和人力资源(妇女和青年人)没有得到有效的利用和农村劳力生产力低。造成所有这些现象的原因是国民经济缺乏创造稳定和高工资的就业综合能力,教育和训练制度不正常,全国各地人口增长迅速和不均匀以及某些区域在人力资源上有所差别。因此政府努力在其发展和经济计划战略(1992-2002)中寻求和运用解决经济和社会发展问题的持久办法,特别是解决就业、失业、就业不足和贫困问题的办法。

75. 在就业方面,这种政治意愿已经体现在1982年和1989年以及不久将召开的关于就业政策的部长理事会会议、经济和社会发展战略的重大变革和重大的体制性

重新安排之中。应该指出,政府考虑到正在恶化的经济和社会局势,不得不采取稳定和恢复的方案,随后是部门政策、对工业、农业、非金融公共企业和银行系统的结构改革和经济自由化。这些结构调整的目的包括降低全部赤字和恢复宏观经济和财务平衡,以便为增加生产和就业创造条件。

76. 就普遍的目标而言,促成就业市场调整的全部或部分原因是,经济普遍无法创造稳定和有报酬的工作,农村劳动大军基本上属于季节性生产活动的生产力低,实际人均收入持续下降,劳工部门社会立法中某些规定一成不变以及资本对于劳工因素的相对优势。

77. 通过新的工业政策和新的农业政策,作为其总就业政策的一个组成部分,政府强调减少工业和经济鼓励制度中愈益明显的不正常现象,并使国家脱离商品和服务的生产,以利于私营部门。国民经济分析表明,经济计划和方案在短期内和在1992-2002十年期中应解决的一个重要挑战是消除或无论如何极大地减少就业市场上的不平衡现象--将近30万长期失业者、农村劳力有20%就业不足,以及类似数量的妇女的工作在1995年前需要提高。这是塞内加尔教育制度提议在2000年以前迎接的挑战。

G. 充分就业的困难和克服这些困难的办法

78. 塞内加尔充分就业的政策所面临的困难是结构性的,解决这些困难是政府当局的任务。在目前的情况下,拟订一项积极就业的政策需要制订一项综合的多部门的区域发展战略,并辅之以全国发展计划和区域发展计划以及保持生产结构和消费方面的长期调整,以便确保充分和富有成效地利用人力和发展潜力。

79. 全国发展计划正在取得极大的进展,因为有关立法草案已经在议会提出,或正在获得通过。

80. 关于生产结构,迫切需要协助负责制订就业政策和长期调整就业政策使之符合部门和全面政策的机构,以便在制订部门发展方案及方案目标、人力资源部门发展项目、开发计划署促进就业和发展私营部门的纲要方案和其他项目的目标时更多地考虑到这些政策。

81. 人力结构部门发展是积极的就业政策的另一个方面,因为它倾向于重大的修正和提高就业需求的质量,因此不能限于计划生育和人口动态,而应该被赋予训练、创造就业和社会保护方面的重要作用。

82. 就全面的经济和社会政策而言,必须将解决就业、失业和就业不足问题的

努力同经济增长的步伐和水平联系起来,因为鉴于我国的发展阶段和水平,经济增长尽管很有必要,但并不自动确保劳力市场上就业具有足够的水平和质量。因此通过生产增长发展私营部门和就业必然会导致:(a) 现代部门的工业调整和改进生产质量,现代部门尽管仅仅提供劳力市场的10%的工作,但占国内生产总值的28%;(b) 农业部门取得适当的技术,因为农业部门雇用66%的劳力,但在国内生产总值中所占比例不到30%;(c) 根据全国发展方案调整在基础设施和人类住区方面的公共投资的水平和构成;以及(d) 通过适当的价格和收入政策调整商业战略并从质量上改进生产和消费。

83. 1992年,总的目标是针对以下问题的:

- (a) 必须确保减少没有工作和在劳力市场上等待招聘的劳动大军成员,即供职的增长率明显高于求职的增加率,或换言之,求职的增加率明显低于供职增加率,其方法是加强经济创造稳定和有报酬的工作的全面能力;
- (b) 就业不足的比例高、人力生产力低和未参加经济活动的妇女人口规模大,这意味着在所有发展部门中劳力必须尽可能具有生产力,而且应该提高工人和失业者取得适当工作的必要资格和在其工作中利用其资格和才能的机会;
- (c) 迫切需要在考虑到宏观经济发展和人力资源计划模式的基本假设方面发生深远变化的情况下改进关于就业市场和就业规划的知识并评估从现代和传统角度对我国经济进行分析的制度的有效性,同时考虑到发展阶段、文化现实和生产活动与家庭(特别是城市家庭)消费的社会功能。

84. 为此目的,目前的目标是通过以下方式建立体制性资助:扩大开发计划署的援助并对SEN/90/002进行预算审查;恢复普遍就业委员会的区域办事处;将SEN/87/013号和SEN/90/002号项目的成果转变成开发计划署临时援助;创立就业政策和全国就业方案协调资助股;最后完成CESIA组织审计并改组普遍就业委员会;并加速执行融合方案。

85. 必须避免由于拖延拨款使可行性可能受到威胁的项目资金供应出现任何中断;系统地展开初步技术和管理训练,并规定这种训练是给予信贷的一种条件;保持评估和继续执行项目以及监督项目技术执行情况的机制的活动;大量增加全国就业基金的资金;调整分配协定和合作合同,以便最后解决已经准备的1,700人;包括受益遣返者的问题;必要时要通过自助而不是其他人代劳来减少项目执行的机会成本;

通过给予贷款和参加其项目的技术组合促使受援者的贡献系统化;规定政府的一个优先事项是寻求执行参与和重新参与方案的方法,并有可能经济促进资金缔结一项类似与全国政府合同委员会缔结的协定;在全国就业基金的范围内,如果对于处于困难之中的企业的潜力所进行的评估证明有必要,则对它们提供具体的援助;迅速确定以何种可能的方式在3,200个尚未执行的项目中向经济促进基金移交一组项目;最后在普遍就业委员会的领导下,设立各种试验委员会,执行支持微型项目的任何项目,以便确保有关方案协调一致。

86. 为了制订全国就业方案,另外还决定设立一个委员会来执行全国就业专题讨论会的建议;按照1990年3月23日达喀尔会议的决议,恢复磋商机制(与捐助国商定设立的后继行动委员会);按照专题讨论会的建议,争取政府批准就业政策陈述并组织讲习班和工作组;准备和组织关于协调行动办公室所进行调查的一次研讨会/讲习班,以便修订国家重新融合方案;指定国家顾问并物色国际专家以评估制订一项积极的就业政策方面的援助需要,而这种政策将全国就业方案的各个组成部分中的部门目标同区域方案和经济政策的目标调和起来;完成关于就业调查结果的分析,并根据1991年6月和10月评估考察团的职权,就结构调整方案和深入研究调整 and 就业的社会问题与世界银行达成协议;在政府一级并在捐助者(特别是世界银行,它已展开了自己的调查,但是在非常少量的采样基础上进行的)和公众中间适当地宣传调查结果;研究按照CNTS提交的一份研究报告中提出的建议设立一个声援--失业基金和按照经济、金融和规划部的倡议设立一个经济和社会发展机构的可能性;最后确定确切的和数量上的目标,以便降低城市失业和就业不足的比例,并提高经济创造就业和通过评估机会成本确定各部门和职业训练分配就业的可能情况。

H. 就业或职业方面的排斥、限制和歧视

1. 排斥和歧视

87. 必须回顾到,当塞内加尔取得主权时,它规定居住在其领土上的所有人一律平等、男女平等和废除基于种族、性别、宗教、家庭或出身原因的任何特权为其国家政策的一项基本原则。这项原则明确载于《宪法文件》第1条、第4条和第7条。

88. 在国际一级,塞内加尔共和国加入了1966年3月7日在纽约签署的《消除一切形式种族歧视国际公约》,并根据1972年2月1日授权批准公约的第72/10号法令

于同日批准了该公约。。塞内加尔加入该公约对国家立法产生了重大的影响。许多文件，其中包括《刑法》和《刑事诉讼法》都作了修正，使之符合该国际文书的有关规定，而该文书确定了“歧视”的定义。

89. 在就业方面，塞内加尔政府为了遵循劳工组织世界就业方案的精神而采取的政策措施主要涉及到咨询和职业训练的作用、自由选择就业、取得就业和参加工作的条件、旨在按照其性别(妇女和儿童夜间工作)或身体条件(身体残疾者)从优保护和协助某些人(少数人和老年人)、家庭津贴(社会安全权利)和同工同酬。还应该指出，塞内加尔允许妇女从事准军事职业，例如警察。

90. 取消就业管制和提高就业市场的灵活性于1985年被视作经济增长和创造就业机会的一项基本条件。多数分析表明，劳工立法是妨碍必要的结构调整的一种障碍，因为它阻碍了现代私营部门的发展。

91. 在这一方面，《劳工法》的修正导致废除了国家人力管理局保持的就业安排垄断。政府保障就业机会方面的机会和待遇平等，承诺改革该局，以此作为促使它发挥公共服务作用的另一种方法，从而授权建立私营就业办公室。该局的改革(关于改革的研究已经于1986年完成)和1987年提交政府的行动计划在PAGD范围内没有得到捐助者的支持。因此国家人力管理局无法发挥真正的作用，为工人就业提供服务、作为求职者的咨询中心、资料管理和工人国际移民的组织。

92. 《投资法》和《劳工法》的接连修正还创造了一些调整劳力市场的机会，但并不始终能够评估其影响，因为当今赚取工资的劳力市场很紧张，而且非正式部门如此之大。因此不能够说，1987年多数规章方面的限制继续影响劳力市场的运转，即使机制方面的改进需要更大的市场灵活性。

93. 对于作为一个法制国家的塞内加尔来说，社会和劳工立法不能脱离劳力市场的运转机制；后者是建立在前者基础上的，在这种情况下，各种变化在一定程度上取决于体制性框架、政治背景和经济与社会局势以及工人、雇主和具有雇主和管理人双重身份的政府之间的关系。

94. 因此国际开发机构在其评估中批评以保护其成员利益为主要目标的工会在三方谈判中所采取的立场，还提请大家注意政府官员对结构调整措施持有反对或保留意见，这种做法是荒谬的。

95. 必须加以区别的是，有些政府官员是工会成员，对经济与社会政策措施表示保留或反对意见，而有些政府官员是一个委员会或专家小组的成员，在履行职责过程中他们可能同意或不同意国际机构的意见。

2. 国内歧视性咨询和职业培训

96. 基于种族、宗教、性别或国籍原因的歧视在塞内加尔教育和职业培训制度中没有任何地位。此项原则载于宪法第8条和第16条，第8条规定：“人人有权利用向所有人提供的来源毫无妨碍地增加其知识”，而第16条规定：“政府和当局创造必要的条件，而公共机构保障儿童的教育”。1971年6月3日第一项《国民教育纲要法》载有并确认了这项原则，该法第1条规定：“根据本法，国民教育应该旨在：(1) 提高人口的文化水平；以及(2) 对能自由并在各级创造其自身发展条件，能够推动科技进步并为国家发展问题提供有效解决办法的男女公民进行培训”。

该法第2条规定：“塞内加尔国民教育应该是民主的。它应该建立在这样的原则基础上：所有人都享有确认的权利接受与其能力相称的教育和培训，并按照其能力参加所有各种形式的生产”。

97. 制定新的国民教育纲要法的1991年2月16日第91-22号法令也载述了不歧视原则并明确规定了其内容。根据第1条，国民教育的目的是：

- “(a) 为整个国家的全面发展铺平道路。其目标是培训能够为建设国家有效工作的男女公民。它特别注意塞内加尔在其发展努力中所遇到的经济、社会和文化问题，其始终关心的问题是将它提供的培训同这些问题及其所需要的解决办法联系起来；
- (b) 促进国家所承认的价值观。这种教育是为了争取自由、多元化民主和对人权的尊重，以形成一种道德和公民责任感，培养男女公民奉献于公益事业，遵守法律和社会生活的规则并自我提高，以便实现公正、公平和相互尊重；
- (c) 提高人口的文化水平。教育使男女公民能够获得他们和谐地融合于社区并积极参与国家生活所需要的知识；使他们取得思考和形成意见的能力；推动科学技术发展，从而使国家与现代进步并肩前进。”

98. 制定《塞内加尔劳工法》的1961年6月13日经修正的第61-34号法令第1条规定：“工人系指无论其性别或国籍如何在另一个公共或私有自然人或法人的监督和权力之下承诺从事职业以换取报酬的任何个人”。

3. 就业或职业训练方面的区别、排斥或优待的主要情况

99. 目前塞内加尔就业方面的排斥做法是出于性别，因为妇女除可以参加警察

工作外不准从事纯粹军事和准军事的工作。这些情况自然在国家社会阶层的成员中引起了讨论，有些人表示不满，他们主张性别平等，并正在努力防止妇女被排斥在这些工作以外。

4. 从事一个以上的全时工作和这种做法的趋势

100. 同时从事一个以上的工作称为“兼职”，这为《劳工法》第157A条至第157F条所禁止，这些条款规定这种行为是违法行为，可处以罚款和监禁。这种做法并不十分普遍，但在全时工作的同时从事某种非全日性工作或展开某种非正式活动(小型企业)的现象在塞内加尔确实存在，它对劳力市场的影响难以评估。

101. 政府和雇主难以解决的一个问题是私营部门中退休年龄工人的问题，他们中间很少有人55岁时就行使享受退休养老金的权利，其原因包括需维持家庭开支、退休津贴低而且在他们年老需要子女赡养时其子女却失业。

I. 国际援助在实现上述权利方面的作用

102. 联合国开发计划署(开发计划署)和国际劳工局(劳工局)帮助塞内加尔政府使它在 SEN/87/003号项目下得到技术和后勤支助，用于建立一种再培训系统，向主管人、过剩人员和受调整措施影响的其他靠工资为生的人提供进修课程和再培训。这种体制性支持的主要结果将是建立一个再培训系统和国家就业基金的工作机构，其中包括权力分散、咨询、项目评估、人员配备、通过“企业家”项目的培训和进修培训办法。

103. 在与劳工局合作和开发计划署资助下，1987年7月和8月对设想的资助工作结合方案系统进行的审计工作帮助最后确定了业务和评估程序计划，结果非洲开发银行向该国政府提供了一笔五百万法郎非洲开发基金记帐单位的调整贷款，而世界银行提供了五百万美元的调整贷款，以便在国家就业基金于1987年11月营运以后资助该基金。然而财政部无法安排世界银行给国家就业基金的调整贷款，而不管怎样，相对1987年的美元比价这笔贷款于1991年严重贬值。在这种情况下，理事会规定并得到共和国总统办公室秘书长的部长命令批准的国家就业基金的条例和规章为指定国家就业基金给金融机构的信贷额度并为发放贷款规定了条件，在每次支付下一笔分期付款之前必须由银行说明前一笔分期付款使用正当。

104. 分配协定规定，每个管理机构每月提取额度为三亿非洲金融共同体法

郎。然而利用这笔款项基本上要按国家就业基金发放贷款的承诺水平来确定，而每次支付下一笔分期付款之前必须由银行说明前一笔分期付款使用正当。这个评价工作组的调查结果导致确定了参与、重新参与及就业办公室的职权范围，这是根据1987年11月17日第1403号法令设立的共和国总统办公室下面的一个机构，负责管理国家就业基金。

105. 关于这些方案的结果，它们是社会性的而不是经济性的，政府决定优先考虑根据1991年3月至5月期间已故的 Charbel Zarour 在开发计划署支持下展开的调查表评估国家就业基金、特别基金和 FNZR 支持的参与和重新参与活动所产生的社会经济影响。世界银行1991年6月评估工作组认为，在同世界银行磋商以后，应该在SAL IV项目执行期间对这项研究的结论采取行动。应该可以将所设想的行动纳入政府承诺在国家就业专题讨论会以后起草并在1992-1995年期间实施的国家就业方案内。

106. 此外，塞内加尔政府针对大量工人和失业人员从毛里塔尼亚流入，要求国际社会提供援助，当紧急阶段结束以后，较及时地协助他们在经济和社会上重新融合。鉴于这种情况，建议开发计划署提供补充援助，以便对这些人予以优先注意，同时考虑到其人数、紧迫性、活动的政治方面、需要克服的困难和国家就业基金的条件，首先是预计寻求资金的结果，需要将参与和重新参与方案所针对的原有群体同从毛里塔尼亚遣返的人区别开来。直接由政府执行的关于安置从毛里塔尼亚遣返的塞内加尔人的支助项目 SEN/90/002 做到了收集并证实遣返人口的统计数据，并因此而起草了重新安置从毛里塔尼亚遣返者的国家方案并将其提交1990年3月23日的捐助者会议。

107. 开发计划署通过建立一个负责“经济再参与--重新安置从毛里塔尼亚遣返的塞内加尔人的方案的执行、管理和协调股，从而加强了参与、重新参与和就业办公室的评估和行动能力。该股在开发计划署项目 SEN/90/002的支持下原则上负责规划和协调在中央和地区一级执行此项重新安置塞内加尔遣返者国家方案。

108. 根据国家重新安置从毛里塔尼亚遣返的塞内加尔人基金和与非政府组织和执行、监督和监测机构的合作而制定的一项协定，已在第一年活动中迅速审查、评价和批准了600多份案卷。因此捐助者会议上开创的团结精神将有助于在塞内加尔工人中间筹集3.2亿非洲金融共同体法郎的自愿捐助，并加上伊斯兰开发银行总共250万美元的信贷额度，其第二期分期付款不久将支付。

109. 全国就业专题讨论会的最后业务报告规定了国家就业方案的目标和构成部分。鉴于就业作为优先事项，塞内加尔政府和开发计划署商定，开发计划署第五

个计划周期(1992-1996年)的三分之一资金应分配给就业工作。鉴于这种情况,将在就业委员会范围内设立一个就业政策支助股,处理预定将于1992年第二季度开展的工作。

110. 开发计划署援助的首要目标涉及到(a) 制定一项积极的就业政策并拟订1992-1995年国家就业方案;(b) 建立或加强执行国家就业方案的行政机构、技术财务手段和执行机构;(c) 促进就业问题上的地区发展,包括系统地确定备用劳力和特殊的劳力密集性工作方案;以及(d) 为联合国基金的受益对象制定培训、再培训、资格和重新确定资格的具体模式和方案。

二、在报酬、过得去的生活、安全和卫生、休息和闲暇方面 人人享有公正和良好的工作条件--第7条

A. 塞内加尔作为各项劳工条约的缔约国

111. 首先应该指出,塞内加尔共和国是国际劳工组织以下公约的缔约国:《确定最低工资公约》(第131号)、《同酬公约》(第100号)、《每周休息(工业)公约》(第14号)、《带薪假期公约》(修正)(第132号)和《劳工视察公约》(第129号)。对于所有这些公约,我国已经就这些公约在劳工和就业领域里的实行情况向主管机构提交了报告。因此我们将在本文件中概述这些报告中的有关规定。

B. 工资: 确定工资的趋势

112. 工资在劳资关系中是一项重要的因素,因为靠工资为生的人在同意服从雇主的管辖并向雇主提供他所希望的服务时希望作为报酬得到应该符合所有法律要求的一份工资(《劳工法》第104条以及其后各条)。根据有关条款,工资必须公平,即必须符合所提供服务的货币价值。这种公平也适用于同等工作--对于提供服务的所有人,工资必须相同,而不分肤色、性别等。

1. 确定工资的方法

113. 确定工资的方法各部门做法不同,但上述平等原则适用于所有情况。因此在私营部门,工资是由行业间联合委员会决定的,该委员会在劳工部召集下举行

会议，委员会由工人和雇主的专业组织的代表组成。工人人类的工资根据最低保障工资并以现有的分类为出发点按专业活动分门别类予以确定。这个劳资委员会的决定原只对签署这些决定的工会具有拘束力，随后通过劳工部的命令扩大到塞内加尔全国存在的所有活动部门。最后，工人人类的工资表由劳工部下属部门制定，并提交联合委员会成员签署。

114. 在公共部门，就行政部门而言，公务人员的薪金是按照规章规定的职等和级别的分类确定的。每一个职等和每一个级别相当于某些计数点或一种指数。指数点的值是由国家当局按照宏观经济的平衡和生活费用确定的。

115. 塞内加尔定有最低保证工资，这是由共和国总统法令确定的。最低保证工资并不适用于农业职业或适用于私营部门的管理类人员，而该部门也订有最低保证工资。最低保证工资是由国家按照会同工会和雇主一起确定的一些因素制订的。因此1968年，一个联合(工会和雇主)委员会确定了靠工资为生的人的购物篮中的产品质量和数量。这项工作的目的是确定以工资为生而收入最低的人应付据认为基本需要所必需保障的最低额。搜集到的资料用来计算相对于有关产品的购买价格而言的最低小时工资。顺便说一下，在这种水平上，最低保证工资和生活费用趋势之间有相当大的差距。例如，1989年，理论上的最低保证工资为288.01非洲金融共同体法郎，出现的差距超过86.95非洲金融共同体法郎。

2. 工资趋势

116. 塞内加尔的工资趋势是不利的。例如，1985年至1989年期间，生活费用大幅度上涨。这种不平衡的主要原因是1984年至1989年期间冻结了最低保证工资和工资，其影响是极大地降低了工资和公务员的购买力。关于对最低保证工资的监控，应该回顾到，这是由官方确定的，因此人人必须遵守。因此劳工检查团和劳工法院密切注意工资和薪金的规章。违反规章的行为将受到监禁和罚款的惩处。

117. 在塞内加尔没有发现同工不同酬的现象。在这一方面，提请注意《劳工法》中关于所有人同工同酬和不得基于出身、性别或地位原因实行任何歧视的原则的规定。

C. 私营部门和公共部门的报酬比较
(按月,以非洲金融共同体法郎计算)

118. 平均工资如下:

公共部门

公务员	135,000法郎
公共和半公共	146,000法郎

私营部门

高级管理人员和类似人员	742,000法郎
高级技术人员和类似人员	458,000法郎
技术人员和监管人员	197,000法郎
雇员、工人、劳工	92,000法郎

D. 关于安全和健康的工作条件的要求

119. 《劳工法》第156条和第163条规定了关于工作卫生和安全的一般条件。就公务员而言,这些条件由公务员总条例和关于半公共部门的特别条例所规定。劳工视察员负责确保这些一般条件得到严格的尊重,他可以报告任何违法行为,随后这些行为将在轻罪法庭上得到起诉。任何种类的工人都在适用的职业卫生和安全条例的范围之内。至于有关职业事故和职业病的统计资料,以下数据表明,情况正在有利地发展,其发生率是:

1982年--职业事故数量: 14,295, 其中包括36起死亡事故

--职业病人数: 4人, 没有一起是致命的

1987年--职业事故数量: 7,401, 其中包括14起死亡事故

--职业病人数: 3人, 没有一起是致命的

1991年--职业事故数量: 4,262, 其中包括9起死亡事故

--职业病人数: 2人, 无一致命的

E. 机会和晋升的平等

120. 这项原则适用于公共和私营部门的所有工人。除非为了避免不测，他们都享有机会平等和平等地取得所有工作和正常的职业发展。原则上来说，尽管妇女不能担任严格意义上的军事职务，但是对任何一类工人都不能剥夺这项原则的利益。现在要求拆除妨碍妇女取得某些工作的壁垒的呼声越来越高。

F. 休息、闲暇、工作时限和带薪休假

121. 劳工法第85、134、142和143条极为详细地规定了工作条件并且确立了每周休息时间不得少于49小时、每周工作40小时的原则，而且凡在塞内加尔居住时间12个月并且在塞内加尔长期居住的工人每月可享有两个工作日的年假。外派工人每月可享有5个工作日的年假。超过法定每周工作时限的加班工作，将根据全国行业间集体协定第41条确定的更高比例支付加班费。同时还应指出，劳工法着重强调妇女和儿童的工作时限和休息时间。劳工法第136条规定，“妇女和儿童的休息时间至少应连续11个小时”，而且还规定“各行业妇女和儿童的夜班工作仍须遵循根据1937年12月28日下达的法令，在塞内加尔推广实行的《华盛顿国际公约》各项条款”。

122. 1968年的一项法案规定了带薪休假日，包括国庆、五一和一些宗教假日。塞内加尔的雇主们越来越关心其工人的闲暇娱乐。有许多雇主为其工作人员支付旅费，让他们出外度假或组织工作人员孩子们的假日野营。这些做法，虽然并不是条例所规定的，但得到塞内加尔工人们的极大赞赏。公司在有关工人行使上述各项权利的条例方面不存在任何困难，而且塞内加尔的任何一类工人行使这些权利都不会受到阻碍。

三、组织权和行使这项权利的条件及罢工权利-第8条

123. 首先应指出，塞内加尔是《结社自由及保护组织权利公约》(第87号)和《组织权及集体谈判权公约》(第98号)以及1966年12月16日《公民权利和政治权利国际盟约》的缔约国。我国已经向各委员会提交了报告，介绍上述各项国际公约的实际实施情况。

124. 塞内加尔组织工会的一般条件如下：塞内加尔自1937年以来就承认组织

权利，当时的法兰西民众阵线政府批准了非洲工人的这一权利，但长期以来一直有相当多的限制条件，直至1946年第二次世界大战之后才撤消。这才使得塞内加尔成立起了隶属于宗主国法国其他各工会的联合会：一般工人联合总会、非洲基督教工人大会和工人联合会。但是，根据1956年的纲要法，这些隶属于法国的各联合会解体，随之产生了独立的非洲工会联合会，诸如非洲黑人工人总工会和奉行宗教信仰的非洲工人联合会。但是这些工会也随着原先法国在非洲的领土得到独立而解体。

125. 因此，过去30多年来，组织权利在塞内加尔经历了重大的变化，出现了许多工会的形成、合并或分裂的情况，而这些都是新的全国劳工立法不可忽视的情况。为此原因，宪法第20(2)条规定了结社自由的原则，据此，“工人可以参加工会并且通过根据法律规定的条件展开的工会活动维护其权利”。1961年6月15日的劳工法补充制定了这项原则，确立了塞内加尔工会活动的条例。

A. 建立工会的实质性要求和程序

126. 塞内加尔的立法对组织权利相当重视，劳工法的第二标题就是组织权仅次于总则。该法第4条界定工会的宗旨如下：“工会的宗旨因完全是审查和维护经济、工业、商业、农业和手工业各界的利益”。

127. 关于工会会员的第5条列明：“凡从事同一类职业、类似性行业或其他有关的职业、制造某一类具体产品，或者同一类专业职业的人员都可自由地组成工会”。条款还规定，每一位工人或雇主都可自由地参加其本行业或本职业的工会。

128. 劳工法第6条阐述的是组织工会的条件：

“工会的创始者须登记工会章程和管理工会人员的名单。人员名单应注明有关人员的姓名、父母、出生日期和地点以及行业或职业。

“注册文件应一式3份，分别由当地有关的劳工、就业和社会保障监察处确认收存。

“登记注册后30天内，任何有关工会章程和成员名单的增减，都必须由劳工、就业和社会保障监察员呈交内政部和国家检察官。在提交该文件的同时还应附上劳工、就业和社会保障监察员提交的报告，阐明该工会成立的情况和条件，并具体说明成立大会召开的日期和地点以及会员的行业。

“国家检察官应核查章程是否符合规定的格式并确定管理该工会的每一位成员是否符合第5和第7条规定的情况。

“在劳工、就业和社会保障监察员或国家检察官提交该档案之日起30天内，国家检察官应将自己作出的结论直接提交内政部长，劳工、就业和社会保障监察员以及工会执行官员。

“根据监察员和国家检察官编写的报告，内政部长应根据民事和商业义务法第812条，颁发或不颁发收存书。

“国家检察官报告发出后，凡因为不符合第5和第7条，被检察官宣布为没有资格担任工会执行或管理者，即便内务部长已颁布了收存书，也不得担任工会的执行或行政职务，当事人有权向民事法庭提出申诉。凡被宣布为不得担任执行或行政职务的工会成员不得在第三方或各国家部门或者劳工法庭面前自称享有工会组织领导者的地位。工会组织必须更换这些人。

“在内政部长颁布相当于承认工会存在的收存书之后，国家检察官可在出现违反劳工法第5、7、24和25条的情况下，向民事法庭提出起诉，要求解散该工会。

“工会的行政管理机构至少应每两年在全体大会上重新选举。这些机构的成员有资格连选连任。

“工会章程和领导或行政成员的变化必须按照同样的条件通报各有关当局，并且按同样的条件进行核准。

“在财政年度结束之后下一年的上半年期间，各工会的法定执行机构必须向劳工部长和主管的国家检察厅提交一份年度报告，具体说明工会成员统计数、所收到的会费以及财政情况，特别是上一年度的收支帐目表”。

129. 劳工法的第7至11条规定了工会领导国籍的具体条件，这些领导人员必须是塞内加尔国民，在塞内加尔具合法的住处并享有公民权利。已婚妇女可以参加自己所选择的工会，不必得到其丈夫的同意。16岁以上的青少年可以参加其所选择的工会，而且只要其家长不反对，可以继续成为工会成员。在同样的条件下，只要他们支付了前6个月的会费，他们也可退出工会。

130. 若干工会解散时如何处理财产的问题，第12条规定，任何情况下工会财产不得分给工会会员。

131. 劳工法第13至22条规定了工会在法律诉讼和资产管理时的民事地位及其法律责任。

B. 对建立工会自由的限制条件

132. 塞内加尔对行使建立工会权利有一些限制条件。这些限制条件只限于定义明确且地位极其特殊的一类工作人员，即(广义)武装部队的成员、准军事部队(警察)和法官和地方法官。实际上，由于此类人员必须发挥稳定塞内加尔社会的作用，国家当局认定，必须拒绝他们组织工会的权利，因为工会可能会有碍他们的工作。但是他们享有的各种主动提供的物质和精神上的优惠对缺少这种权利是一种弥补。

133. 规定这些限制的法律条款基本属于成文法的性质，具体的法律和规定包括武装部队规章、宪兵特别规章、警察规章(1966年1月18日第66-07号法案，第8条)；和地方法官规章(1984年2月2日第84-21法案第10条)以及海关人员规章(1969年10月30日第69-64法案第8条)。这些限制条款不会因为这些国家服务部门维护法律和秩序的义务而增加。

C. 工会建立联合会和加入国际工会组织的权利

134. 这一权利在塞内加尔的法律中得到加倍承认，就劳工法第24条而言，该法规定根据法律合法建立的工会可自由地联合行动审查和维护其经济、工业、商业、农业和手工业行业的利益。他们可组成任何形式的联盟。该法第26条授于这些联盟所有批准给其他职业联盟的权利。此外，劳工法第28条还承认职业协会在维护其工业、商业、农业和手工业行业利益等各方面，享有与工会同等的地位。

135. 关于这些法律条款的实施，应当指出，塞内加尔的工会组织就像一座金字塔。工会的基层分会是由建立在公司和企业中的日常办事处管理。各工会分会按照行业组成联合会，受联合会办事处的领导。各工会联合会组成一个被称之为工会联合同盟的团体，由全国性的工会同盟联合会办事处管理。在塞内加尔已经很容易地组成了几十个工会联合会同盟，而且各同盟认为他们可以在他们自行设立的灵活结构下，履行其协调的职能。

136. 各工会团体加入国际工会组织的权利来源于劳工法承认的自由权利。因此，塞内加尔的各团体均是非洲统一组织的工会间机构--非洲工会统一组织的成员。对塞内加尔各工会组成联合会和加入国际组织的权利没有任何法律限制。

D. 结社自由和集体谈判权

137. 劳工法第7章的主要内容是工会自由的原则，其中第9条规定：

“雇主不得以是否是工会成员或者某人是否参与工会活动为考虑因素，以作出具体决定是否聘用，确定工作实绩和分工、职业培训、晋升、报酬和社会福利、以及实施纪律措施和解雇。

“公司首脑或其代表均不得为了支持或反对任何组织而采用任何压力形式。

“雇主采取的任何违反本条各项条款的措施都被视为违约行为和造成损害的原因”。

138. 塞内加尔严格地执行这一法律原则，而且没有任何限制工会活动案件的报告，工会可以在全国自由地开展活动。劳工法第85条再次重申了同一原则，阐明了可展期的集体协议强制性条款。这些条款列入了工人的结社自由和见解自由权。

139. 关于鼓励集体谈判权，应当指出，劳工法较为全面，该法第79条规定，“集体劳工协议是在一个或几个工会或者工人的职业团体与一个或更多的雇主协会或团体或者与一个或几个雇主本人之间就工作条件达成的法律协约”。

140. 第84条承认可展期的集体协议是为最具有代表性的各工会组织专列的条款。什么样的组织有代表性由劳动部长确定，部长必须听取各有关部门的意见并且考虑到下述一些因素：工会成员和代表选举结果、工会的独立性、会费、工会的开支和工会活动的程度和性质。

141. 在塞内加尔，集体谈判权已经有了高度的发展，60年来至少已经有100项简单和可展期的协议生效。国家当局大力鼓励这项权利，因为这一权利是有助于实现劳资关系和谐的巨大源泉。

E. 罢工权和该项权利的行使

142. 罢工权最先是在宪法中得到承认的，宪法第20条第3款阐明，“承认罢工权应依照法律行使罢工权。在任何情况下它不得威胁工作的自由”。在实施这项宪法条款时，劳工法对罢工权利作出了极其详尽的规定，确立罢工是解决集体劳资纠纷的另一种手段。

143. 宪法第25条规定：“只有当劳工部长通知当事各方决定不把集体分歧提交仲裁时，或者在调解人提交报告后的8天之内，劳工部长未发出此类通知的情况

下，实行罢工或停工才合法”。另一方面，只有在劳工法第232至237条规定的调解程序以及第238至244条规定的仲裁程序未获得成功的情况下，才可实行罢工。但是，这种规定不得被视为是对罢工权利的限制，而只是谨慎的预防性措施，因为工人停止工作将产生严重的后果。这种谨慎使立法机构于1971年在劳工法中增列了有关罢工工人不满情绪的第26条之二，规定了对蓄意阻止工作自由罪的刑事惩罚。

1. 对行使罢工权利的限制

144. 原则上，没有组织工会权的公职人员不得享有罢工权。这些人员系指武装部队、准军事单位的成员以及法官和地方法官。这些人员根据他们各自的法规条例，不能行使罢工权利。

2. 公职人员的罢工权利

145. 1961年年6月15日关于公职人员法律地位的第61-33号法案也对罢工权利作出了规定，据此，公职人员的罢工权利必须符合具体的条件，事先须获得主管部门的批准。当局可以征募公职人员入伍，而凡拒绝应征者一律被视为犯有刑事罪，并可受到相应的刑罚。

四、人人有权享有社会保障，包括社会保险--第9条

A. 规约社会保障的法律制度

146. 塞内加尔制定了一系列规约社会保障权利的法律和法规，包括劳工法(1961年6月15日第61-34号法案)、社会保障法(1973年7月31日第73-37号法案)、国家保险机构法(第75-50号法案)、塞内加尔退休保险机构法规，和公职人员法规(1961年6月15日第61-33号法案)。上述法律法规确定的一条原则是，所有领取薪金者及其家属都应包括在社会保障制度之内。公职人员享受由全国退休基金管理的特别保障制度。

147. 社会保障完全由雇主提供资金，包括支付家庭补贴和工伤事故补偿金。但是，健康保险则由雇主和工人共同缴纳保险金。

148. 还应指出的一点是，塞内加尔共和国已经加入了各项有关社会保障的国

际劳工组织公约，包括《第102号社会保障(最低标准)公约》(1952年)(1962年6月13日第62-46号法案)、和《就业伤残福利公约》，第121号(1964年)(1966年1月18日第66-14号法案)。

B. 社会保障分支部门

149. 塞内加尔社会保障基本上分为5个分支业务部门。它们的情况介绍如下。

1. 医疗保健

150. 医疗保健是由社会保障机构，即社会保障基金和塞内加尔退休保险机构为领取薪金者及其家属提供的服务。健康保险机构只承保一些非职业性的病症和事故的医疗费用。

2. 产期津贴

151. 产期津贴由社会保障基金的家庭津贴部门提供。

3. 工伤和职业病福利待遇

152. 工伤和职业病补偿金由社会保障基金提供，该基金向当事人或者在当事人死亡的情况下向其受益人支付津贴。同时，还向那些由于工伤致残者提供社会福利费。

4. 家庭补助

153. 家庭补助视情况发给工人或其配偶。社会保障基金负责这种津贴。

5. 养老金

154. 塞内加尔退休保险机构向到达退休年龄的保险金缴纳者(工人)提供养老金。保险金缴纳者的遗孀或鳏夫，受抚养的子女，和有证件证明不适合从事报酬性就业的保险金缴纳者，也可根据有关规定，领取全部或部分养恤金或退休金。

C. 目前制度的一些主要特点

155. 上述各类分支部门的主要特点如下：

1. 医疗保健

156. 只有公职人员不得享有社会保障机构，即社会保障基金、塞内加尔退休保险机构和健康保险机构提供的保健服务，但是，公职人员可享受诊疗所、医疗中心和国家医院提供的医疗保健。

2. 产期津贴

157. 领取薪金者的妻子以及丈夫未从事有报酬工作的在职妇女，在其正式注册的子女出生后和接受医疗监护期间，均可享受产期津贴。这项津贴可从婴儿出生之日起开始享受，直至子女的两岁生日为止。

158. 女工怀孕后可享受产前6个星期和产后8个星期总共14个星期产假，此间每天还有补贴。如果妇女因怀孕和生育而患有某种疾病无法返回工作岗位，产假可予以延长，最长期限为3个星期。

3. 工伤事故和职业病的福利待遇

159. 这一福利待遇提供给：所有领取薪金者、非公职人员就业者、商船运输队法所列的工人、学徒工、服刑役的劳改囚犯以及那些因自愿捐款而得到保险者。凡属职业病图表中所列的职业病患者也可享有此项福利待遇。

4. 家庭补助

160. 家庭补助发给领取薪金者、或失业者，时间为6个月，家庭补贴还按比例发给每一个岁以上受抚养子女。子女学徒期间，补助年龄可提高至18岁，如果子女接受高等教育者或者如果因残疾或患有不治之症者而无法从事领取报酬的工作，补助年龄可提高至21岁。

D. 工伤事故和职业病的预防

161. 社会保障基金致力于处置和支付工伤事故和职业病的补偿金外,每年还就预防职业危险制定计划。计划的要点如下:

- (a) 整理从各类工作地点搜集的资料, 汇编工伤事故和职业病的统计报告, 使人们铭记它们形成的原因、环境、频率和后果,特别是安全问题及事故和职业事所造成的残疾和创伤。
- (b) 从事或者下令进行有关工人医疗卫生和社会地位以及安全和健康条件有意义的调查;
- (c) 监督雇主是否遵守法规所制订的安全和健康措施;
- (d) 开展针对企业和公从的宣传和提高意识的运动, 向它们宣传如何防止事故和疾病;
- (e) 通过提供补贴或贷款的方式, 鼓励传授预防的办法;
- (f) 建立和发展各种机构、活动或服务, 促进和改善预防、恢复和调整办法, 改善卫生和安全条件, 以及在卫生和社会领域采取更为广泛的行动。

162. 根据塞内加尔目前在社会领域实施的法规, 劳工监察员有权提请任何雇主采取一切合理的预防性措施, 包括在每个车间或工作地点具体地悬挂醒目的标语, 提醒工人注意有关工作事故和职业病法规的一些基本条款。

E. 旨在保证实现人人享有社会保障和健康保护权利的一般政策措施

163. 1991年对塞内加尔人口、经济和社会情况的研究表明, 在社会领域和健康保护方面作出了巨大努力。其情况如下:

- (a) 人口规模
 - 1976年人口普查: 4,980,000
 - 1988年人口普查: 6,896,808
 - 自然增长率: 2.9%
- (b) 人口地理分布
 - 城市人口: 2,653,943

其中,达喀尔: 1,488,941

城市人口增长率: 年均4.0%。

(c) 按年龄分类

0 - 20岁: 3,976,783 (57.7%)

20 - 59岁: 2,642,875 (38.3%)

60 - 60岁以上: 277,150 (4.0%)

(d) 性比例: 95

(e) 生育率和结婚率

停止哺乳中间年龄: 18.8月

理想的子女数量: 6.8 (所有妇女)

连续生育平均间隔期: 1978年为33月

第一次婚姻的中间年龄: 16.6(20-49岁)

不结婚的比例: 0.5

(f) 避孕

了解避孕方法的比率

所有方法: 89.8%

现代方法: 69.2%

过去采用所有方法: 32.6%

- 过去采用现代方法: 6.3%

现在使用--所有方法: 10%

- 现代方法: 2.6%

(g) 死亡率和发病率

出生预期寿命: 54岁

经校正的婴儿死亡率(0-1岁): 86%

经校正的儿童死亡率(1-4岁): 113%

产妇死亡率:

城市地区: 每1,000婴儿出生,有450产妇死亡。

乡村地区: 每1,000婴儿出生,有950产妇死亡。

婴儿发病率:

某些疾病的发病率:

腹泻: 38%(5岁以下儿童)

疟疾: 50%

(h) 疫苗注射比率

卡介苗	66%
白喉、破伤风和百日咳	44%
麻疹	47%
副伤寒甲菌苗(孕妇)	48%
副伤寒乙菌苗(孕妇)	33%

(i) 保健覆盖率

每一医生的居民人数:	18,437
每一医院的居民人数:	441,000
每一助产士的妇女人数:	(计划为)3,582
每一卫生诊所的居民人数:	11,300

(j) 塞内加尔的经济和社会情况

国内生产总值(按目前价格计算): 16,048亿非洲法郎,
1988年为14,523亿,而1987年为13,824亿。

人均国内生产总值: 208,000非洲法郎

失业率: 12%

活动比率: 44%

入学率: 58%

男孩: 68.5%

女孩: 49.0%

识字率:

男人: 37.4%

妇女: 18.0%

民族分布:

沃洛夫族	43.7%
布尔族	23.2%
谢列尔族	14.8%
迪乌拉族	5.5%
曼丁哥族	4.6%
其他民族	8.2%

宗教:

穆斯林教

94%

基督教 5%
其他教派 1%

资料来源: RGPH/MEN/EDS

164. 应着重指出的是,塞内加尔当局所采取的总政策措施都旨在实现一个目标,即改善生活条件和提高生活质量,并促进所有各类人口的生活福利。1989年6月,塞内加尔通过了全国卫生政策,这项政策以两项原则为指导:实现所有公民的健康权利,和在经济和社会发展的范畴之内,通过预防、教育、治疗和社会性的医疗措施,解决健康问题。

165. 以初级保健战略为基础的这项卫生政策的主要特点是:提高卫生保健的覆盖范围,尤其应纳入乡村和城郊地区,提高母亲和儿童的健康水平,开展预防和教育活动,实现医疗活动的合理化,合理安排和开发人力、物力和财政资源,以及管理人口变量。

166. 总之,这是塞内加尔社会保障领域和卫生保健政策,即基本人权政策方面的各个主要侧面。

167. 最后,应该承认,塞内加尔在全世界被称为一个实行法治的国家,并不是口号,而是塞内加尔人民每天亲身经历、亲眼所见的实实在在的现实,而且这同样也是国际社会亲眼所见的现实。

XX XX XX XX XX