

## 第 23 號一般性意見：關於享受公平與良好的工作條件的權利(《經濟社會文化權利國際公約》第七條)(2016 年)

### 一、前言

1. 《經濟社會文化權利國際公約》和其他國際和區域人權條約<sup>1</sup>以及包括國際勞工組織(ILO)公約和建議<sup>2</sup>在內的相關國際法律文件都確認，人人有權享受公平與良好的工作條件。這項權利是《公約》所載其他勞工權利的重要組成部分，也是自由選擇和接受工作的權利所帶來的必然結果。同樣，工會權利、結社自由和罷工權是建立、保持及捍衛公平與良好工作條件至關重要的手段。<sup>3</sup>反過來，社會保障對無法獲得工作相關收入的情況進行補償，與勞工權利相輔相成。<sup>4</sup>享受公平與良好的工作條件權是享受《公約》規定的其他權利的先決條件，亦是其結果，例如，藉由避免職業傷害和疾病有助於享有可能達到的最高標準的身體與精神健康權，合理的報酬有助於享有適當生活程度

<sup>1</sup> 見《世界人權宣言》第二十三條及第二十四條；《消除一切形式種族歧視國際公約》第五條；《消除對婦女一切形式歧視公約》第十一條；《兒童權利公約》第三十二條；《保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約》第二十五條；《身心障礙者權利公約》第二十七條；《歐洲社會憲章》(修訂本)，第一部分，第 2 段、第 3 段、第 4 段、第 7 段、第 8 段；第二部分，第 2 段、第 3 段、第 4 段；《歐洲聯盟基本權利憲章》，第十四條、第二十三條、第三十一條及第三十二條；《美洲人權公約關於經濟、社會和文化權利領域的附加議定書》第七條；及《非洲人權和人民權利憲章》第十五條。各條約中條款措辭有所不同。歐洲文書提供的保護更廣，而《非洲憲章》載有較狹隘的“同工同酬”要求。

<sup>2</sup> 儘管國際勞工組織的許多公約都直接和間接地涉及公平與良好的工作條件，但為本一般性意見之目的，委員會認定以下公約為相關公約：1919 年(工業)工時公約(第 1 號)、1921 年(工業)每週休息公約(第 14 號)、1928 年確定最低工資辦法公約(第 26 號)、1930 年(商業和辦事處所)工時公約(第 30 號)、1935 年四十小時工作周公約(第 47 號)；1949 年保護工資公約(第 95 號)；1951 年(農業)確定最低工資辦法公約(第 99 號)；1951 年同酬公約(第 100 號)；1957 年(商業和辦事處所)每週休息公約(第 106 號)；1958 年(就業和職業)歧視公約(第 111 號)；1970 年確定最低工資公約(第 131 號)；1970 年帶酬休假公約(修訂本)(第 132 號)；1973 年最低年齡公約(第 138 號)；1979 年(公路運輸)工時與休閒公約(第 153 號)；1981 年職業安全和衛生公約(第 155 號)；1981 年職業安全和衛生公約 2002 年議定書；1981 年有家庭責任工人公約(第 156 號)；1990 年夜間工作公約(第 171 號)；1994 年兼職工作公約(第 175 號)；2000 年生育保護公約(第 183 號)；2006 年關於促進職業安全與健康框架公約(第 187 號)；2011 年家事工作者公約(第 189 號)。

<sup>3</sup> 經濟社會文化權利委員會關於工作權利的第 18 號一般性意見(2005)第 2 段說明了《公約》第六條中廣義上的工作權利、第七條中承認享受公平與良好的工作條件權利的個人內涵以及第八段中集體內涵之間的相互關聯。

<sup>4</sup> 見經濟社會文化權利委員會關於社會保障的權利的第 19 號一般性意見(2007)，第 2 段。

權。

2. 享受公平與良好工作條件權的重要性尚未得到完全認識。《公約》通過近 50 年後，世界許多地區的工資水準依然較低，性別工資差距仍是長期的全球性問題。據國際勞工組織估計，每年約有 3.3 億人遭受職業災害，與工作有關的死亡達 200 萬起。<sup>5</sup>所有國家中近半數仍然每週法定工作時間超過 40 小時，其中很多最長法定工作時間為 48 小時，一些國家平均工作時間極長。此外，經濟特區、自由貿易區和加工出口區的工人經常被剝奪享受公平與良好的工作條件的權利，因為勞工法得不到落實。
3. 歧視、不平等和缺乏有保障的休息和休閒條件困擾著世界上的很多工人。經濟、財政和政治危機引發了緊縮措施，使得已取得的進展出現倒退。由於工作契約變得日益複雜，如出現了短期契約和零工時契約以及非標準形式的就業，加上國內和國際勞工標準、集體談判權及工作條件遭到侵蝕，因此，公平與良好的工作條件未得到足夠保護。即使在經濟增長的時候，很多工人也享受不到這種工作條件。
4. 委員會認識到，自起草《公約》以來，工作和工人的概念已經發生了變化，包括出現了新的類別，如自營作業者、非正規經濟部門的工人、農業工人、難民工人和無薪工人。由委員會起草的本一般性意見接續關於工作權利的第 18 號一般性意見，同時借助於審議締約國報告的經驗，其目的是為完全執行《公約》第七條作出貢獻。

## 二、規範內容

5. 享受公平與良好的工作條件是每個人的權利，沒有任何區分。「人人」的用語凸顯了一個事實，即這項權利適用於所有場所的所有工人，不分性別，也包括青年工人和老年工人、身心障礙工人、非正規部門工人、移徙工人、少數民族和其他少數族群工人、家事勞工、自營作業者、農業工人、難民工人和無薪工人。「人人」的用語強化了《公約》第二條第二項中禁止歧視的一般規定和第三條中的平等條款，而第七條第一款第一目和第三款中多處提及「平等」和「沒有任何歧視」，則對「人人」的用語形成補充。
6. 第七條列明了確保公平與良好工作條件的基本內容的例示清單。「尤須確保」一詞的用語表明，其他沒有被明確提及的內容也與此有關。在這方面，委員

---

<sup>5</sup> 據國際勞工組織統計，1998 年至 2008 年，全球與工作有關的致命和非致命事故和疾病總數並無顯著變化，但全球資料掩蓋了國家和區域之間的差異。

會一貫強調諸如以下內容：禁止強迫勞動和對兒童和青少年進行社會和經濟剝削；保證其免遭暴力和騷擾，包括性騷擾；提供帶薪產假、陪產假和育嬰假。

## A. 第七條第一款：所有工作者之報酬使其最低限度均能

### 1. 報酬

7. 「報酬」一詞已超越了「工資」或「薪金」的較為局限的概念，更包括雇主向受僱人支付的、應達到公平、合理數額的額外直接或間接現金或實物津貼，例如補助金、醫療保險負擔額、住房和食物津貼以及和負擔得起的工作場所托兒設施。<sup>6</sup>
8. 顯然，第七條第一款「最低限度」的用語目的是確保該條在任何情況下都不應限制將報酬提高至這些標準以上水準的努力。<sup>7</sup> 此最低限度適用於「所有工作者」，反映了引言部分中的「人人」一詞。
9. 報酬的最低標準是：獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬（第七條第一款第一目）；維持工作者及家屬合理生活水平（第七條第一款第二目）。

### 2. 公允的工資

10. 所有工作者都有權得到公允的工資。公允的工資這項概念不是靜態的，因為它取決於一系列例示的客觀標準。這些標準不僅反映工作成果，也反映工人的職責、從事工作所需的技能和教育水準、工作對工人健康和安全的影響、與工作有關的具體困難以及對工人個人生活和家庭生活產生的影響。<sup>89</sup>任何關於公平性的評估，都應考慮到女性工人的地位，特別是在女工工作

<sup>6</sup> 已由 171 個國家批准的國際勞工組織 1951 年同酬公約(第 100 號)第一條(a)項支持這項理解。

<sup>7</sup> 請參閱準備工作材料 A/2929(1955 年)，第 5 段。又見 Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development* (牛津：克拉 倫敦出版社，1995 年)，第 6 章第二、B 節。

<sup>8</sup> 2014 年國際勞工組織關於最低工資制度的研究表明，公允的工資這項概念包括最低工資和維生工資(後者與《公約》第七條第一款第二目的關係更密切)，但公允的工資這項概念含義更廣。

<sup>9</sup> 在本一般性意見中，我們理解，工資和生活費用之間的關係屬於第七條第一款第二目之下的一個考慮因素；然而，也有必要強調，“公允的工資”概念及維持合理生活水平所需的報酬是相互依存的。

和工資一貫被低估的地方。在工人契約不穩定的情況下，為公平起見，可能需要在工資之外提供補助並採取旨在防範恣意的其他措施，從而減輕缺乏工作保障所造成的影響。工人不應退還因已完成的工作而得到的工資的一部分，在終止契約，或者在雇主破產或依法清算的情況下，工人應得到依法應付的全部工資和福利。雇主不得限制工人處置所得報酬的自由。願意工作的受刑人應得到公允的工資。對於絕大多數工人而言，公允的工資高於最低工資。工資的支付應為經常性、及時、足額。

### 3. 獲得公允之工資，工作價值相等者享受同等報酬，不得有任何區別，尤須保證婦女之工作條件不得次於男子，且應同工同酬

11. 工人不僅在從事相同或類似工作時應領取同等報酬，而且即使他們的工作完全不同、但在使用客觀標準進行評估時具有同等價值時，他們也應當領取同等報酬。這項要求不僅僅包括工資或薪酬，而且也包括直接或間接支付给工人的其他給與或福利。雖然男女平等在這方面尤為重要，甚至值得在《公約》第七條第一款第一目具體提及，但委員會重申，平等適用於所有工人，不因種族、種族認同、國籍、移民身分或健康狀況、身心障礙情況、年齡、性傾向、性別認同或任何其他理由加以區分。<sup>10</sup>
12. 關於平等正在被實現的程度需要持續做客觀評價，以評價工作價值是否相等以及是否領取同等的報酬。<sup>11</sup> 評價應涵蓋一系列廣泛的變數。因為重點應放在工作的「價值」上，評價因素應包括工人所需具備的技能、履行的職責和付出的努力以及工作條件。評價可依據對不同組織、企業和職業的報酬標準所進行的比較。
13. 客觀的工作評價對於在確定報酬標準和比較不同工作的相對價值時避免間接歧視非常重要。例如，如果女性兼職工人的比例較高，則區分全職和兼職工作——例如只對全職受僱人支付獎金——可能會間接歧視女性受僱人。<sup>12</sup> 同樣，對工作進行客觀評價時必須擺脫性別成見。

---

<sup>10</sup> 見《公約》第二條第二項；以及經濟社會文化權利委員會關於經濟、社會和文化權利方面不歧視的第 20 號一般性意見(2009)。

<sup>11</sup> 國際勞工組織 1951 年同酬公約(第 100 號)第 1 條(b)款中將“對同等價值的工作付予同等報酬”界定為“不以性別歧視為基礎而確定的報酬標準”。1958 年(就業及職業)歧視建議書(第 111 號)將對同等價值的工作付予同等報酬原則延伸至禁止歧視的其他理由。《公約》第七條明確提及“沒有任何歧視”，這超越了國際勞工組織第 100 號公約，以便保護人們免遭因性別以外的原因遭受的歧視。

<sup>12</sup> 見國際勞工組織 1994 年非全日制工作公約(第 175 號)，第五條。

14. 所有部門都必須使工作價值相等者享受同等報酬。在國家對報酬標準有直接影響力的地方，應在公共部門儘快實現平等，從而確保在中央、省和地方各級公務員以及對於依據公法契約而來或者在國家擁有全部或部分股權的企業中的工作可以達到工作價值相等者享受同等報酬。<sup>13</sup>
15. 通過集體協議所確定的報酬應以確保工作價值相等者享受同等報酬為目標。締約國應採取立法和其他措施以促進工作價值相等者享受同等報酬，在私部門也一樣，例如，藉由鼓勵建立不分性別的工作分類；為達成平等而設定有時間限制的目標，以及用來評估目標是否已經達成的報告要求；要求不斷縮小對同值工作的男女之間報酬標準的差距。<sup>14</sup>締約國應考慮對婦女採取各種職業培訓和其他培訓措施，包括在非傳統的學習和工作領域採取上述措施。
16. 第七條第一款第一目關於「婦女之工作條件不得次於男子」及「同工同酬」的概念比工作價值相等者享受同等報酬的概念更具限制性。首先，前者與基於性別的直接歧視特別有關，而「工作價值相等者享受同等報酬」則不得有任何區別。第二，前者主要側重於對同一工作或職位、通常是同一企業或組織內的同一工作或職位進行狹義比較，而不是更廣義地承認以工作價值為基礎確定報酬。因此，在一男一女履行相同或類似職責的具體情況下，這兩名工人必須領取相同薪資，但這不應減損以下要求，即應立即採取措施，規定男女工作價值相等者享受同等報酬這一更廣泛的義務。
17. 本項中的「工作條件」既包括工作契約中列明可能影響報酬標準的「條件」，也包括第七條其他各項中提及的廣義「條件」。因此，對於從事的工作與男子的工作同值的婦女，不應減少對她們的契約保護，也不應增加更苛刻的契約要求。這項要求並不妨礙婦女享受與懷孕和生育保護有關的特殊工作條件。

#### 4. 維持本人及其家屬合理生活水平的報酬

18. 與公平和平等的概念密切相關的是，「報酬」還必須讓工人及其家屬維持「合理生活水平」。公允的工資和同等報酬是參照一個工人從事的工作並與其他工人進行對比來決定的，而讓人維持合理生活水平的報酬則必須參照諸如生活成本和其他主要經濟和社會條件等外部因素來決定。因此，報酬必須足以

<sup>13</sup> 改編自 1951 年同酬建議書(第 90 號)，第 1-2 段。

<sup>14</sup> 見國際勞工組織 1951 年同酬建議書(第 90 號)，第 4-5 段。

讓工人及其家屬能夠享受《公約》規定的其他權利，如社會保障、健康照護、教育和適足的生活水準，包括食物、水和衛生設施、住房、服裝，並支付諸如通勤費等額外費用。

19. 最低工資是指「雇主必須為某段時間內受僱人從事的工作支付的最低數額的報酬，此項報酬不能透過集體協議或個人契約降低」。<sup>15</sup>這是確保讓工人及其家屬獲得維持合理生活水平的報酬的一種手段。
20. 締約國應優先採用定期受審查的最低工資，至少與生活成本指數有所連結，並維持一個處理機制。工人、雇主及其代表組織應直接參與此類機制的運作。
21. 最低工資只有在滿足第七條中規定的各項目標時才能產生預期效果。最低工資應以法律加以確認，參照合理生活水平的需要予以訂定，並一致性地加以適用。在訂定最低工資時需要考慮到的因素是有彈性的，雖然技術上必須可行，包括一國的總體工資水準、生活成本、社會保障繳款和福利以及相對生活水準。最低工資得以平均工資的百分比來表示，只要這項百分比足以確保工人及其家屬能夠維持合理生活水平。<sup>16</sup>
22. 在設定最低工資時，適合參考遵守集體工資協議的部門對同等價值的工作所支付的工資，以及一國或某地的總體薪金水準。也需要考慮到經濟和社會發展的要求以及達成高就業水準的要求，但委員會強調，不應以此為由作為不能確保工人及其家屬維持合理生活水平的最低工資的正當理由。儘管委員會認識到，在經濟和金融危機期間最低工資常常被凍結，但委員會進一步強調，締約國要遵守《公約》第七條，就只能在迫不得已的情況下才採取這項措施，且一定是臨時性的，同時還應銘記弱勢處境中的工人的需要，並儘快恢復定期審查和提高最低工資的標準程序。<sup>17</sup>
23. 最低工資應有系統的適用，儘可能保護到最廣範圍的工人，包括處於弱勢情況的工人。最低工資可能可以普遍應用，也可以因部門、區域、地區和職業類別不同而有所差異，<sup>18</sup>只要應用工資標準時不存在直接或間接歧視、且上述工資能夠確保維持合理生活水平即可。在設定部門或產業水準的最低工資時，不應認為主要僱用婦女、少數群體或外籍工人的部門所從事的工作的價

---

<sup>15</sup> 這是國際勞工組織公約和建議書執行問題專家委員會在若干報告和其他文件中使用的定義。

<sup>16</sup> 歐洲社會權利委員會表示，報酬要達到公平，就必須在任何情況下都高於該國的貧困線，亦即該國平均工資的 50%。

<sup>17</sup> 2012 年 5 月經濟社會文化權利委員會主席就緊縮措施致締約國的信。

<sup>18</sup> 見國際勞工組織 1970 年《確定最低工資建議書》(第 135 號)，第三部分，第 5 段。

值比主要僱用男性或本國國民的部門所從事的工作較低。尤其重要的是，要確保用於統一或調整部門或職業最低工資制度的工作評估方法本身不具有內在歧視性。

24. 雇主如不遵守最低工資標準，便應受到刑事處罰或其他處罰。為確保在實踐中適用最低工資規定，有必要採取適當措施，包括有效的勞動檢查。締約國應以相關語言和方言，並為身心障礙工人和文盲工人以無障礙形式提供有關最低工資的充分資訊。

### B. 第七條第二款：安全和健康的工作條件

25. 預防職業災害和疾病是享受公平與良好的工作條件的權利的一個基本方面，並與《公約》的其他權利密切相關，特別是可能達到的最高標準身體與心理健康權。<sup>19</sup> 締約國應通過關於預防災害以及與工作相關的健康傷害的國家政策，藉由儘量減少工作環境中的危險，<sup>20</sup> 並確保在制定、執行和審查此類政策時獲得特別是工人、雇主及其代表組織的廣泛參與。<sup>21</sup> 雖然不太可能完全防止職業災害和疾病，但不採取行動所帶來的人力成本和其他成本遠遠高於締約國立即採取防止措施並隨著時間加強上述措施所引發的財務負擔。<sup>22</sup>
26. 國家政策應涵蓋經濟活動的所有部門，包括正規部門和非正規部門以及所有類別的工人，<sup>23</sup> 包括非典型工人、學徒和實習生。政策應特別考慮到女工懷孕所面臨的安全和健康風險，以及身心障礙工人所面臨的安全和健康風險，而不以任何形式歧視這些工人。工人應該能夠監測工作條件而不必擔心遭到報復。
27. 該項政策應至少處理以下幾個方面的事項<sup>24</sup>：工作的物質要素(工作場所、工作環境、工作流程、工具、機械和設備，以及化學、物理和生物物質和製劑)的設計、測試、選擇、替代、安裝、安排、使用和維修；工作的主要要素與工人的身心能力之間的關係，包括符合他們的人體工學要求；對相關人

<sup>19</sup> 見《公約》第十二條第二項第二款及第三款。

<sup>20</sup> 見國際勞工組織 1981 年《職業安全和衛生公約》(第 155 號)，第四條第一款。

<sup>21</sup> 同上。

<sup>22</sup> 見 Craven 著，《經濟社會文化權利國際公約》，第 6 章，第三.C 節。

<sup>23</sup> 見國際勞工組織 1981 年《職業安全和衛生公約》(第 155 號)，第一條第一款和第二條第一款。具體而言，政策應包括保護家政工人以及臨時工、兼職工人、學徒、自營職業者、移徙工人和非正規部門工人。

<sup>24</sup> 見國際勞工組織 1981 年《職業安全和衛生公約》(第 155 號)，第 5 條(a)、(b)、(c)、(e)款。

員的培訓；以及保護工人及其代表組織在依照該國家政策行事時，例如在應對緊急和嚴重危險時，不受紀律處分。

28. 該項政策尤其應說明雇主在預防和應對災害和疾病以及相關資料的記錄與提供通知等方面必須採取的具體行動，因為雇主在保護工人健康和 safety 方面承擔著極為重要的責任。該項政策還應包括一個負責協調政策落實和支持方案並有權進行定期審查的機制，這項機制可能可以是一個中央機構。為協助審查，該項政策應推動儘可能廣泛地收集和傳播各種職業災害和疾病的可靠、有效資料，包括工人於通勤時所涉及的意外。<sup>25</sup> 蒐集資料時應尊重人權原則，包括對個人資料和醫療資料保密，並需要按性別和其他相關標準分列資料。<sup>26</sup>
29. 該項政策應納入適當的監測和執行條款，包括有效的調查，並對違法行為規定適當的處罰，包括執法機關有權勒令不安全企業暫停營業。蒙受可預防職業災害或疾病影響的工人應有權獲得補救，包括有訴諸法院等適當申訴機制解決糾紛的管道。締約國尤其應確保遭受意外或患有疾病的工人、適當時包括這些工人的家屬能獲得適當補償，包括對治療費用、喪失收入和其他費用的補償，並有機會享有康復服務。
30. 獲得安全飲用水、能同時滿足婦女特殊衛生需要的適當衛生設施以及促進良好衛生習慣的物品和資訊是安全和衛生工作環境的基本要素。帶薪病假對於生病的工人接受急性和慢性疾病的治療和減少同事之間的感染至關重要。

**C. 第七條第三款：人人有平等機會於所就職業升至適當之較高等級，  
不受年資才能以外其他考慮之限制**

31. 所有工人都有權透過公平、注重表現、透明而又尊重人權的程序獲得平等升遷機會。年資與才能的適用標準還應包括對個人情況以及男女不同職責和經驗的評估，以確保人人享有平等機會。不應容許有個人偏好或家庭、政治和社會關係等不相關的標準存在。同樣，工人必須有機會獲得升遷，而不會因為參與工會或政治活動而遭到報復。「平等機會」的用語要求在僱用、升遷和解僱時不得歧視。這點對於女工以及下列工人十分重要：身心障礙工人，屬於某些特定種族、民族或其他少數族群的工人，女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別者和雙重性徵的工人，老年工人和原住民工人等。

---

<sup>25</sup> 見國際勞工組織 1981 年《職業安全和衛生公約》(第 155 號)2002 年議定書，第一條(d)款。

<sup>26</sup> 同上，第三條(d)款。



32. 要實現升遷方面的平等，就必須分析升遷的直接和間接障礙，並採取培訓之類的措施以及調和工作 and 家庭責任的措施，包括為子女和受照顧的成人提供負擔得起的日間照護服務。為加速實現事實上的平等，可能需要採取暫行特別措施。<sup>27</sup> 應定期審查這些措施，並對不遵守上述措施的行為加以適當處罰。
33. 在公部門，締約國應制定旨在實現平等特別是男女平等的僱用、升遷和解僱方面的客觀標準。公共部門的升遷應接受公正的審查。在私部門，締約國應通過相關法律，諸如全面的反歧視立法，以保證僱用、升遷和解僱過程中的平等待遇，並進行調查以監測隨著時間的經過而出現的變化。

#### D. 第七條第四款：休息、閒暇、工作時間之合理限制與照給薪資之定期休假，公共假日亦須給酬

34. 休息和閒暇、工作時間之限制與照給薪資的定期休假有助於工人保持職業、家庭與個人責任之間的適當平衡，避免與工作相關的壓力、災害和疾病。這些手段還可促進實現《公約》規定的其他權利；因此，雖然締約國可根據國情彈性調整，但它們必須制定一定要遵守、不能以經濟或生產力理由取消給予或降低的最低標準。締約國應制定、保持和執行包括以下幾個要素的法律、政策和法規。

##### 1. 每日工作時限

35. 花在所有活動，包括無薪工作在內的工作日數必須限制在規定的小時數以內。雖然一般每日工作時間(不含加班)應限制在 8 個小時以內，但這項規定應考慮到工作場所的複雜性，並允許彈性調整，以適應不同類型的工作安排，如換班、連續工作換班、緊急情況期間的工作和彈性工作安排。<sup>28</sup> 例外情況應嚴格限制，且必須與工人及其代表組織協商。在法律允許更長工作日的地方，雇主應使用較短的工作日補償較長的工作日，以確保每週平均工作時間不超過每天 8 個小時的基本原則。<sup>29</sup> 在計算工作時間時，需要考慮到要求工人隨時待命的情況。

<sup>27</sup> 見經濟社會文化權利委員會，關於男女在享受一切經濟、社會及文化權利方面的平等權利的第 16 號一般性意見(2005)，第 15 段；以及第 20 號一般性意見，第 38 段和第 39 段。

<sup>28</sup> 見國際勞工組織 1919 年《(工業)工時公約》(第 1 號)第二條，以及 1930 年《(商業和辦事處所)工時公約》(第 30 號)第三條。這些公約雖然範圍很廣，但並未包括經濟活動的所有領域，如勞工組織隨後的公約和建議書所涉及的農業工人和家事勞工。

<sup>29</sup> 根據國際勞工組織《1919 年(工業)工時公約》(第 1 號)第二條(c)項(嚴格指換班工作)。

36. 法律應規定每日最長工作時間。每日最長工作時間可根據不同僱用活動的要求而異，但不應超過認為合理的每日最長工作時間。旨在幫助工人調和工作與家庭責任的措施不應強化男性主要負責養家生計，而女性應當承擔主要家庭責任的刻板印象的臆測。如果要實現實質上的平等，有家庭責任的男女工人應當能在平等基礎上受益於上述措施。<sup>30</sup>

## 2. 每週工作時限

37. 每週工作時間也應透過立法加以限制。前述每日工作時限的各項標準仍然適用。此種限制應適用於所有部門和所有類型的工作，包括無薪工作。對於例如十分艱苦的活動，可縮短每週工作時間。委員會認識到，許多締約國選擇了每週工作 40 小時，並建議尚未這樣做的締約國逐步採取步驟實現這項目標。<sup>31</sup>法律應有一定的彈性，允許因工作安排和部門的不同，每週工作可超過時限。然而，一般來說，在一段時間內的每週平均工作時間應符合每週工作時間的法定標準。在任何一個星期之內，對於超過允許的最長工作時間的加班時間，應向工人發放額外加班費。

## 3. 每日休息時間

38. 每日的休息對於工人的健康和 safety 非常重要，因此法律應明確規定並保護工作日中的休息時間。如果工人操作機械或承擔可影響自己 and 他人生命和健康的任務，則法律應規定強制休息時間。法律還應明確規定夜班工人的休息時間，並注意某些工人的情況，例如孕婦、可能需要休息時間進行母乳餵養的哺乳期婦女或正在接受醫學治療的工人。每日休息時間應考慮到彈性工作安排的可能性，彈性工作安排允許較長的工作日，以換取每週或每兩週多出一個休息日。

## 4. 每週休息時間

39. 所有工人都必須享有每週休息時間，原則上應相當於每 7 天至少連續休 24 小時，<sup>32</sup>不過一般來說，最好讓工人連續休息兩天，以確保他們的健康和安

---

<sup>30</sup> 國際勞工組織 1981 年《有家庭責任工人公約》(第 156 號)。

<sup>31</sup> 見國際勞工組織，“二十一世紀的工作時間”，提交工作時間安排問題專家三方會議(2011 年 10 月 17 日至 21 日)討論的報告第 40 段，其中指出，41%的國家規定，每週正常工作時間為 40 小時。

<sup>32</sup> 見國際勞工組織 1921 年《(工業)每週休息公約》(第 14 號)，第二條第一款；以及 1957 年《(商

全。休息天數應與本國及所涉及的工人的風俗習慣相符合，<sup>33</sup>並同時適用於企業或工作場所的全體員工。<sup>34</sup>

40. 在某些情況下，如遇災害、不可抗力、緊急工作要求和異常工作壓力時，或為防止易腐貨物受損，<sup>35</sup>以及所提供服務的性質要求在通常適用的休息日工作，例如週末零售工作，則應允許臨時例外。在這種情況下，工人應得到補休，補休應儘可能安排在 7 個工作日期間，且至少持續 24 小時。<sup>36</sup>任何例外均應通過與工人和僱主及其代表組織協商達成一致意見。

## 5. 帶薪年假

41. 所有工人，包括兼職工人和臨時工，均得享有帶薪年假。<sup>37</sup>法律應明確規定，每全職工作一年，至少應享有 3 週帶薪休假。相應假期期間，工人應至少得到正常工資。法律還應明確規定，最短需要工作多長時間方可享有帶薪休假，最長不得超過 6 個月。在這種情況下，工人應享有與其就業時間成比例的帶薪休假。病假或因其他正當理由的休假不應從年假中扣除。
42. 兼職工人應得到帶薪年假應與可比較的全職工人相等且與工時成比例。如果不將兼職工人納入立法範疇，則會導致男女不平等，因為有更高比例的婦女依賴兼職工作，例如在休完產假重返職場時。
43. 何時休帶薪年假應由僱主和工人協商決定；不過，法律應當規定，最短而不間斷的帶薪年假最好為兩週。工人不可放棄這種假期，包括不可以用假期換取補償金。在終止僱傭關係時，工人應得到尚未使用的年假，或相當於同級工資的替代補償或假期額度。
44. 法律應明確規定其他形式的假期，特別是享有產假、陪产假、育嬰假、事假和帶薪病假的權利。不應為了將工人排除在此類休假權利之外而使用臨時契

---

業和辦事處所)每週休息公約》(第 106 號)，第六條第一款。

<sup>33</sup> 見國際勞工組織 1921 年《(工業)每週休息公約》(14 號)，第二條第三款；以 1957 年《(商業和辦事處所)每週休息公約》(第 106 號)，第六條第三款和第四款。

<sup>34</sup> 見國際勞工組織 1921 年《(工業)每週休息公約》(第 14 號)，第二條第二款；以及 1957 年《(商業和辦事處所)每週休息公約》(第 106 號)，第六條第二款。

<sup>35</sup> 見國際勞工組織 1957 年《(商業和辦事處所)每週休息公約》(第 106 號)，第八條第一款；亦見勞工組織，“二十一世紀的工作時間”，第 21 段。

<sup>36</sup> 見國際勞工組織 1921 年《(工業)每週休息公約》(第 14 號)，第五條；以及 1957 年《(商業和辦事處所)每週休息公約》(第 106 號)，第八條第三款。

<sup>37</sup> 見國際勞工組織 1970 年《帶酬休假公約》(修訂本)(第 132 號)，第二條、第三條、第四條、第五條第一款、第六條、第七條第一款、第八條第二款、第十一條及第十二條。

約。

## 6. 帶薪休假日

45. 工人應享有固定數目的帶薪休假日，休假日工資應相當於正常工作日的工資。不得不在休假日上班的工人必須得到至少相當於正常工作日的工資，以及相當於工作時間的補休。法律應禁止對享有帶薪休假日的權利設定最短工作時間。帶薪休假日不應算作年假的一部分。

## 7. 彈性工作安排

46. 有鑑於當代勞工法和勞動實務的演變，可能有必要制定一項關於工作場所彈性辦法的國家政策。此類政策可以包括工作時間上的彈性安排，如彈性工時、縮時工作週和工作分擔，還應包括工作地點上的彈性，如在家辦公、遠端辦公或在衛星工作中心辦公。這些措施還有助於在工作和家庭責任之間取得更好的平衡，只要它們能夠滿足男女工人所面臨的不同要求和挑戰。彈性工作安排必須滿足工人及雇主的需要，在任何情況下這些安排都不應被用來損害工人享受公平與良好的工作條件的權利。

### E. 普遍適用時的特定議題

47. 享受公平與良好的工作條件的權利與一些特定類型的工人：

(a) 女工：在勞動權利方面衡量性別平等的三個重要且相互關聯的指標——「玻璃天花板」、「性別工資差距」和「粘地板」——的進展還遠遠不能令人滿意。交叉歧視和在關於婦女的需要方面不運用生命週期方法所導致的日積月累的弊病，對享受公平與良好的工作條件的權利及其他權利造成了負面影響。特別需要注意處理因性別而生的職業隔離現象，實現工作價值相等者享受同等報酬和升遷方面的機會平等，包括為此採取暫行特別措施。在對工作「價值」進行任何評估時，須避免性別方面的刻板觀念，因為這些觀念可能低估主要由婦女從事的工作的價值。締約國應考慮到男女工人的不同要求。例如，可能有必要採取具體措施，在出差或值夜班方面保護懷孕工人的安全和健康。工作場所的日間照顧服務和彈性工作安排可實際促進工作條件平等。享受專為某一性別制定的措施的工人不應在其他領域受到懲罰。締約國必須採取措施，處理傳統的性別角色和造成性別不平等長期延續的其他

結構性障礙；

- (b) 青年工人和老年工人：應保護所有工人免遭年齡歧視。青年工人不應遭受工資歧視，例如，被迫接受無法反映其技能的低薪。過度使用無薪實習和培訓方案，以及對工作保障、職業前景和社會保險福利造成不利影響的短期契約和定期契約，不符合享受公平與良好的工作條件的權利。法規應規定保護青年工人的健康和安全的具體措施，包括提高某些類型工作的最低年齡。<sup>38</sup>老年工人應該得到公平的工資，實現工作價值相等者享受同等報酬，並據其經驗和專業知識獲得平等的升遷機會。<sup>39</sup>可能有必要採取具體的健康和安全措施；如果老年工人願意，他們應能享受退休前計畫。<sup>40</sup>由於女工在整個生命週期所遭受的歧視的累積效應，可能需要採取設定具體目標的措施，以便實現平等並保證公允的工資、平等的升遷機會和平等的年金權利；
- (c) 身心障礙工人：有時，身心障礙工人需要具體措施方可與其他人平等享受公平與良好的工作條件的權利。不應將身心障礙工人隔離在庇護工廠。他們應享受無障礙工作環境，不得拒絕給予他們合理調整，例如工作場所的調整或彈性工作安排。他們也應享有工作價值相等者享受同等報酬，不得因為覺得他們的工作能力較低就遭受工資歧視；
- (d) 非正規經濟部門的工人：雖然這些工人占世界勞動力的很大比例，但他們往往不被納入國家統計資料，也得不到法律保護、支持和保障，從而加劇了他們的弱勢處境。雖然總體目標應當是將工作正規化，但法律和政策應明確含括非正規經濟部門的工人，締約國應採取措施，收集相關分類資料，以便在逐步實現享受公平與良好的工作條件的權利的過程中納入這類工人。為此，應將非正規經濟部門納入相關監測和執法機制的任務範圍。非正規經濟部門中的婦女人數過多，她們擔任臨時工人、家事工作者或獨立工作者等類工作，這反過來又加劇了報酬、健康和 safety、休息、休閒和帶薪假期等方面的不平等；
- (e) 移徙工人：移徙工人，特別是無證件移徙工人，易遭剝削、被迫長時間工作，接受不公平工資以及危險和有害健康的工作環境。惡劣的勞動做法又加劇了這種弱勢，例如給予雇主控制移徙工人的居留身分，

<sup>38</sup> 見國際勞工組織 1973 年《最低年齡公約》(第 138 號)，第三條及第七條。

<sup>39</sup> 見經濟社會文化權利委員會關於老年人的經濟、社會及文化權利的第 6 號一般性意見 (1995)，第 23 段。

<sup>40</sup> 同上，第 24 段。

或將移徙工人綁定一個特定的雇主。如果他們不通該國語言，他們可能不瞭解自己的權利，無法使用申訴機制。無證件工人經常擔心，如果他們試圖就工作條件提出申訴，便將遭雇主報復並最終被遣返。法律和政策應當確保，移徙工人在報酬和工作條件方面所享受的待遇不比本國工人差。國內移徙工人也易遭受剝削，必須採取立法措施和其他措施確保他們享受公平與良好的工作條件的權利；

- (f) 家事勞工：絕大部分家事勞工是女性，其中很多屬於少數種族或少數民族，或者是移民。他們往往孤立無援，可能被剝削、被騷擾，在某些情況下，特別是住家家事勞工，可能生活在奴隸般的條件下。他們經常無權加入工會，也沒有與他人聯繫的自由。由於刻板觀念，家事工作所需的技能被低估；因此，家事工作是收入最低的職業之一。家事勞工有權享有公平與良好的工作條件，<sup>41</sup>包括受到保護免遭虐待、騷擾和暴力；合理的工作條件；帶薪年假；正常工作時間；與其他工人平等的每日和每週休息時間；最低工資保障(如有)；不因性別而加以歧視的工資；以及社會保障。法律應承認家事勞工享有上述權利，並確保有充分的手段監測家事工作，包括為此進行勞工檢查；並確保家事勞工在權利受到侵犯時能夠提出申訴並尋求救濟。
- (g) 自營作業者：如果此類工人無法賺取足夠的收入，他們應當能夠獲得適當的支助措施。女性自營作業者應能夠與其他工人平等享有生育保險。<sup>42</sup>關於職業健康和安全的法律應包括自營作業者，要求他們參加適當的培訓方案，並力爭提高他們對休息、閒暇和工時限制的重要性的認識。依賴家人無償勞動以彌補艱苦工作條件的小農戶值得特別關注；
- (h) 農業工人：農業工人常常面臨嚴重的社會經濟不利條件，被強迫勞動，收入無保障，並且無法獲得基本服務。有時，他們被正式排除在勞資關係和社會保障制度之外。女性農業工人，特別是在家庭式農場工作的女性農業工人，往往並不被承認是工人，因此無權獲得工資和社會保護，無權加入農業合作社，無權享受貸款、信貸和其他改善工作條件的措施。締約國應制定法律和政策，確保農業工人享受的待遇不比其他類別的工人差；

---

<sup>41</sup> 見國際勞工組織 2011 年《家事勞工公約》(第 189 號)，第五條、第六條、第七條、第十條、第十一條、第十三條、第十四條、第十六條及第十七條。

<sup>42</sup> 見消除對婦女歧視委員會，第 36/2012 號來文，Blok 等人訴荷蘭，2014 年 2 月 17 日通過的意見。

- (i) 難民工人：難民工人因為身分通常不穩定，所以在工作場所易遭剝削、歧視和虐待，工資可能比本國公民更低，工作時間更長，工作條件更危險。締約國應制定法律，讓難民能夠工作，且其工作條件不應比本國公民差。
- (j) 無薪工人：婦女所從事的活動對其家庭和國民經濟十分重要，她們花費在無薪工作上的時間是男性的兩倍。國際勞工組織公約和國內立法依然沒有含括無薪工人，如在家庭或家族企業中工作的工人、志願者和無薪實習生。他們有權享受公平與良好的工作條件，法律和政策應當在職業安全和健康、休息和閒暇、工作時間的合理限制以及社會保障方面為他們提供保護。

### 免受騷擾，包括性騷擾

48. 所有工人都應免受身心騷擾，包括性騷擾。反歧視法、刑法和勞工法等法律應廣義界定騷擾，並明確提及性騷擾和其他形式的騷擾，如基於性別、身心障礙、種族、性傾向、性別認同和雙重性徵身分的騷擾。宜制定工作場所性騷擾的具體定義，法律應將性騷擾定為刑事罪並酌情予以懲處。適用於公私部門工作場所的國家政策至少應包括以下要素：(a) 明確含括任何工人實施和遭受的騷擾行為；(b) 禁止構成騷擾、包括性騷擾的某些行為；(c) 確定雇主、管理者、督導者和工人在預防以及處理和救濟騷擾案件方面的具體職責；(d) 確保受害者能夠訴諸司法，包括使用免費法律扶助；(e) 對所有工作人員，包括管理者和督導者進行強制性培訓；(f) 保護受害者，包括提供聯絡人協助他們，並提供申訴和救濟管道；(g) 明文禁止報復；(h) 向中央機關通知和報告性騷擾申訴以及處理申訴的程序；(i) 經與工人、雇主及其代表組織以及公民社會組織等其他相關利害關係人協商制定一項明確可知的專門針對工作場所的政策。
49. 人權維護者應該能夠為人人充分實現《公約》規定的各項權利作出貢獻，而不遭受任何形式的騷擾。締約國應尊重、保護和促進人權維護者和其他公民社會人員為實現享受公平與良好的工作條件的權利而進行的工作，包括協助獲取資訊，並確保他們能夠行使言論自由、結社自由、集會自由權和參與公共事務權。

### 三、義務

#### A. 一般義務

50. 締約國必須履行其核心義務，最大程度地利用現有資源，採取周密、具體和有設定目標的步驟，逐步實現享受公平與良好的工作條件的權利。<sup>43</sup>立法是不可或缺的一步，但除此之外，各國還應確保提供司法和其他有效救濟，包括但不限於行政、財政、教育和社會措施。
51. 締約國必須儘可能迅速和切實地全面實施公平與良好的工作條件的權利，並在選擇適當的方法上保有一定的彈性。雖然雇主組織和工人組織等非國家主體有責任確保公平與良好的工作條件，特別是透過集體協議確保這點，但締約國必須切實管制和落實這項權利，並對公私部門的雇主不遵守規定的行為予以處罰。
52. 締約國應避免在未經仔細考慮和沒有合理理由的情況下採取任何故意倒退措施。如果一個締約國試圖採取倒退措施，例如，為應對經濟危機而採取倒退措施，它必須證明，此類措施屬於臨時、必要和不歧視性質，且該國至少尊重其核心義務。<sup>44</sup>締約國可能永遠沒有理由就屬於立即或核心義務的享受公平與良好的工作條件的權利的各個方面採取倒退措施。由於國家資源短缺而在逐步實現上述權利方面面臨嚴重困難的締約國有義務尋求國際合作和協助。
53. 締約國必須保證，行使享受公平與良好的工作條件的權利時不存在任何類型的歧視。具體而言，締約國有義務確保婦女享受的工作條件不比男性差，並實現工作價值相等者享受同等報酬，這要求立即消除形式的和實質的歧視。<sup>45</sup>締約國還必須打擊不穩定的僱傭關係所產生的一切形式的不平等待遇。
54. 為確保有責任性，締約國應建立一套有效運作的勞動檢查機構運作制度，在社會夥伴的參與下，檢查包括非正規經濟部門工人、家事勞工和農業工人在內的所有工人享受公平與良好的工作條件的權利的所有方面；向工人和雇主提供建議；並將侵犯這項權利的行為提請有關部門注意。勞動檢查機構應獨立並擁有足夠的資源；配備訓練有素的專業人員；依賴專業人員和醫學專家；有權自由、突擊進入工作場所，提出預防或補救問題的建議並協助受害者訴諸司法。對於不遵守勞動檢查機構的建議者，應予以處罰。勞動檢查機

---

<sup>43</sup> 經濟社會文化權利委員會關於締約國義務的性質的第 3 號一般性意見(1990)。

<sup>44</sup> 2012 年 5 月委員會主席就緊縮措施致締約國的信。

<sup>45</sup> 見經濟社會文化權利委員會第 20 號一般性意見，第 8 段。



構應側重於監測工人的權利，而不是服務於其他目的，例如檢查工人的移民身分。

55. 締約國應確定指標和基準，用於監測享受公平與良好的工作條件的權利的落實情況。這類指標和基準應含括享受公平與良好的工作條件的權利的不同內容，按性別以及年齡、身心障礙情況、國籍以及城鄉地點等其他有關因素加以分列，並涵蓋締約國領域管轄範圍內或受其控制的所有人。締約國應確定與在本國落實這項權利最相關的一些指標，如：職業災害發生率；女性工資與男性工資的比值；女性和其他代表性不足的個人在高階職位中所占的比例；有機會接受持續職業培訓的工人所占的比例；接收和解決的騷擾案件投訴數量；休息、閒暇、工作時間和帶薪年假方面的最低標準；以及採取措施調和男女職業和家庭生活的情況。在選擇指標時，委員會請締約國考慮到現有的指導意見，包括聯合國人權高級專員辦公室(OHCHR)擬訂的關於《公約》第六條和第七條的說明性指標清單以及勞工組織擬訂的指標。<sup>46</sup>
56. 委員會強調，在制定、實施、審查和監測與享受公平與良好的工作條件的權利相關的法律和政策時，不僅須與工人和雇主及其代表組織等傳統的社會夥伴協商，而且也要與代表身心障礙者、青年和老年人、婦女、非正規經濟部門的工人、移民以及女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別者和雙重性徵者的組織等其他相關組織以及各民族和原住民社群代表協商。
57. 凡享受公平與良好的工作條件的權利受到侵犯者，均應能夠獲得有效的司法或其他適當救濟，包括充分的賠償、補償、補救、或保證不再發生。不應以受影響的人是非法移民為由拒絕提供救濟。不僅法院，而且國家人權機構、勞動檢查機構和其他相關機制都應有權處理此類侵犯權利的行為。各國應審查並在必要時改革自身的立法和訴訟法，以確保人們有機會獲得救濟，並確保程序公平。應為獲取救濟提供法律扶助，對於無力支付者，法律扶助應當免費。

## B. 具體的法律義務

58. 享受公平與良好的工作條件的權利要求締約國履行三個層面的義務。首先，締約國有義務尊重這項權利，避免直接或間接妨礙人們享有這項權利。如果國家是雇主，包括國有企業或由國家控制的企業，這點尤其重要。例如，

<sup>46</sup> 聯合國人權高級專員辦公室，《人權指標：衡量和執行指南》(日內瓦，2012年)(HR/PUB/12/5)；與《公約》第六條及第七條有關的說明性指標清單見該報告第 95 頁。亦見國際勞工組織 1985 年《勞工統計公約》(第 160 號)。

締約國制定的薪金表不應直接或間接歧視女工，在公共部門維持的升遷制度不應直接或間接有利於在較高階人數過多的性別。締約國應採取措施，防止和救濟因其作為或不作為而導致的職業災害和疾病。締約國也應尊重旨在引入或維持享受公平與良好的工作條件的權利的集體協議，並審查立法，包括公司法律和法規，以確保立法不會限制這項權利。<sup>47</sup>

59. 保護義務要求締約國採取措施，確保包括私部門雇主和企業在內的第三人不干擾人們享有享受公平與良好的工作條件的權利並遵守自己的義務。這包括採取步驟，通過有效的法律、政策和審判，防止、調查、懲罰和救濟侵犯權利的行為。例如，各國應確保制定充分的關於享受公平與良好的工作條件的權利的法律、政策和法規，如國家職業安全 and 健康政策，或關於最低工資和工作條件最低標準的立法，並切實執行。<sup>48</sup>如果第三人侵犯了這項權利的任何內容，締約國應對其實施制裁和適當處罰，包括充分賠償、刑事處罰、金錢措施(如賠償金)和行政措施。他們也不應向侵犯這項權利的個人或企業採購商品和服務。締約國應確保勞動檢查機構和其他調查和保護機制的任務含括私部門的工作條件，並向雇主和企業提供指導意見。保護措施還應涵蓋非正規部門。可能需要對某些工人(如家事勞工)採取具體措施。
60. 履行義務要求締約國採取必要措施，確保充分實現享受公平與良好的工作條件的權利。這包括採取措施，促進、推廣和提供這項權利，包括開展集體談判和社會對話。
61. 為促進享受公平與良好的工作條件的權利，締約國應採取積極措施協助工人，如通過關於不歧視、不可減免的最低工資、職業安全 and 健康、強制保險項目、有關休息、閒暇、工作時間限制、帶薪年假和其他假期及休假日的最低標準等方面的法律、政策和法規，充分承認這項權利。締約國還應實行配額或其他暫行特別措施，使婦女和其他受歧視群體成員得以晉升至高階職位，並提供激勵措施鼓勵私部門採取這種行動。
62. 為協助評估人們享有享受公平與良好的工作條件的權利的情況，締約國應設立發生職業災害和疾病事件時的強制通知機制，以及對公私部門機構內的最低工資水準、公允工資和男女兩性工資差距包括高階職位的工資差距進行系統評估的機制。締約國還應與工人和雇主協商，定期審查各項法律和政策的影響，以期根據實際狀況而更新標準。例如，國家職業安全 and 健康政策應

---

<sup>47</sup> 見《商業與人權指導原則》，原則 3(b)。

<sup>48</sup> 同上，原則 3。

包括一個內在的定期審查機制。締約國應將保護措施延伸至存在風險的部門；制定能夠涵蓋非正規部門工人的機制，同時採取旨在將非正規經濟部門正規化的措施；創建充分的對話機制，以提出相關問題；並採取旨在克服兩性工資差距的激勵措施，包括採取措施減輕婦女的生育負擔，如促進人們獲取日間照護設施和為男性規定不可轉讓的育嬰假等商品和服務的機會。

63. 為促進享受公平與良好的工作條件的權利，締約國應採取步驟，進行適當的教育、資訊和宣傳工作。為了給公私部門的工人創造平等的發展機會，締約國應進行培訓方案和宣傳運動，同時針對雇主，並對身心障礙者和文盲工人使用有關語言和無障礙方式。應注意就工人的職業健康和安全進行注重性別問題的培訓。
64. 在工人自身無法實現這項權利時，締約國還必須提供享受公平與良好的工作條件的權利的面向。締約國可在創建增強勞動力市場環境方面發揮作用，例如，它們應當為公部門的身心障礙者調整工作場所和設備，並提供激勵措施鼓勵私部門採取這種行動。各國可為某些工人(如非正規經濟部門中的工人)建立非繳費性社會保障方案，為其提供福利並保護其免遭職業災害和疾病。

### C. 核心義務

65. 締約國負有核心義務確保至少滿足最低限度基本水準的享受公平與良好的工作條件的權利。具體而言，這項義務要求締約國：
  - (a) 通過法律保證人們能夠行使這項權利，不因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生、身心障礙情況、年齡、性傾向、性別認同、雙重性徵身分、健康狀況、國籍或任何其他身分等任何原因而受到歧視；
  - (b) 制定全面的消除工作場所性別歧視包括薪酬歧視的制度；
  - (c) 經與工人和雇主、其代表組織和其他有關夥伴協商之後，在法律中規定不具歧視性、不可克減的最低工資，在規定最低工資時考慮到有關經濟因素，並按生活成本加以調整，以確保工人及其家人能維持合理生活水平；
  - (d) 通過並落實全面的國家職業安全和健康政策；
  - (e) 通過法律對工作場所的騷擾包括性騷擾作出定義並予以禁止，確保適當的申訴程序和機制，並對性騷擾處以刑事處罰；

- (f) 制定並執行有關休息、閒暇、工作時間的合理限制、帶薪休假和休假日的最低標準。

#### D. 國際協助與合作

66. 所有國家必須單獨或透過國際協助與合作，特別是經濟和技術協助與合作，採取步驟以期逐步充分實現享受公平與良好的工作條件的權利。在這方面有能力的協助他國的國家更有責任這樣做。國際協助與合作是轉移知識和技術的一種手段，也是各國儘量利用現有資源充分實現《公約》規定的各項權利的一項工具。
67. 如果某一締約國無法履行實現享受公平與良好的工作條件的權利的義務，則必須尋求國際協助。締約國應根據所掌握的資源情況對此類請求作出回應，包括提供經濟和技術協助及技術轉讓，並促進雇主和工人組織之間的跨國對話等等。這種協助應當可持續，適合於當地文化，並以符合人權標準的方式提供。經濟已開發的締約國在協助發展中國家方面有特別的責任和利益。
68. 締約國應利用國際組織，特別是勞工組織提供的技術協助與合作。在編寫報告時，締約國還應利用勞工組織提供的大量資訊和諮詢服務，進行資料收集和分類。
69. 締約國必須避免直接或間接干擾他國實現享受公平與良好的工作條件的權利的作為或不作為。如果某一締約國擁有或控制著在另一締約國營運的一家企業或向另一締約國的一家企業提供大量支援和服務，這點就尤其重要。<sup>49</sup>為此，該締約國應尊重符合《公約》的地主國相關法律。如果母國的法律更為嚴格，則締約國應儘量努力在地主國維持類似的最低標準。締約國還應要求個人以及與之進行商業交易的域外企業尊重享受公平與良好的工作條件的權利。<sup>50</sup>
70. 締約國應採取措施，包括立法措施，說明其國民以及設在其領域和/或管轄範圍內的企業必須在其所有域外業務中尊重享受公平與良好的工作條件的權利。<sup>51</sup>在有著先進勞工法制度的國家，這項責任尤其重要，因為母國企業可以幫助改善地主國的工作條件標準。同樣，在衝突和後衝突局勢中，締約國可以在管制和執法方面發揮重要作用，支援個人和企業查明、預防和減輕其業務可

---

<sup>49</sup> 同上，原則 4。

<sup>50</sup> 同上，原則 6。

<sup>51</sup> 同上，原則 2。

能對享受公平與良好的工作條件的權利所造成的風險。<sup>52</sup>締約國應制定適當措施，確保設籍在締約國的非國家主體對其在域外犯下的侵犯享受公平與良好的工作條件的權利的行為負責，並確保受害者能夠獲得救濟。締約國還應就如何在域外尊重這項權利向雇主和企業提供指導意見。<sup>53</sup>

71. 以有關國際組織成員身分行事的締約國也應尊重享受公平與良好的工作條件的權利。身為國際金融機構特別是國際貨幣基金、世界銀行和區域開發銀行成員的締約國應採取措施，確保在放款政策、融資協定和其他國際措施中考慮到這項權利。它們還應確保國際和區域金融機構的政策和做法，特別是關於結構和/或財政調整的政策和做法，促進而不是干擾這項權利。
72. 締約國應確保在締結和執行國際協定，包括雙邊、區域和多邊貿易和投資協定的過程中，適當關注享受公平與良好的工作條件的權利。同樣，締約國應確保其他國際協定不會對享受公平與良好的工作條件的權利造成不利影響，例如限制其他締約國為落實這項權利可能採取的行動。尚未批准核心人權條約和國際勞工組織有關公約的締約國應考慮這樣做。
73. 締約國應進行合作，保護它們在其他締約國工作的國民的權利，包括與地主國簽署雙邊協定和分享招聘做法。這對於避免虐待移徙工人包括家事勞工以及打擊人口販運尤其重要。同樣，締約國應尋求國際合作，保護在其他締約國登記的企業所僱用的移徙工人的權利，以讓此類工人能夠享有公平良好的工作條件。

### E. 非國家主體的義務

74. 雖然只有國家才是《公約》的締約者，但工商企業、工會和所有社會成員都有責任實現享受公平與良好的工作條件的權利。這對於職業安全和健康尤其重要，因為雇主對於工人安全和健康負有責任是勞工法的一項基本原則，與僱傭契約有著內在的聯繫，但這也適用於享受公平與良好的工作條件的權利的其他內容。
75. 工商企業無論其規模、所屬部門、所有權和結構如何，<sup>54</sup>都應遵守符合《公約》的法律，並有責任尊重享受公平與良好的工作條件的權利，<sup>55</sup>避免侵犯權利的行為並處理它們的行動所導致的侵犯這項權利的行為。如果一家工商

---

<sup>52</sup> 同上，原則 7(a)。

<sup>53</sup> 《關於國家在經濟、社會和文化權利領域的域外義務的馬斯垂克原則》(2011)。

<sup>54</sup> 見《商業與人權指導原則》，原則 14。

<sup>55</sup> 同上，原則 11、12 和 23。

企業導致或促成不利影響，則該企業應對損失進行補救，或配合符合正當程序公認標準的合法程序進行救濟。<sup>56</sup>

76. 聯合國各機構和規劃署，特別是國際勞工組織也發揮著重要作用。按照《公約》第二十二條和第二十三條，國際勞工組織和聯合國其他專門機構、世界銀行、區域開發銀行、國際貨幣基金、世界貿易組織以及其他有關機構和聯合國秘書處包括人權高級專員辦公室應在落實享受公平與良好的工作條件的權利方面與締約國切實合作。委員會審查締約國報告時，將審議締約國提出的有關享有這項權利的任何協助請求以及做出的回應所產生的影響。

#### 四、違約行為和補救措施

77. 締約國必須證明：它們已採取一切必要步驟，在可用資源所允許的最大限度內，確保逐步實現這項權利；人們可以不受歧視地享有這項權利；女性的工作條件不差於男性；並且實行同工同酬和同價值工作同等報酬。不採取此類措施便構成違反《公約》行為。委員會在評估締約國是否遵守了採取此類步驟的義務時，將審查所採取的步驟是否合理、合乎比例，以及這些步驟是否符合人權標準和民主原則。
78. 實施某些行為，即締約國直接採取行動，可能侵犯享受公平與良好的工作條件的權利。例如，通過使移徙工人更易遭受剝削的勞工移民政策、未能阻止公部門不公平開除懷孕工人、制定不符合核心義務的故意倒退措施等等。
79. 不作為，即締約國未能採取合理措施充分實現所有人的這項權利，亦可引發侵犯權利行為，例如：未能貫徹有關法律和充分落實適當政策；未能管制個人和團體的活動，從而阻止他們侵犯這項權利；或在與其他國家、國際組織或跨國企業締結雙邊或多邊協定時，未能考慮到《公約》為其規定的義務。
80. 締約國必須制定充分的監測及課責架構，確保人們能夠利用司法和其他有效救濟。

---

<sup>56</sup> 同上，原則 22。