

Non-Discrimination in Employment:
Legal Systems and Practices in Asia

反就业歧视的制度与实践

——来自亚洲若干国家和地区的启示

林燕玲 主编



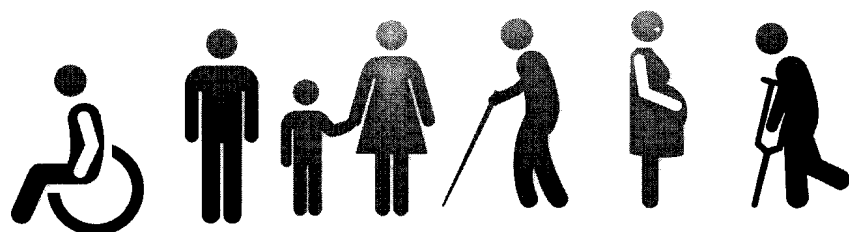
社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS(CHINA)

反就业歧视的制度与实践

——来自亚洲若干国家和地区的启示

Non-Discrimination in Employment: Legal Systems and Practices in Asia

林燕玲 主编



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

反就业歧视的制度与实践：来自亚洲若干国家和地区的
启示/林燕玲主编. —北京：社会科学文献出版社，2011.8
ISBN 978-7-5097-2262-6

I. ①反… II. ①林… III. ①劳动就业-劳动法-研
究-亚洲 IV. ①D930.25

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 048234 号

反就业歧视的制度与实践

——来自亚洲若干国家和地区的启示

主 编 / 林燕玲

出 版 人 / 谢寿光

总 编 辑 / 邹东涛

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 社会科学图书事业部 (010) 59367156

责任编辑 / 赵建波 关晶焱

电子信箱 / shekebu@ssap.cn

责任校对 / 甄 飞

项目统筹 / 刘骁军

责任印制 / 岳 阳

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16 印 张 / 26.75

版 次 / 2011 年 8 月第 1 版 字 数 / 461 千字

印 次 / 2011 年 8 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5097-2262-6

定 价 / 68.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误，请与本社读者服务中心联系更换

▲ 版权所有 翻印必究

目 录

导论 亚洲若干国家和地区反就业歧视：特点和启示	林燕玲 / 1
一 亚洲若干国家和地区反就业歧视项目概述	1
二 反就业歧视的环境和条件	4
三 推动反就业歧视的两股力量	7
四 关于反就业歧视法律制度的讨论	12
五 如果没有平等观念，歧视会改头换面	18
六 本书的结构和体例	20

第一编 台湾地区

第一篇 台湾地区反就业歧视，促进工作平等研究报告

.....	林燕玲 魏炜炜 / 23
一 台湾地区反就业歧视的背景和发展概述	23
二 台湾地区反歧视的法律框架及专门法律	28
三 台湾地区反歧视的机构及其对歧视的处理	42
四 非政府组织对台湾地区反歧视的推动	51
五 经典案例	59
六 台湾地区反就业歧视的经验与借鉴	64

第二篇 台湾地区性别工作平等制度考察报告

刘小楠 / 73	
一 台湾地区性别工作平等权保护的立法框架	73

二	性别工作平等法的立法背景和立法过程	76
三	性别工作平等法的主要内容	82
四	台湾地区性别工作平等权保护的制度与实践	87
五	台湾地区性别工作平等制度的特点、评价及影响	94
六	台湾地区反就业歧视制度对祖国大陆的借鉴意义	102
 第三篇 台湾地区禁止残障歧视的法律制度 周 伟 / 106		
一	台湾地区残障歧视相关概念的界定	106
二	台湾地区禁止残障歧视法律形成的背景	107
三	台湾地区禁止残障歧视法律的适用范围	109
四	台湾地区禁止残障歧视法律的实施机构	109
五	台湾地区身心障碍者权益的保障	111
六	台湾地区禁止残障歧视法律的实施情况	115
 第四篇 台湾地区就业歧视的法律救济及申诉途径 姜俊禄 / 117		
一	台湾地区就业歧视的法律救济机构	117
二	台湾地区就业歧视案件的提起、时效和举证责任	119
三	台湾地区就业歧视法律责任的承担方式	120
四	台湾地区就业歧视司法救济程序	122
五	台湾地区就业歧视个案的报道	123
六	台湾地区反就业歧视对祖国大陆立法的启示	123
 第五篇 台湾地区反歧视非政府组织初探 张元欣 / 125		
一	台湾地区 NGO 的概况	125
二	台湾地区推动反歧视的主要 NGO	128
三	台湾地区 NGO 的作用分析	135
四	台湾地区反歧视考察引发的反思	139

第六篇 台湾地区的就业歧视	焦兴铎 / 142
一 绪论	142
二 台湾地区就业歧视问题的总体背景	144
三 台湾地区规制就业歧视的法律体系	149
四 运用就业服务法打击就业歧视	153
五 运用性别工作平等法打击就业性别歧视	158
六 辩证的评估	164
七 结论	175

第二编 香港地区

第一篇 香港反就业歧视研究报告	林燕玲 王玲玲 / 181
一 香港反就业歧视的背景和发展概况	181
二 香港反就业歧视的法律框架	185
三 处理歧视的专门机构——平机会	201
四 香港反歧视工作的经验与借鉴	210
第二篇 香港两性平等就业保障制度考察报告	刘小楠 / 214
一 香港反就业歧视的基本状况及历史沿革	214
二 香港两性就业平等权保护的法律架构	215
三 香港性别工作平等权保护的制度安排	219
四 香港性别工作平等法律的实施途径及案例	223
五 香港性别工作平等法律制度和实践的特点及评价	231
六 香港性别工作平等制度对中国内地的启示	233
第三篇 香港地区禁止残疾歧视的法律制度	周 伟 / 235
一 香港残疾歧视相关概念的界定	235

二 香港禁止残疾歧视法律形成的背景	239
三 香港禁止残疾歧视法律的适用范围	240
四 香港禁止残疾歧视法律的实施机构	240
五 香港残疾人权益的保障	242
六 香港禁止残疾歧视法律的实施情况	244

第三编 韩国

第一篇 韩国反就业歧视制度和机制	程 洁 / 249
一 韩国反就业歧视的立法背景	249
二 韩国反就业歧视宪法规定和宪法判例	254
三 韩国反就业歧视的制度和机制	258
四 韩国反就业歧视法律制度对中国的启示	265
第二篇 韩国反歧视的法律框架	蔡定剑 王福平 / 271
一 韩国反歧视的法律发展历史	271
二 韩国反歧视法律的主要内容	279
三 韩国反歧视法律的实施及其启示	285
第三篇 韩国国家人权委员会在反歧视中的作用	李薇薇 / 292
一 国家人权机构的由来和性质	292
二 韩国国家人权委员会成立的历史背景	295
三 韩国国家人权委员会的性质及职权	297
四 韩国国家人权委员会在反歧视中的作用及实践	303
五 结束语	312
第四篇 韩国反性别歧视运动	李 莹 / 314
一 韩国反性别歧视运动的历史背景和发展历程	314

二 韩国反性别歧视的立法及政策	319
三 韩国职场性别歧视存在的主要问题及原因	329
四 韩国反性别歧视运动对中国的启示	333
第五篇 韩国残疾人权利保障制度研究	王治江 / 339
一 韩国残疾人权利保障制度概况	339
二 韩国残疾人权利保障的具体制度	344
三 韩国残疾人权利保障的国家机构	360
四 韩国残疾人权利保障制度的启示	364
第六篇 韩国反歧视运动中的非政府组织	朱晓青 / 368
一 韩国非政府组织概述	368
二 非政府组织在韩国反歧视运动中的作用	372
三 非政府组织在反歧视运动中成功的原因	377
第七篇 韩国反歧视立法及现状	郑然顺 / 380
一 韩国反歧视的背景和发展概述	380
二 韩国反歧视立法的有关条款	381
三 韩国有关反歧视机构的作用和评价	383
四 有关歧视的纠纷解决机制	384
五 法院的审查和举证责任	384
第八篇 略论韩国的歧视及其特征	李顺英 闵梦淑 / 386
一 引言	386
二 韩国对主要歧视问题的讨论	387
三 对具有韩国特色的歧视的讨论	391
四 结论	391

第四编 菲律宾

菲律宾反就业歧视研究报告	王春光 / 395
一 菲律宾反就业歧视的发展概述	395
二 菲律宾反就业歧视的立法	398
三 菲律宾反就业歧视法律的实施机构	400
四 菲律宾非政府组织对反就业歧视的积极推动	404
五 菲律宾反就业歧视的主要领域及其实践	406
六 菲律宾反就业歧视的总体分析与评价	416

导 论

亚洲若干国家和地区 反就业歧视：特点和启示

林燕玲*

本书是对我国台湾地区、香港特别行政区和韩国反就业歧视的制度与实践进行实地考察，对菲律宾反就业歧视的制度进行书面研究，形成的亚洲有关国家（地区）的考察和研究报告。我们希望它能为国内关注反就业歧视问题的同仁提供更多的研究资料、借鉴和启示，以推动中国反就业歧视的制度建设。

一 亚洲若干国家和地区反就业歧视项目概述

从2004年，在美国乔治华盛顿大学法学院的支持下，中律原咨询（北京）有限公司（以下简称“中律原”）开始关注国内法治发展中的平等问题，特别是中国反歧视的发展。亚洲国家（地区）反就业歧视研究就是中律原开展的众多反歧视项目之一。

该项目于2007年正式启动。最初的想法是对亚洲国家（地区）反歧视状况进行比较研究，以便为我国反歧视的制度建设提供必要的借鉴。选择亚洲，主要是因为已有不少的专家、学者和项目对欧洲、北美等发达国家进行了相关的研究，而涉及亚洲国家（地区）反歧视的研究则非常有限，甚至在很多方面还留有空白。考虑到当前对歧视进行全面的研究为时尚早，因此，我们选择了歧视现象最突出、与劳动者关系最为密切的就业领域，以就

* 林燕玲，中国劳动关系学院劳动关系系教授。

业歧视为切入点进行比较研究，分析不同国家（地区）反就业歧视的法律制度和具体做法。

在考察地点的选择上，考虑到可行性，我们将重点放在三个亚洲国家和地区：我国台湾地区、香港特别行政区和韩国。我国台湾地区、香港地区和韩国与中国大陆有着相似的文化背景和制度渊源，这些地方在历史上都受到儒家思想较深的影响。平等观念与儒家思想中等级分明的观念明显相悖。我国台湾地区、香港地区和韩国在受儒家思想影响的情况下，仍建立了较为先进和完善的反歧视制度，进行了大量的争取平等权的活动。台湾、香港地区和韩国的成功经验证明：在受到儒家思想影响的国家（地区），也可以实现平等。随着这些国家和地区经济飞速发展和政治制度的变革，他们在反就业歧视的制度和实践中又进行了新的探索，值得我们观察和思考。因此，我们组成两个考察团，先后对韩国、我国台湾和香港地区反就业歧视的制度与实践进行了实地考察。当然，由于我们未能对菲律宾进行考察，获取的研究资料也比较有限，因此，本书中关于菲律宾反就业歧视的研究仅仅是一个开端。但是，考察一个历史文化和规模完全不同的国家解决歧视问题的方法，也会给我们带来不同的视角和思路。

为了使考察和研究思路更加清晰，目标更加明确，我们设计了初步的考察和研究提纲，主要从三个大的方面进行考察和研究：一是反就业歧视的历史沿革和基本状况；二是反就业歧视的相关法律，包括立法概况、法律架构、法律实施中的问题、典型案例；三是反就业歧视相关制度和实践，包括制度安排、机构（政府和非政府组织）的设置及运作等。

2009年3月23~27日，一个考察团对韩国反就业歧视的制度与实践进行了考察。考察团成员包括：张乐伦 [Phyllis L. Chang，中律原咨询（北京）有限公司总裁]；蔡定剑（中国政法大学教授）；程洁（清华大学法学院副教授）；李薇薇（深圳大学法学院教授）；李莹（北京大学妇女法律研究与服务中心副主任）；王治江（中国残疾人联合会法规处）；朱晓青（中国社会科学院国际法研究中心研究员）；杨睿 [中律原咨询（北京）有限公司项目官员]。

期间，考察团走访了韩国律师援助组织民辩及韩国女工协会、韩国劳动研究院、韩国工会总联盟、韩国劳动社会研究所、韩国人权委员会、韩国残疾人就业促进社、韩国宪法法院等机构。这些机构有些是政府机构，有些是政府设立的研究所，有些则是纯粹的民间机构。通过实地访谈及座谈，考察

团成员对韩国反就业歧视立法的历史背景、社会结构、法律政策等有了进一步的理解。在此基础上，通过广泛阅读相关文献，撰写出了相应主题的研究报告。同时，为了使考察团成员对韩国反就业歧视有更好的了解，我们还邀请韩国律师郑然顺（Jeong Yeon - Soon，曾任韩国人权委员会反歧视局主任）撰写了《韩国反歧视立法及现状》一文，邀请韩国女性政策研究院研究员李顺英（Sooyeon Lee）和闵梦淑（Moosuk Min）撰写了《略论韩国的歧视及其特征》一文。

2009年4月19~30日，另一个考察团赴台湾和香港，以“反就业歧视”为主题进行学术交流与考察。考察团成员有：姜俊禄（金杜律师事务所律师）；林燕玲（中国劳动关系学院劳动关系系教授、劳动关系教研室主任）；刘小楠（中国政法大学副教授）；张元欣（新疆西部律师事务所律师）；周伟（四川大学教授）；周贤日（华南师范大学法学院教授）；王永梅[中律原咨询（北京）有限公司项目官员]；张芳[中律原咨询（北京）有限公司办公室经理]。

考察期间，大陆学者访问了台湾劳资关系协进会，对台湾劳资关系调整机制有了总体的了解；与台湾劳动法学会的刘志鹏、黄程贯、邱骏彦等进行了交流，感受到这些律师和学者的素养和学术底蕴；拜访了“中央研究院”欧美研究所、法律学研究所、史语所博物馆、胡适纪念馆，那里的自然环境和人文环境给我们留下了深刻的印象。考察团还会见了台湾“行政院”劳工委员会主委和副主委，访问了台北县劳工局，对台湾劳动行政管理及其在反就业歧视方面的作用，有了具体而直观的了解；旁听了台湾高等法院和台北地方法院的庭审过程，拜见了台湾高等法院陈新民大法官。此行中，考察团亦拜访了工会和一些非政府组织，如华航工会会员联谊社、儿童福利联盟文教基金会、现代妇女基金会、伊甸社会福利基金会和妇女新知基金会。这些组织在反就业歧视方面发挥了至关重要的推动作用。应该说，本书中关于台湾反就业歧视研究报告就是在此基础上逐步完成的。同时，在书中，我们也收录了台湾反歧视的资深学者焦兴铠先生（台湾“中央研究院”欧美研究所研究员，台湾劳动法学会理事长）的论文“台湾地区的就业歧视”，相信读者会从他的论文中获益良多。

考察团还应邀访问了香港平等机会委员会，与主席邓尔邦先生、培训部主任陈碧霞女士和投诉科总平等机会主任林小慧女士进行了讨论；与香港大学反就业歧视专家 Kelley Loper 女士进行了深入的交流。在香港期间，考察

团还访问了香港工联会妇女事务委员会、亚洲法律资源中心等非政府组织，与香港反歧视的倡导者胡红玉和何秀兰女士进行了交流。虽然香港行程匆忙，但是，考察团成员还是对香港反就业歧视有了总体和直观的了解。

在考察交流中，大家带着对平等的追求，以考察提纲为线索，不仅收获了大量的第一手资料，而且一直在讨论和思考：反就业歧视的开展是否需要一定的环境和条件？推动反就业歧视的力量到底来自何方？反就业歧视的法律和法律制度到底应该怎样建立？公民的平等观念到底应该如何植入？总而言之，我们努力寻求以下主要问题的答案，即亚洲国家（地区）反就业歧视的制度和实践究竟有什么特点？它们对我国反就业歧视有什么借鉴和启示？

二 反就业歧视的环境和条件

反就业歧视的开展是否需要一定的环境和条件？一个国家或者地区在什么样的环境和条件下开始反就业歧视？在什么环境和条件下可以更好地积极推动反就业歧视？与欧美国家相比，反就业歧视是在伴随 20 世纪 80 年代我国台湾地区、韩国开始的经济发展、政治开明、取消党禁、选举文化形成、对外交往扩大的环境和条件下发动起来的，在借鉴欧美反歧视制度的经验的基础上得到逐步推进的。而且，亚洲国家（地区）反就业歧视，是亚洲国家（地区）民主化进程的重要组成部分。

（一）经济发展是反就业歧视的必要条件

我国台湾地区和韩国的实践表明，“经济发展可能是历史建构的最具颠覆的力量。它动摇了旧有的社会制度，并为更大比例的人民参与社会与政治决策铺平了道路”^①。台湾地区历经 20 世纪 50 年代国民党政府刚迁台时从破败中重建、60 年代开始进行经济改革、造就 70 年代的经济起飞、80 年代的盛极一时。此时的台湾地区社会经济一片繁荣景象，科技快速发展，社会生活进步舒适，教育水平大幅提高。以 1950 年和 1987 年进行比较，人均 GNP 从 100 美元增至 5275 美元，创造了台湾地区的经济奇迹。韩国经济发展的成就也十分惊人，人均 GNP 从 1971 年的 278 美元上升至 1987 年的

① [新加坡] 基肖尔·马赫布巴尼：《亚洲人会思考吗？》，韦民译，海南出版社，2005，第 96 页。

3049 美元，被世人誉为“汉江奇迹”。随着经济的快速增长，台湾地区和韩国社会阶层的构成发生了显著的变化，其中最突出的是中产阶级的崛起。中产阶级对反就业歧视、争取社会平等的民主化进程发挥了关键作用。

（二）政治上的解禁为争取社会平等提供了契机和土壤

从 20 世纪 70 年代末 80 年代初开始，东亚地区出现了一系列的政治变动。先是在台湾地区发生了“党外人士”反抗国民党威权统治的“中坜事件”，接着是韩国总统朴正熙被刺杀，独裁体制（“维新体制”）进入尾声，然后是菲律宾的军事政变。1987 年 6~7 月，韩国以《六二九民主化宣言》的发表为标志，启动了民主化进程，金泳三当选韩国第 14 任总统，建立了韩国历史上第一个“文人民主政权”。在台湾地区，自 1949 年 5 月 20 日起，国民党政府宣布台湾实施战争戒严，到 1987 年 7 月 15 日解除戒严为止，为期长达 38 年之久。台湾地区以解除“戒严”为标志，开始了“民主转型”时期。^①

在这样的政治和社会背景下，职场中的女性也开始关注自己在公、私领域中应享有的权利。1987 年 8 月，台湾地区爆发了台北中山纪念馆 57 位女性员工及高雄市立文化中心 44 位女性员工，因为“单身条款”而被迫离职事件。该事件成为台湾妇女反对就业歧视、争取性别平等运动的导火索。

在韩国，1987 年，全斗焕政府在学生运动的压力下，同意举行全国范围内的总统直选，这一年被韩国学者称为韩国历史上的“宪法奇迹年”。1988 年后，韩国民主政治发展进入了新阶段，韩国社会中的平等思想有了很大的发展。^② 1988 年韩国立法机关通过了《男女雇佣平等法》，该法先后进行了 8 次修改，目前法律名称改为《男女雇佣平等和支持家庭与工作平衡法》。

（三）领导人的政治意愿左右反就业歧视的进程

以韩国为例，1997 年，民主党领袖金大中在经过艰苦卓绝的斗争之后赢得大选。他执政期间，包括其继任者和战友卢武铉上台之后，都在积极推动民主化运动。民主党执政 10 年间，由于两任总统的积极推动，韩国的反歧视运动取得了蓬勃的发展。这种发展不仅体现在立法上，而且体现在政府

① 林震：《驾驭“第三波”：台湾和韩国民主化比较研究》，《莆田学院学报》2003 年第 4 期。

② Ilhyung Lee, *Korean Perception of Equality and Equal Protection*, *Boston College International and Comparative Law Review*, Winter, 2008, p. 56.

的机构设置和财政上的支持,说明政府对解决歧视问题的重视。比如有关妇女政策方面的国家机构出现了很大变化。1999年(金大中在任时期)成立了妇女政策委员会,2000年成立妇女部,2005年(卢武铉时期)扩大到妇女家庭部,一年预算为1.5万亿韩元。然而,2008年,李明博政府上台后,立即缩减到500亿韩元。新政府上台后,反歧视工作事实上发生了倒退,如2009年政府大幅缩减国家人权委员会的编制,对非正式工转为正式工的年限也开始延长。民主党和大国民党不同的执政方略造成了不同的政策导向和结果,充分说明了政府的意愿和决心对反歧视进展起着至关重要的作用。^①

(四) 国际社会是推动反就业歧视发展的外部条件

第二次世界大战以后,国际社会在尊重和保障人权事业方面取得了很大的进展,联合国和国际劳工组织先后通过了多个人权公约,消除一切形式歧视是人权公约的重要内容。20世纪80年代,由于联合国通过《消除一切形式歧视妇女国际公约》,国际社会对女性权利的关注也必然影响到亚洲国家(地区)的舆论和立法。而国际劳工组织1951年通过的《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》(第100号公约)和同名的建议书(第90号建议书)、1958年国际劳工大会通过的《消除就业和职业歧视公约》(第111号公约)和同名的建议书(第111号建议书),更对推动亚洲国家(地区)反就业歧视的制度和实践产生了积极的影响。

根据国际劳工组织《工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》,国际劳工组织在2003年5月发布了第一份关于就业歧视的全球报告《工作中平等的时代》;在2007年5月,发布了第二份关于就业歧视的全球报告《工作中的平等:应对挑战》。在这两份报告中,国际劳工组织强调了发达国家和发展中国家在遏制就业歧视方面所取得的进步,但同时存在许多方面的问题尚需改进。以就业性别歧视为例,尽管妇女的劳动参与率有所上升,其报酬仍与男性参照系不平等。仅以在性别工资差异方面比较进步的欧盟观之,其性别报酬差别高达15%。对于其他受到长期关注的歧视类型,例如种族、民族、移民工人身份、宗教信仰和社会出身,如今仍然普遍存在。并且,正在出现的歧视类型,包括年龄、残疾、性取向和艾滋病毒感染状况,都更难战胜。不仅如此,“日益显现的歧视”如基因和生活方式歧视,都表明还有

^① 参见本书韩国编“第四篇韩国反性别歧视运动”,由李莹撰写。

许多挑战亟须面对。

台湾地区学者焦兴铠指出，国际劳工组织“报告的细节为台湾地区提供了未来反歧视斗争的发展蓝图。它不仅证明台湾地区过去的努力已入正轨，而且为将来的努力描摹了路线。应当坚信，只要坚持不懈地奋斗，台湾地区劳工一定可以享受到广度不次于欧美同行的保护”^①。这也从另一个侧面反映了核心国际劳工公约及其实施状况对台湾地区的积极影响。

综上所述，可以看出经济发展是反就业歧视的必要条件，因为经济发展可能会导致社会阶层结构的变化，并为更大比例的人民参与社会与政治决策铺平了道路；而政治上的解禁为公民追求平等的就业权利提供了宽松的政治和社会环境。同时，国际社会在尊重和保障人权事业方面的进步，也对亚洲国家（地区）反就业歧视的制度和实践产生了积极的影响。然而，毫无疑问，一个国家或地区政府的意愿和决心会对反歧视进展起着至关重要的影响。

三 推动反就业歧视的两股力量

似乎在任何一个国家或地区，代表遭受歧视的个人或群体的非政府组织，都是推动反就业歧视的动力之源。在我国台湾地区、香港特别行政区、韩国和菲律宾反就业歧视事业的发展进程中，非政府组织成为一支不可忽视的力量。他们在为歧视受害人提供法律援助、推动反就业歧视的立法、培育民众的平等观念，以及积极向政府建言献策等诸方面，做了大量扎实有效的基础性工作，发挥了重要的作用。在这些非政府组织的强力推动下，亚洲国家（地区）通过立法和机制建设，逐步建立了反就业歧视的制度。这时，政府将在反就业歧视中发挥主导作用。从这个意义上讲，非政府组织和政府组织是自下而上和自上而下推动反就业歧视的两股力量。如果这两股力量能够形成合力，彼此之间相互支持、相互促进，会使反就业歧视工作效果更加显著。

（一）非政府组织对反就业歧视的积极推动

遭受就业歧视的个人和群体的抗争，是反就业歧视的主要动力。在我国台湾地区、香港特别行政区、韩国和菲律宾的反歧视制度与实践中，非政府组织的积极推动主要体现在以下几个方面。^①宣传倡导人权平等的观念，开

^① 参见本书台湾地区编“第六篇台湾地区的就业歧视”，由焦兴铠撰写。

展各种消除歧视、促进平等的培训项目或社会宣传活动，以教育大众，帮助其提高人权意识、法律意识，加强对自身合法权益的保护。②为受害人提供各种形式的帮助，如为其提供临时避难场所并与医院挂钩，为其医病疗伤；对需要提起诉讼的案件，为其提供法律咨询和出庭参与诉讼；培训生活技能或提供小额贷款，使其经济上能够独立。③参与推动反歧视法律的制定和修改，为反歧视各项工作的开展提供法律保障。④监督法律 and 政策的执行，如监督政府、企业是否有侵犯人权的行为，向政府、立法部门施加压力，进行倡导、游说，提供制定或修订法律的建议等。⑤加强与国际人权机构的合作，提供人权进展的各种数据以及工作报告，以帮助和促进本国人权事业的进步。

在香港特别行政区，非政府组织一般通过研究调查及公布结果，引起公众关注并推动立法；运用联合国人权公约机制，向公约委员会递交影子报告或意见书及进行游说；推行人权教育，提高公众意识；运用司法机制，进行司法复核或民事诉讼等方式来促进就业平等权。例如，香港新妇女协进会一直致力于通过政策评议、宣传教育、讲座、倡议行动、调查研究、出版写作、制作影响资源等活动在不同领域倡议两性平等和争取改革。

在台湾地区，现代妇女基金会和妇女新知基金会成为推动两性工作平等法出台的靈魂。在漫长的立法过程中，非政府组织的作用主要体现在四个方面：一是两性工作平等观念的宣导；二是接受个案投诉；三是动员遭受歧视的弱势群体组织起来；四是推动保障两性工作平等的法制建设。

韩国非政府组织在推动《反残疾人歧视法》（2007年）、《反年龄歧视法》（2009年）等的制定方面，发挥了不可低估的作用。韩国民辩的宗旨在于发展制度化和组织化的机构，以应对侵犯人权行为。韩国女工协会在全国有110个分部，5000余名成员，协会的工作重点即是保护女工不受歧视。

菲律宾非政府组织为反就业歧视做了大量的、富有成效的基础性工作。这些工作从理论研究到实际援助，从宣传教育到监督法律的执行，从推动政府立法到与国际人权机构的沟通，几乎遍及反就业歧视的所有层面和全部领域，对于推动菲律宾反就业歧视事业的发展，做出了巨大的贡献。

（二）政府在消除就业歧视、促进工作平等中的主导作用

政府在消除就业歧视、促进工作平等中的主导作用表现在：一是通过立法对就业歧视进行规制；二是建立专业化的执行机构来处理歧视和促进平等；三是通过宣导，使雇主建立内部机制；四是通过肯定行动，扶助弱者或