



消除对妇女一切形式
歧视公约

Distr.: General
22 November 2004

Chinese
Original: English

消除对妇女歧视委员会

审议缔约国根据《消除对妇女一切形式歧视公约》
第 18 条提交的报告

缔约国第三次定期报告

新加坡*

* 秘书处于 2004 年 11 月 1 日收到了新加坡的第三次定期报告。

关于新加坡共和国政府提交的初次报告，见该委员会第二十五届会议审议的 CEDAW/C/SGP/1。关于新加坡共和国政府提交的第二次定期报告，见该委员会第二十五届会议审议的 CEDAW/C/SGP/2。



新加坡向
消除对妇女一切形式歧视公约联合国委员会
提交的第三次定期报告

社会发展、青年和体育部

新加坡共和国

2004年11月

2004年11月发表

社会发展、青年和体育部

新加坡共和国

导 言

我很高兴提交新加坡关于联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》的第三次定期报告。

为了提高新加坡妇女的地位和权利，已经审查并修订了重要的法规和政策。其中最重要的是 2004 年 5 月的《宪法修正案》，和新加坡男子一样，也授予新加坡妇女的子女相同的公民权利。另一重大政策变革是使公务员系统男女官员享受当前医疗体制规定的相同的津贴。2002 年 5 月，新加坡还批准了国际劳工组织第 100 号《同酬公约》，以表明新加坡对同工同酬的承诺。

为了继续履行对《公约》的承诺和更好地满足新加坡妇女的需要，社会发展、青年和体育部设立了妇女科。这是我们全国性的妇女机构，作为与妇女有关的性别政策事务和国际合作的国家联络中心。妇女科将采用多种帮助方案，与志愿福利组织、非政府组织、居民部门和私营部门合作，来提高新加坡妇女的地位。

就在我们继续重视妇女在法律和政策方面的权利的同时，我们认识到二十一世纪妇女和男子所面临的一项重大挑战是兼顾他们的工作和生活义务。我们想要确保给予男子和妇女兼顾工作和生活所需的资源，保证也给男子以更多机会，使他们积极成为负责任的父亲、丈夫、兄弟和儿子。

本报告中包括我们所取得的进展的详细情况，行政摘要部分突出了主要进展情况。我们一如既往地就《公约》和新加坡妇女的权益做出承诺。

社会发展、青年和体育部

国务部长

Yu-Foo Yee Shoon 夫人

目 录

	页次
• 导言	4
• 目录	5
• 行政摘要	7
• 第一部分	
第 1 条（歧视）	11
第 2 条（政策措施）	11
第 3 条（保证基本人权和基本自由）	14
第 4 条（特别措施）	14
第 5 条（性别角色定型观念和偏见）	15
第 6 条（卖淫）	19
• 第二部分	
第 7 条（政治和公共生活）	20
第 8 条（代表权）	24
第 9 条（国籍）	27
• 第三部分	
第 10 条（教育）	28
第 11 条（就业）	37
第 12 条（卫生）	49
第 13 条（经济和社会福利）	52
第 14 条（农村妇女）	57
• 第四部分	
第 15 条（法律）	58
第 16 条（婚姻和家庭生活）	62

目 录 (续)

页次

• 第六部分	
第 24 条 (缔约国的承诺)	65
• 附录	
附录 1	69
■ 表 2: 1993 年 6 月至 2003 年特定年龄一性别劳动力参与率 (合计、男性和女性)	
■ 表 3: 2003 年 6 月按婚姻状况分列的特定年龄一性别劳动力参与率	
■ 表 16: 1993 年 6 月至 2003 年按年龄和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口	
■ 表 18: 1993 年 6 月至 2003 年按行业和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口 (总人数、男性和女性)	
■ 表 19: 1993 年 6 月至 2003 年按职业和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口 (总人数、男性和女性)	
■ 表 30: 2003 年 6 月按年龄、性别和就业类型分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口	
附录 2	82
■ 表 10: 2003 年按性别和职业分列的每月中位数毛工资	
■ 图表 6: 2003 年按职业和选定年龄组分列的男女工资差别	
附录 3	84
■ 附录 3A – 表 2.1: 2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资 (男性)	
■ 附录 3B – 表 2.2: 2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资 (女性)	

行政摘要

这是向联合国消除对妇女歧视委员会（委员会）提交的第三次报告，涵盖了 2000 年至 2004 年这一时期为促进新加坡妇女的进步所取得的进展情况。

1995 年 10 月 5 日，新加坡共和国加入了联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》（《公约》）。《公约》于 1995 年 11 月 4 日开始在新加坡生效。

根据《公约》第 18 条，新加坡于 1999 年 11 月向联合国秘书长提交了新加坡的初次报告，供委员会审议。初次报告涵盖了 1995 年至 1997 年这一时期。2001 年，新加坡提交了其第二次定期报告，第二次定期报告涵盖了 1997 年至 2000 年这一时期。

自 2000 年以来取得的重大进展

自 2000 年以来，政府在促进新加坡妇女的问题和权利方面取得了重大进展。主要进展情况概述如下，将在本报告中进一步详加阐述。

总的来说，新加坡政府的性别平等目标保持不变——基于精英领导原则的男女机会均等。以此为基础的是基本资源的可获得性，如所有公民的教育和保健，以便男女有相同的机会追求个人目标和平等进入社会的各个领域。

成立全国性的妇女机构

社会发展、青年和体育部（以前叫社会发展和体育部）设立了妇女科，作为新加坡的全国妇女机构。妇女科于 2002 年 5 月成立，起到与妇女有关的性别政策问题和国际合作的国家联络中心的作用。妇女科是监督新加坡执行《公约》情况的《消除对妇女一切形式歧视公约》部际委员会的秘书处。为解决妇女问题，妇女科还与当地的妇女团体合作。

公民身份法改革

以前，在国外出生的子女，只有他或她的父亲是新加坡人，才能依据血统取得新加坡的公民身份。对于新加坡妇女与非新加坡籍男子在国外生的子女，只有母亲提出申请，其子女才能通过登记取得新加坡公民身份。

不过，2004 年 4 月，新加坡国会通过了修正新加坡共和国《宪法》的一个议案，允许在国外出生的孩子依据血统从其新加坡母亲那里取得新加坡公民身份。所以，新加坡共和国《宪法》第 122 条现在在性别上是

不偏不倚的，该条规定，2004年5月15日或以后出生的孩子在他/她出生时只要他/她的父母一方依据出生、登记或血统是新加坡公民，那么他/她依据血统就应该是新加坡公民。

更多妇女从政

本届政府在新任总理李显龙的领导下，在妇女从政方面取得了巨大进步，2004年8月，他任命了三位女官员进入他的班子。这三位妇女是财政和交通部（两部）国务部长 Lim Hwee Hua 夫人、社会发展、青年和体育国务部长 Yu-Foo Yee Shoon 夫人和西南社会发展委员会市长 Amy Khor 博士。继后，他公开鼓励更多的妇女走上前台参与地方政治，又补充说他特别高兴让更多妇女进入他的班子。

和前次报告所述期间相比，在本报告所述期间，女国会议员和指定的女国会议员人数翻了一番。如在2004年9月，84名当选的国会议员中有10人是妇女，9名指定的国会议员中有5人是妇女，而在1999年6月，83名当选的国会议员中有4人是妇女，9名指定的国会议员中有2人是妇女。

同工同酬

政府承认男女在同等价值的工作方面有获得同等报酬和同等待遇的权利。自上次报告所述期间以来，新加坡于2002年5月批准了国际劳工组织的一个主要公约——第100号《同酬公约》，表明新加坡对同工同酬的承诺。

在批准国际劳工组织第100号公约之后，与劳动力有关的三个主要伙伴，即人力资源部、全国工会大会和新加坡全国雇主联合会于2002年11月6日发表了《男女同工同酬三方宣言》，证实了它们对上述《公约》中的原则的承诺，宣布将把这一原则纳入今后支持该《公约》的集体协议中。在这点上，已要求雇主和工会在到期重订协议时把适当的“同酬条款”写进它们的集体协议里。

在2003年，女性的平均月收入是男性平均月收入的72%。虽然自上次报告所述期间以来，总体数字仍保持不变，但在诸如经理、技术人员和助理专业人员等职业中25至29岁年龄组内的女雇员的收入已高于男性的收入。如果说女雇员的工资低于她们男性同行的工资，这主要是由于女性中断就业承担育儿和家庭责任这一趋势，因而减少了她们的服务年限和经验。

公务员医疗津贴平等

在当前的医疗体制下，男公务员可以为他们自己及家属申请医疗津贴，而他们的女性同行只能为自己申请医疗津贴。从2005年1月1日起，当前医疗体制，即医疗储蓄加补助门诊（MSO）体制中的女公务员的医疗津贴将实现平等，这样她们的待遇和男公务员就没什么两样。这将促进已婚夫妇之间更多地分担护理职责。医疗储蓄加补助门诊体制中的女公务员可以为她们18岁以下的未婚子女和她们的配偶申请医疗津贴。

医疗储蓄加补助门诊体制于 1994 年开始实施，是现行的公务员医疗津贴体制，所有新任命的官员都被纳入这个体制。旧的医疗津贴体制中的女公务员也将可以为她们 18 岁以下的未婚子女申请这些津贴。

支持养育子女的一揽子新措施

2004 年 8 月刚刚宣布了提高新加坡整体生育率和支持养育子女的一揽子新措施。这些措施采用协调一致的全面处理办法来帮助母亲和父亲生育和抚养子女。这些措施包括为父母双方延长产假和育儿假、婴儿护理津贴和家庭财政支援。这些措施使父母能够做到工作和家庭生活两不误，推行一系列儿童保育备选方案，减轻家庭总体财务负担。重要的是，让父母双方都可以休育儿假是朝着鼓励父亲和母亲一起积极养育子女的正确方向迈出的一步。

取消女医科学生录取限额

1979 年，新加坡国立大学对女医科学生的录取采用三分之一的限额。这是因为比较而言，有更多的女医生过早地离开工作岗位或转为非全日性工作。

不过近年来，女医生的自然减员率已大大减少，只是稍高于男医生的自然减员率。所以，从 2003 学年起取消录取限额。现在，无论男女都有平等的机会根据他们个人的成绩在新加坡国立大学就读医学。

小学义务教育

为了实现向我们的儿童传授最起码的知识和技能并提供一般的教育经验这一双重目标，政府在国立学校实行小学六年义务教育。小学义务教育于 2003 年小学一年级新生入学时开始实行。在实行小学义务教育时，新加坡实际上实现了联合国《千年发展目标》中的二号目标，即为男孩和女孩普及初等教育。

使男子和男孩参与推动男女平等

“热心家务的男子协会”（ADAM）于 2004 年注册成立。它的目标是提高对男子的社会责任和角色——作为父亲、丈夫和家庭成员的认识。这与新加坡“父亲中心”的努力相辅相成。1999 年注册的“父亲中心”通过鼓励并使年轻父亲更多地参与其子女的生活而支持了新加坡负责任的父亲角色。

征求意见

在起草本报告时，为了就本报告所述期间妇女的发展情况提供一个全面的最新情况，特征求了有关政府部门和机构的意见。

除此之外，还征求了新加坡妇女机构的意见，特别是新加坡妇女组织理事会（妇组理事会）的意见，它

是人民联合会领导下的妇女一体化网络和全国工会大会妇女委员会¹以及其他妇女团体的一个统括机构。为了征求妇女团体的意见并在向联合国提交本报告之前及时更新其内容，2004年10月20日，妇女科和妇组理事会还共同主办了一次会议。

本报告的格式

本报告的结构是每个部分及其条款与《公约》中的排列方法相对应。各条的标题也借用了《公约》“目录”部分对它们的描述。为了便于查询，在本报告各条前面引用与其有关的条款。

¹ 对这三个妇女组织的描述可见本报告第7章（“政治和公共生活”）。

第一部分

第 1 条 歧视

为本公约的目的，“对妇女的歧视”一词指基于性别而作的任何区别、排斥或限制，其影响或其目的均足以妨碍或否认妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由。

- 1.1 新加坡《宪法》第 12 条明文规定法律面前人人平等的原则。这条原则继续得到维护。
- 1.2 在新加坡，男子和妇女同样受到尊重，政府不用某一性别优于另一性别的字眼在性别之间做出区分。无论男女，都有均等的机会行使他们在政治、经济和社会领域中的基本自由。

第 2 条 政策措施

缔约各国谴责对妇女一切形式的歧视，协议立即用一切适当办法，推行政策，消除对妇女的歧视。为此目的，承担：

- (a) 男女平等的原则如尚未列入本国宪法或其他有关法律者，应将其列入，并以法律或其他适当方法，保证实现这些原则；
- (b) 采取适当立法和其他措施，包括适当时采取制裁，禁止对妇女的一切歧视；
- (c) 为妇女与男子平等的权利确立法律保护，通过各国的主管法庭及其他公共机构，保证切实保护妇女不受任何歧视；
- (d) 不采取任何歧视妇女的行为或做法，并保证公共当局和公共机构的行动都不违背这项义务；
- (e) 应采取一切适当措施，消除任何个人、组织或企业对妇女的歧视；
- (f) 应采取一切适当措施，包括制定法律，以修改或废除构成对妇女歧视的现行法律、规章、习俗和惯例；
- (g) 同意废止本国刑法内构成对妇女歧视的一切规定。

取得的成就

- 2.1 在本报告所述期间，为了妇女和男子的利益已经审查了几项重要的政策。政策已得到调整，以便把新加坡社会形势的变化考虑在内。

新国籍法

- 2.2 以前，在国外出生的子女只有他或她的父亲是新加坡人，才能依据血统取得新加坡公民身份。对于新加坡籍妇女与非新加坡籍男子在国外生的子女，只有母亲提出申请，其子女才能通过登记取得新加坡公民身份。
- 2.3 不过，2004 年 4 月，新加坡国会通过了修正新加坡共和国《宪法》的一个议案，允许在国外出生的孩子依据血统从其新加坡母亲那里取得新加坡公民身份。因此，新加坡共和国《宪法》第 122 条现在在性别上是不偏不倚的，该条规定，2004 年 5 月 15 日或以后出生的孩子在他/她出生时，只要他/她的父母一方依据出生、登记或血统是新加坡公民，那么他/她依据血统就应该是新加坡公民。

废除女医科学生录取限额

- 2.4 1979 年，新加坡国立大学对女医科学生的录取采用三分之一的限额。这是因为相比较而言，有更多的女医生过早地离开工作岗位或转为非全日性工作。
- 2.5 不过近年来，女医生的自然减员率已大大减少，只是稍高于男医生的自然减员率。所以，从 2003 学年起取消录取限额。现在，无论男女都有平等的机会根据他们个人的成绩在新加坡国立大学就读医学。

使公务员家属的医疗津贴平等

- 2.6 在当前的医疗体制下，男公务员可以为他们自己及家属申请医疗津贴，而他们的女性同行只能为她们自己申请医疗津贴。从 2005 年 1 月 1 日起，当前医疗体制，即医疗储蓄加补助门诊（MSO）体制中的女公务员的医疗津贴将实现平等，这样她们的待遇和男公务员就没什么两样。这将促进已婚夫妇之间更多地分担护理职责。医疗储蓄加补助门诊体制中的女公务员可以为她们 18 岁以下的未婚子女和她们的配偶申请医疗津贴。医疗储蓄加补助门诊体制于 1994 年开始实施，是现行的公务员医疗津贴体制，所有新任命的官员都被纳入这个体制。旧的医疗补助体制中的女公务员也将可以为她们 18 岁以下的未婚子女申请这些津贴。

关于违反宪法保障的平等权利的申诉程序

2.7 新加坡共和国《宪法》第 12（1）条明文规定法律面前人人平等的原则。虽然没有专门的机构或国家机关来具体负责监督包括妇女的权利在内的人权执行情况，但任何认为自己在立法中受到不平等待遇和/或在行政决策中受到不平等待遇的妇女都可以向法院提起诉讼。此外，受到任何法律条款侵犯的妇女还可以以超越关于平等的《宪法》第 12 条的权限为由向法院申请对特定立法进行司法复查。然后，法院应该对此做出判决。

性别分析

2.8 关于政策分析和制订，新加坡已经采取了一个利益相关者方案。这包括酌情考虑政策对不同利益相关者团体（包括妇女和男子）的影响。在提交内阁备忘录时，一个部还必须征求其他相应部门的意见，以确保在制订政策时反映并考虑有关看法和事务。将在关于妇女和女孩和/或男子和男孩是利益相关者的问题上采用性别观点作为利益相关者方案的一部分。因此，对此类问题的政策分析和计划制订将考虑不同性别的需要。下面的两个例子对此作了说明。

2.9 新加坡的人口正在迅速老化，这是政府关注的一个重要的社会问题。不过，妇女和男子的老龄化产生了不同的卫生问题。同样，由于老年妇女因教育程度和就业机会以及年轻时要照料家庭而造成的职业生涯较短或没有职业，她们拥有的资金数量也各不相同。因而，为老龄化制订政策和计划需要一个男女有别的方案。

2.10 新加坡的低生育率是另一个令人关注的重大社会问题。最近，政府宣布了它的一揽子婚姻和育儿方案，包括广泛征求新加坡人的意见和反馈。政府广泛征求了意见并授权进行大范围的研究。酌情分别调查和分析妇女和男子的需求，如果有必要的话，还调查和分析夫妇的共同需求。这将更有力地确保婚姻与育儿计划和激励措施会实现政策目标并满足妇女和男子的需要。因此需要一个男女有别的方案。

2.11 《消除对妇女一切形式歧视公约》部际委员会于 1996 年成立，用以监督新加坡执行《公约》的情况。委员会将酌情促进性别分析，并为男女有别措施的执行提供便利。例如，在委员会的支持下，妇女科已与公共服务司和公务员学院合作，共同审查公务员系统内的人力资源培训单元。这样做可以保证不存在性别定型观念。此外，妇女科还应邀在培训单元内举办一次会议，以提高性别意识。培训预计于明年开始。

- 2.12 妇女科已开始整理政府各部和机构提供的男女分离的数据。这些统计数字已在妇女科的网站上公布，以散布供研究用的与性别有关的资料和一般信息。
- 2.13 妇女科还确定了三个主要合作伙伴，以加强国家和民间社会就性别问题的合作与协同。这三个合作伙伴是新加坡妇女组织理事会（妇组理事会）、全国工会大会妇女委员会和人民联合会的妇女一体化网络理事会。因为这三个团体的成员人数占新加坡所有妇女团体成员人数的 90%以上，所以它们是一个很好的平台，通过这个平台可以推动重要性别问题的发展。第 7 章“政治和公共生活”对这个网络有更详尽的解释。

第 3 条

保证基本人权和基本自由

缔约各国应承担在所有领域，特别是在政治、社会、经济、文化领域，采取一切适当措施，包括制定法律，保证妇女得到充分发展和进步，其目的是为确保她们在与男子平等的基础上，行使和享有人权和基本自由。

- 3.1 新加坡妇女有与男子相同的机会行使和享有她们的基本人权并在生活的各个方面发展自己。
- 3.2 我们想要突显为妇女从政所采取的重大举措，如新加坡新任总理李显龙最近刚任命了三名女官员。总理不仅宣布他很高兴让更多的妇女进入他的班子，而且还公开鼓励更多的妇女大胆地前来参政。

第 4 条

特别措施

1. 缔约各国为加速实现男女事实上的平等而采取的暂行特别措施，不得视为本公约所指的歧视，亦不得因此导致维持不平等或分别的标准；这些措施应在男女机会和待遇平等的目的达到之后，停止采用。
2. 缔约各国为保护母性而采取的特别措施，包括本公约所列各项措施，不得视为歧视。

- 4.1 没有最新进展。

第 5 条

性别角色定型观念和偏见

缔约各国应采取一切适当措施:

(a) 改变男女的社会和文化行为模式, 以消除基于性别而分尊卑观念或基于男女定型任务的偏见、习俗和一切其他做法;

(b) 保证家庭教育应包括正确了解母性的社会功能和确认教养子女是父母的共同责任, 但了解到在任何情况下应首先考虑子女的利益。

在消除性别定型观念方面取得的进展

- 5.1 新加坡继续在消除性别定型观念方面取得重大进步。将日本占领前后那一代的祖母和母亲的传记与今天年轻一代新加坡妇女的传记相比较, 可以明显看出, 新加坡妇女已在生活的许多方面取得了实质性进展。
- 5.2 妇女取得的进步在三个主要领域表现得尤为明显, 即在教育、工作和家庭领域。当今的新加坡妇女受到更好的教育而且具有更好的素质, 因此她们可以获得更广泛的工作机会。她们拥有收入更丰厚的工作, 能够提升到与其男性同行相同的级别。通过支持家庭的政策和灵活的工作安排, 妇女有更大的动力和更大的能力来追求她们的职业和家庭生活。关于这三个领域的妇女地位的详细信息, 请参阅第 10 章 (教育)、第 11 章 (就业) 和第 16 章 (婚姻和家庭生活)。

进一步的进展

- 5.3 我们意识到性别定型观念是从孩童时代通过人们的家庭和社会环境逐渐形成的, 所以必须尽力确保不健康的性别定型观念永远不复存在。媒体在塑造价值观方面起着重要作用。政府可以尽自己的职责, 在解决性别定型观念的同时促进牢固的家庭结构和价值观念。
- 5.4 下面几个领域说明政府迄今所做出的努力:

教育

- 5.5 国家课程迎合全体学生基础广泛的教育。在小学和中学, 男生和女生都学习一套共同的科目。从企图引导女生或男生学习与各自性别“通常联系在一起的”科目 (例如男生学习理科, 女生学习文科)。

- 5.6 在《公民和道德教育》中推行家庭生活教育，《公民和道德教育》是小学和中学的必修科目。学生们了解到每个家庭成员（不论男女）在建立稳固的家庭关系方面所起的重要作用。还教他们领会父母双方在教养子女和照顾家庭单元的利益方面有平等的责任。
- 5.7 教学大纲和教科书不允许针对任一性别的性别定型观念或性别偏见。我们自觉尝试确保教育部批准的所有教科书和其他教育材料不以贬损的态度使妇女地位成为陈旧的定型观念，因为如果采取贬损态度的话，就会妨碍她们的进步、福利或职业机会。
- 5.8 在中学，女生和男生都可以提出学习“家政学”（以前是女生的科目）和“设计与技术”（以前是男生的科目）作为考试科目。一些小学还开设烹饪课作为一个丰富多彩的活动，并鼓励男女学生都参与进来。
- 5.9 “生长年代”多媒体软件包是教小学高年级、中学低年级、中学高年级和中学毕业后每个年龄组的学生们的性教育的一部分，强调爱和尊重自己与他人。在性别角色定型观念和偏见方面，该软件包教年轻人明白生理学基础上的性别特征与社会条件下的性别特征两者之间的区别。还鼓励小学生评价他们对自己和别人在性别差异和定型观念方面的看法，力劝他们反对性别角色定型观念。小学生从这个计划中学到对性采取适当的态度。
- 5.10 我们努力教育年轻人建立健康的约会关系。2003年2月，社会发展和体育部² 委托编写了一部名为《伤痛》的关于约会暴力的剧本。已经为27 000多名中学生上演了这部戏。这部戏帮助青少年认识到约会暴力的危险性，教他们了解任一性别都不应容忍或遭受的不适宜的暴力行为。通过让男女学生参与解决关系方面的暴力问题并使他们懂得年轻时这样做是不对的，这部戏试图防止年轻人今后走上家庭暴力的道路。

媒体

- 5.11 我们在上次报告中曾提到过新加坡广播管理局（广管局）的《自由播放电视节目法》所起的作用，《节目法》处理对性别定型观念、性商业行为和针对妇女和女童的暴力等问题。自2003年1月1日以来，新加坡广播管理局与电影和出版局以及新加坡电影委员会合并成立了媒体发展局（MDA），集中发展媒体产业。该机构制定了明确的指导方针，使之适用于一切形式的媒体。
- 5.12 认识到媒体对社会具有强有力的影响，因此媒体发展局继续明确指出反对性别定型观念和性别歧视的指导方针。就广播媒体而言，有指导方针规定，“**节目中不应该鼓励或以任何方式因性别、年龄、残疾或职业地位而对居民的任何部分加以歧视**”以及“**广播电台必须具有敏感性，避免影响高雅得**

² 从2004年9月1日起，该部已更名为社会发展、青年和体育部。

体的幽默，（其中的）例子包括以种族、性别、残疾作为某类幽默的笑料……很容易造成伤害或羞辱”。此外，《自由播放电视节目法》还要求，“不应该把未经同意的性关系描述成是可取的，（以及）当发生强奸或猥亵时，必须认真考虑最大限度地减少对犯罪细节的描述。”同样，《自由播放电视节目法》也规定，“必须消除可能造成伤害和/或贬低身份的性别定型观念”。

- 5.13 关于因特网，媒体发展局用它的轻触式“因特网分级许可证”制度来管理因特网服务提供商和内容提供商，要求它们遵守分级许可证的条件和《因特网业务守则》。分级许可证是一个自动许可证，意思是因特网服务提供商和内容提供商在开始经营之前不必事先征得媒体发展局的批准。《因特网业务守则》就令人不快的或有害的东西予以广泛的制约，例如那些违背公众利益、国家和谐或有失高雅得体的内容。媒体发展局主要关注色情作品、暴力和种族或宗教极端主义问题。

公共教育节目——使男子和男孩都参与促进男女平等

- 5.14 任何旨在纠正性别角色偏见却不考虑把男子作为目标受众群体的节目肯定不会有效地实现其目标。新加坡已开始意识到，在男女平等教育的过程中，不能而且不应该疏远男子。公共节目已开始让男子和男孩参加，并强调发挥他们在消除性别定型观念和对妇女的暴力行为方面的作用的重要性。
- 5.15 “热心家务的男子协会”（ADAM）于2004年注册成立。它的目标是提高对男子的社会责任和角色——作为父亲、丈夫和家庭成员的认识。这与新加坡“父亲中心”的工作相辅相成。1999年注册成立的“父亲中心”通过鼓励并使年轻父亲更多地参与其子女的生活，从而支持新加坡负责任的父亲的角色。
- 5.16 2003年11月25日，即联合国指定的“消除对妇女的暴力行为国际日”，新加坡启动了“白丝带活动”。该活动由一个非政府团体，即新加坡第二工作委员会（一个提倡改善外籍家政工人及其雇主的条件的团体）充当先锋。这个活动的目标是让每个人，无论男女，宣誓决不犯下，也不宽恕对妇女的暴力行为或对其保持沉默，包括在许多新加坡家庭工作的外籍家政工人。作为该活动的一部分，大约发放了60 000条白丝带。

积极挑战性别定型观念

- 5.17 媒体以显著位置报道了新加坡的几位著名人物（主要是妇女）。正是她们作为个人取得的杰出成就给性别定型观念带来了挑战。刚刚于2004年8月任命的三名女官员进一步加强了妇女取得的成就。新加坡新任总理李显龙还公开鼓励更多的妇女走上前台在地方政治舞台上发挥作用。

个人成就

- 5.18 在个人成就方面，妇女一直在赢得从前只能由男子充当的私营和公营部门的高级职位。

- 5.19 例如，在高级管理人员一级，我们有惠普公司亚太地区高级副总裁 Lien Siaou Sze 女士。在《财富杂志》列出的 2003 年美国以外世界 50 名最有影响力的女性中，她名列第八。Fang Ai Lian 夫人既是新加坡 Ernst & Young 的主席又是股东，又是指定的国会议员。Patricia Yim 女士是 IBM（国际商用机器公司）新加坡分公司的总经理。
- 5.20 Olivia Lum 女士和 Elim Chew 女士代表成功的女企业家。Lum 女士是 Hyflux 有限公司（新加坡一家公开上市公司）的首席执行官兼总裁，而 Chew 女士则是一家正在迅速发展名叫“第 77 街”的零售连锁店的创办人和总经理。
- 5.21 “国际管理行动奖”（简称 IMAA）是新加坡特许管理学院和标准、生产力和革新委员会（新加坡春天）自 2000 年以来共同管理的一个一年一度的奖项。设立这个奖项的目的是要表彰那些业已证明在履行管理行动为某一机构、社会或国家取得可持续、确实的成就方面具有特殊才能的高级管理人员。它向工商界、公营部门、艺术及社会和社区服务部门的高级管理人员敞开大门。2003 年得奖的五人中有三人是妇女。她们是 SembCorp 环境管理公司（一家废物处理公司）的总裁兼首席执行官 Loh Wai Kiew 女士、Hyflux 有限公司的首席执行官兼总裁 Olivia Lum 女士和 UPS 新加坡公司总经理 Mary Yeo 女士。
- 5.22 在国际一级，Halimah Yacob 夫人，一位资深工会会员、合格律师兼国会议员，1999 年入选国际劳工组织理事会，她是进入该理事会的第一位新加坡人。在国家一级，Halimah 夫人于 2000 年当选为全国工会大会助理秘书长，2004 年被任命为电气和电子行业工人工会（新加坡第二大工会）执行秘书。她还是新加坡几个主要的法定机构的成员。作为五个孩子的母亲，Halimah 夫人大力提倡男子和妇女都要兼顾工作和生活。
- 5.23 由于受到媒体的关注和公众的注意，这些妇女为其他立志挑战性别定型观念和追求更高目标的妇女做出了好的榜样。要想了解妇女参与政治和公共事务（第 7 章）以及妇女在国际上的代表权（第 8 章）的更多信息，请分别参阅第 7 和第 8 章。

公众辩论和 WINGS 项目

- 5.24 甚至在最近任命两位女国务部长，即财政和交通部国务部长 Lim Hwee Hua 夫人和社会发展、青年和体育部国务部长 Yu-Foo Yee Shoon 夫人之前，新加坡的女国会议员在国会辩论期间就已非常能言善辩。她们处理一大堆问题，她们作为国会议员很称职，竭力反对性别定型观念。她们得到媒体以及公众的尊重。她们取得的主要成就包括取消女医科学学生的录取限额、给予新加坡妇女在国外出生的子女以公民特权以及为工作母亲提供更有利的支持家庭措施。
- 5.25 2004 年 5 月 1 日，劳动节，10 位女国会议员发起了一个项目，旨在为处境不利的妇女和儿童提供

一个提高地位的机会。WINGS 项目代表“妇女激励、养育和培养新加坡人”，旨在将这些妇女和儿童与经济和社会发展的机会联系在一起。项目倡议包括帮助没有工作的妇女管理她们的资金并获得经济独立。这些国会议员们与社会发展委员会、新加坡货币管理局及其他组织合作，为需要支助的妇女和儿童设计一系列计划。这也包括有时无法获得社会援助计划的两个妇女群体，即单身母亲和失业单身妇女。该项目由三部分组成，即：

- JUMPstart 计划，使妇女，特别是低收入家庭没有工作的妇女，具备诸如预算编制、财务规划和信息技术知识等技能，这将使她们能够更好地管理她们有限的资金，而且，如果她们愿意的话，将使她们能够进入劳动力市场。
- 人民行动党社会基金会 HEADstart 基金，于去年设立，用于帮助那些经济困难的儿童。它已向年龄介于 4 至 10 岁之间的 437 名领取者发放了 8 万多新加坡元。
- QUICKstart 计划，旨在提高识字率并帮助满足年轻人，特别是低收入家庭儿童的教育需要，它在选区一级为生活困难的儿童提供免费阅读课程并免收学费。

第 6 条

卖淫

缔约各国应采取一切适当措施，包括制定法律，以禁止一切形式贩卖妇女和强迫妇女卖淫对她们进行剥削的行为。

- 6.1 几年来，新加坡已经制定了法律并投入执法资源来解决人口贩卖问题。我们已经成功地使人口贩卖减少到最低限度。我们仍在坚持不懈地监测人口贩卖情况。
- 6.2 众所周知，新加坡对非法移民（不管他们是被贩卖的还是自愿进入新加坡的）和那些参与人口贩卖和人口走私的人采取强硬姿态。我们采用一个多元方案，包括在各个检查站进行强制行动和安全检查，以探查并制止出入新加坡的非法移民走私活动。这一方案已导致被拘捕的非法移民人数下降。我们在陆路检查站部署移动 X 光探测机，对过往货车进行 X 光检查。移民和检查站管理局还利用车辆与货物检查系统和纤维镜来探测藏在汽车座椅隔层内的非法移民。此外，警察海岸警卫队实力雄厚，经常在新加坡领海加强巡逻。这些强制行动与禁止非法移民和惩罚那些贩卖、窝藏或雇用非法移民的人的严苛的法律相辅相成。这些不同措施在国会讨论报告、媒体和其他各种公众教育活动中广为宣传，以提高公众的认识。从近年来新加坡非法移民者情况得到改善来看，这些努力已经结出了成果。

- 6.3 业经证实的被迫卖淫案例少之又少。2002 年和 2003 年，分别有 11 起和 7 起被迫卖淫报告案例，但没有一起得到证实。截止到今年 7 月，共报告了 8 起被迫卖淫案例，但只有 2 起得证实。我们的禁止贩卖妇女的法律是非常严厉的。例如，如果一名当事人与一名 14 岁以下的少女发生商业性行为，他就犯了强奸罪，而不管这名少女是否同意发生性行为。教唆罪可以针对任何促成或鼓励犯下上述罪行的人。被判犯有教唆罪的人可被处以为这些主要犯罪规定的刑罚，比如强奸教唆犯可被判处 8 至 20 年监禁，还要处以不少于 12 下的鞭刑。
- 6.4 《刑法典》³宣告以卖淫为目的买卖 21 岁以下未成年人的行为为犯法，最高可处以 10 年监禁并处以罚金。《刑法典》还将为意图贩卖妇女卖淫而把妇女带进新加坡定为犯罪。这种犯罪最高可处以 10 年监禁并处以罚金。《妇女宪章》中也有关于为卖淫而贩卖妇女及其他相关犯罪的类似规定。

第二部分

第 7 条

政治和公共生活

缔约各国应采取一切适当措施，消除在本国政治和公众事务中对妇女的歧视，特别应保证妇女在与男子平等的条件下：

- (a) 在一切选举和公民投票中有选举权，并在一切民选机构有被选举权；
- (b) 参加政府政策的制订及其执行，并担任各级政府公职，执行一切公务；
- (c) 参加有关本国公众和政治事务的非政府组织和协会。

更多妇女从政

- 7.1 本届政府在新任总理李显龙的领导下，在妇女从政领域取得了巨大进步，2004 年 8 月，他任命了三位女官员进入他的班子。继这之后，他公开鼓励更多的妇女走上前台在地方政治舞台上发挥作用，又补充说他特别高兴让更多的妇女进入他的班子。这三位妇女是财政和交通部（两部）国务部长 Lim Hwee Hua 夫人、社会发展、青年和体育部国务部长 Yu-Foo Yee Shoon 夫人和西南社会发展委员会市长 Amy Khor 博士。

³ 《刑法典》第372和373条。

7.2 和上次报告所述期间相比,在本报告所述期间,女国会议员和指定的女议员人数翻了一番。如在 2004 年 9 月, 84 名当选的国会议员中有 10 人是妇女, 9 名指定的议员中有 5 人是妇女, 而在 1999 年 6 月, 83 名当选的国会议员中有 4 人是妇女, 9 名指定的议员中有 2 人是妇女。

7.3 10 名女国会议员积极参与国会事务, 已经就一系列问题和议题进行了辩论。她们的能力使她们赢得了国会中的同事、公众和媒体的尊重。

妇女和公共事务

7.4 基于精英领导原则的均等机会和有权接受教育已导致妇女以各种身份占据几种重要的领导职位, 如法官、高级公务员、外交官(见关于“代表权”的第 8 章)、陆军和空军部队指挥官及工会领袖。

司法部门

7.5 在司法部门, 2004 年, 妇女在下属法院和最高法院分别占 45%和 21%。

军事上诉法庭

7.6 最近有两名妇女被委派到军事上诉法庭由 10 名有法律资格的人士组成的陪审团担任陪审员。她们是 Khattar Wong & Partners 律师事务所高级法律顾问 Deborah Barker 女士和下属法院地方法官 Foo Tuat Yien 女士。这两名妇女的任期为两年, 从 2004 年 7 月 1 日至 2006 年 6 月 30 日。

公营部门中的妇女

7.7 招聘进入公营部门是公开和透明的, 每个人(女性或男性)的发展是根据德才表现来决定的。男女都有机会进入公务员系统。

7.8 与男性相比, 公务员系统内妇女的比例相对较高。2004 年 9 月, 妇女占公务员总人数的 56%, 占第一分类和最高类别官员(公务员系统最高的两类官员)总数的 62%。在最高类别中, 妇女占官员总数的 36%。

7.9 2004 年 9 月, 公务员系统总共 19 名常务秘书中有两人是女性, 总共 29 名副秘书中有 11 人是女性。

与新加坡公共和政治事务有关的非政府组织和协会

7.10 三个主要机构合在一起占新加坡妇女团体总人数的 90%以上, 是一个强有力的资源, 对新加坡妇女权利方面的改革具有强大的影响力。这三个机构是:

(一) 新加坡妇女组织理事会(妇组理事会), 它是新加坡妇女组织的统括机构;

(二) 人民联合会下属的妇女一体化网络理事会，在社区一级管理妇女计划并在基层提供领导机会；以及

(三) 全国工会大会妇女委员会，它代表劳工运动，捍卫与劳工问题有关的妇女权益。

人民联合会妇女一体化网络理事会和全国工会大会妇女委员会同时也是妇组理事会的会员组织。

7.11 社会发展、青年和体育部妇女科一直在与这些顶级机构合作，共同处理当今新加坡妇女面临的三个主要问题，即使妇女具备终生可用的新技能或提升她们现有的技能，兼顾工作和生活以及理财知识。

新加坡妇女组织理事会（妇组理事会）

7.12 妇组理事会是新加坡妇女组织的统括机构。它的目标是促进并提高妇女的地位，特别是教育和经济参与度、社会和社区参与以及参加文化和体育活动。

7.13 妇组理事会的一个非营利组织会员是行动和研究妇女协会。它有三个主要关注领域——支助、研究和宣传，通过他们的电话咨询“热线服务电话”、面对面咨询方案和免费法律培训班向几千名不幸的妇女伸出援助之手。行动和研究妇女协会还实施教育计划，以提高对男女平等问题的认识。妇组理事会的其他会员还包括反家庭暴力协会、亚洲妇女福利联合会和新加坡女律师协会。

《消除对妇女一切形式歧视公约》讨论会议

7.14 社会发展、青年和体育部（MCYS）和妇组理事会已经为妇女团体联合组织了三次关于《消除对妇女一切形式歧视公约》的会议。最近的一次会议于 2004 年 10 月 20 日举行，以征求妇女团体的意见，让它们对本报告提出意见和建议。

7.15 为妇女团体举办的关于《消除对妇女一切形式歧视公约》的前两次会议分别于 2000 年 3 月和 2003 年 5 月举行。这两次会议的目标是增进对《公约》及其条款、新加坡对所提保留意见的立场的认识，传播新加坡的初次报告，为妇女团体提供请求澄清的机会。2003 年 5 月的会议同时也是分享联合国消除对妇女歧视委员会就新加坡的初次和第二次定期报告的结论性意见的平台。除散发材料外，我们还向与会者提供了新加坡初次和第二次定期报告的复印件和该委员会的结论性意见。

人民联合会妇女一体化网络理事会

7.16 隶属于人民联合会的妇女一体化网络在社区一级实施妇女计划并在基层一级提供领导机会。

7.17 此类基层活动为妇女提供一个互相认识和交流意见和看法的公共平台。它还为她们的提供机会来提出她们关心的问题。

全国工会大会（工会大会）妇女委员会

- 7.18 全国工会大会妇女委员会代表劳工运动，捍卫与劳工问题有关的妇女权益。
- 7.19 截至 2003 年 12 月，在参加隶属于全国工会大会的各个工会的 410 440 名工人中，有 47% 是妇女。在 2003 年 10 月刚刚过去的选举期间，劳工运动的最高决策机构——全国工会大会中央委员会 21 名成员中有 3 人是妇女。这三名女成员是助理秘书长兼全国工会大会妇女委员会秘书 Halimah Yacob 夫人、中央委员会委员兼全国工会大会妇女委员会主席 Diana Chia 女士和中央委员会委员兼全国工会大会妇女委员会副主席 Nora Kang 女士。
- 7.20 为了表扬 Halimah Yacob 夫人对工人运动做出的贡献，2004 年，新加坡的一份主流杂志《她的世界》授予她“年度妇女奖”。该奖项的提名标准包括是鼓舞、领导和影响其他妇女的行为榜样。Halimah 夫人是第一位被授予该奖项的工会会员。

青年妇女穆斯林协会（YWMA/PPIS）

- 7.21 有许多帮助穆斯林妇女取得权利的组织，其中一个组织是青年妇女穆斯林协会，它也是新加坡妇女组织理事会的会员。
- 7.22 通过它完善的社会、教育和基于社区的项目，青年妇女穆斯林协会一直在根据伊斯兰法律赋予穆斯林妇女以权利。然而，为了更提前采取行动和更突出重点，青年妇女穆斯林协会决定于 2004 年 3 月成立一个赋予穆斯林妇女权利委员会（CEMW）。赋予穆斯林妇女权利委员会由青年妇女穆斯林协会执行委员会主要成员、法律顾问、来自其各个中心的社会工作者和高级职员组成。这是继社会发展、青年和体育部与新加坡妇女组织理事会为妇女团体举办的几届《消除对妇女一切形式歧视公约》会议之后，青年妇女穆斯林协会与新加坡妇女组织理事会之间经过几次讨论的结果。
- 7.23 青年妇女穆斯林协会是新加坡一个有影响力的穆斯林妇女志愿福利组织，它认为，伊斯兰法律并没有歧视穆斯林妇女。不过，由于人们对伊斯兰法律缺乏了解，所以感觉到穆斯林妇女及其子女在结婚、离婚和继承问题上有失公正。
- 7.24 赋予穆斯林妇女权利委员会旨在弥合信息和服务差距，为赋予穆斯林妇女权利起催化作用。它的目标是提高穆斯林妇女、穆斯林男子乃至整个社会对上述影响穆斯林妇女的问题的认识。它希望实现一个支持性的环境，在这样一个环境中，穆斯林妇女能受到尊重、被赋予重要职责并被视为新加坡社会不可分割的一部分。
- 7.25 赋予穆斯林妇女权利委员会打算通过以下方式追求其目标：

- 与社会和法律服务方面的各专业组织及宗教团体举行会议进行对话。这些会议将使人们对穆斯林社区内部的问题有一个更清晰、更扎实的理解。
- 创造并提供信息获取途径，即通过建立一个获取青年妇女穆斯林协会网站信息的门户网站，通过在社区、咨询中心和法院散发宣传小册子，通过当地报纸上的通知栏以及通过当地电视频道播出的社区节目/报道。
- 与其他穆斯林组织一起发起提供研讨会、讲习班和巡回演出（可能的话）的联合倡议。

7.26 赋予穆斯林妇女权利委员会打算定期评估它所做的努力和实施的方案，以确保一直与社区相适应。它还希望出版、印发、记录、出售和分发关于赋予穆斯林妇女权利委员会开展的研究结果的印刷材料和多媒体材料。

第 8 条 代表权

缔约各国应采取一切适当措施，保证妇女在与男子平等不受任何歧视的条件下，有机会在国际上代表本国政府参加各国际组织的工作。

加大在国际妇女会议上的参与度

- 8.1 社会发展、青年和体育部妇女科出席有关妇女问题的区域和国际会议。这不仅在国际上提高对妇女面临的问题的认识，而且新加坡也有机会参与改善全世界妇女的生活并提供赋予新加坡妇女权利方面的见识、专长和经验。
- 8.2 妇女科已出席过以下区域/国际会议：
- (一) 英联邦国家妇女事务部长会议 (WAMM) ；
 - (二) 亚洲—太平洋经济合作组织 (亚太经合组织) 性别联络中心网络和妇女领导网络；
 - (三) 东南亚国家联盟 (东盟) 妇女委员会 (ACW) ；
 - (四) 联合国亚洲及太平洋经济社会委员会 (亚太经社会) 审查《北京行动纲要》区域执行情况及其区域和全球成果高级别政府间会议；以及

(五) 联合国消除对妇女歧视委员会。

妇女科打算继续出席有关妇女问题的区域和国际会议。

- 8.3 随着更多地参加国际会议，可以利用新加坡的专长来制订行动计划和妇女议程，造福于全世界妇女。与此同时，从这些会议取得的信息和见识也可以用来进一步提高新加坡妇女的地位（如果可行的话）。
- 8.4 最近，亦即 2004 年 8 月，新加坡主办了东盟妇女委员会（ACW）信息和通信技术研讨会。此次研讨会是东盟妇女委员会举办的第一次此类会议，目标是增进对各国政府为东盟妇女更广泛地利用信息和通信技术提供便利方面所起的作用的认识和一般知识。这次研讨会还旨在使与会者能够为他们各自的部委或机构对其人民采用信息和通信技术手段提出一个计划概念草案，目的是为妇女和女孩获取信息和通信技术提供便利。
- 8.5 与会者都是来自政府各部委或机构的常务秘书、副秘书长和司局级（或同等级别）的决策者，他们的职责包括与妇女有关的事务、教育及信息和通信技术。

妇女参与国际会议

《儿童权利公约》

- 8.6 2003 年 9 月 26 日，新加坡代表团向日内瓦儿童权利委员会提交了它的首次国别报告。代表团成员来自社会发展、青年和体育部、教育部、卫生部、总检察长办公室和一个非政府组织，10 名代表中有 6 名是妇女。女代表包括来自社会发展、青年和体育部的代表，包括当时的副秘书长 Yeoh Chee Yan 女士、社会福利司司长兼康复和保护司司长 Ang Bee Lian 女士。

参与国际组织的工作

联合国消除对妇女歧视委员会

- 8.7 Anamah Tan 博士已经被成功地选进联合国消除对妇女歧视委员会，从 2005 年 1 月至 2008 年 12 月，她将在委员会供职，成为第一个在该委员会供职的新加坡妇女。Tan 博士是一位颇有名望的家庭律师和资深女权行动主义者，同时也是国际妇女理事会（ICW）现任会长。她领导了几个颇有名望的妇女组织，有地方性的（如新加坡妇女组织理事会和新加坡女律师协会），也有国际性的（如东南亚国家联盟妇女组织联合会（ACWO））。事实上，Tan 博士最近获得了东盟妇女组织联合会颁发的奖项，以表彰她为加强东盟妇女组织联合会的力量和改善东南亚地区妇女的生活所做出的贡献。

国际劳工组织

8.8 1999年，新加坡工会主义者 Halimah Yacob 夫人当选为国际劳工组织（劳工组织）工人代表，国际劳工组织是总部设在瑞士日内瓦的一个联合国三方机构。作为一名资深律师和国会议员，她当选为国际劳工组织理事会工人团体副会员，2002年再次当选，任期又是三年。2000年和2001年，她当选为日内瓦国际劳工大会标准委员会工人副主席。2003年和2004年，她还被选为国际劳工组织人力资源三方委员会工人团体发言人。（要想了解关于 Halimah 夫人的更多资料，请参阅第5章）。

红十字国际委员会

8.9 Wong Ting Hway 博士是在红十字国际委员会（ICRC）担任专职工作的首位新加坡人。Wong 博士2002年至2003年在红十字国际委员会工作，2001年至2002年为无国界医生组织工作，曾为许多国家（包括厄瓜多尔、巴西和尼泊尔）做过志愿工作。最近她被新加坡的一个月刊《她的世界》授予“2003年青年妇女成就”奖。

外交部门

8.10 在外交部门为官员指派工作时，性别并不是一个决定因素，但由于现在妇女的能力和资质得到提升，越来越多的妇女已升到更高职位，在外交部（MFA）中担任中级管理职务。下列图表显示2001年7月至2004年7月新加坡外交部门官员的性别分布情况。

2001年7月至2004年7月新加坡外交部门官员的性别分布情况

类别	外交 职位	2001年7月 - 2002年7月			2002年7月 - 2003年7月			2003年7月 - 2004年7月		
		官员总人数		比例	官员总人数		比例	官员总人数		比例
		男 (M)	女 (F)	男/女	男 (M)	女 (F)	男/女	男 (M)	女 (F)	男/女
1	高级 管理人员	49	9	0.18	50	8	0.16	52	8	0.15
2	中级 管理人员	62	18	0.29	59	20	0.34	54	19	0.35
3	官员	112	87	0.78	120	85	0.71	127	88	0.69

高级管理人员：大使、高级专员和主任

中级管理人员：副主任和高级助理主任

官员：助理主任和外交事务官员

8.11 新加坡有数名妇女担任使团团团长，包括新加坡驻美利坚合众国大使（在华盛顿）Chan Heng Chee 教授（Chan 教授以前曾是新加坡常驻纽约联合国代表和驻加拿大高级专员）、新加坡驻新西兰高级专员 Seetoh Hoy Cheng 女士（以前曾是新加坡驻老挝共和国大使）、新加坡驻意大利非常驻大使 Pang Cheng Lian 女士和新加坡驻捷克共和国非常驻大使 Mohideen 夫人。2001 年以来又有一些妇女新加入到这个行列，包括新加坡驻老挝共和国大使 Karen Tan 女士和新加坡驻菲律宾大使 Lim Kheng Hua 女士。

妇女在联合国的代表名额

8.12 在联合国秘书处工作的新加坡妇女比新加坡男性多。2004 年 2 月，24 名新加坡职员中有 15 人是女性，占新加坡职员总数的 63%。新加坡人 Noeleen Heyzer 女士继续担任联合国妇女发展基金主任。Christine Lee 女士与联合国签署了临时合同，是分析性支助和制裁监测小组（联合国秘书长召集的负责处理对塔利班和“基地”组织制裁的专家小组）的成员。

第 9 条

国 籍

1. 缔约各国应给予妇女与男子有取得、改变或保留国籍的同等权利。它们应特别保证，与外国人结婚或于婚姻存续期间丈夫改变国籍均不当然改变妻子的国籍，使她成为无国籍人，或把丈夫的国籍强加于她。
2. 缔约各国在关于子女的国籍方面，应给予妇女与男子平等的权利。

新国籍法

9.1 以前，在国外出生的子女，只有他或她的父亲是新加坡人，才能依据血统取得新加坡公民身份。对于新加坡妇女与非新加坡籍男子在国外出生的子女，只有其母亲提出申请，其子女才能通过登记取得新加坡公民身份。

9.2 不过，2004 年 4 月，新加坡国会通过了修正新加坡共和国《宪法》的一个议案，允许在国外出生的孩子依据血统从其新加坡母亲那里取得新加坡公民身份。所以，新加坡共和国《宪法》第 122 条现在在性别上是不偏不倚的，该条规定，2004 年 5 月 15 日或以后出生的孩子，在他/她出生时，只要他/她的父母一方依据出生、登记或血统是新加坡公民，那么他/她依据血统就应该是新加坡公民。

第三部分

第 10 条 教育

缔约各国应采取一切适当措施以消除对妇女的歧视，并保证妇女在教育方面享有与男子平等的权利，特别是在男女平等的基础上保证：

(a) 在各类教育机构，不论其在农村或城市，职业和行业辅导、学习的机会和文凭的取得，条件相同。在学前教育、普通教育、技术、专业和高等技术教育以及各种职业训练方面，都应保证这种平等；

(b) 课程、考试、师资的标准、校舍和设备的质量一律相同；

(c) 为消除在各级和各种方式的教育中对男女任务的任何定型观念，应鼓励实行男女同校和其他有助于实现这个目的的教育形式，并特别应修订教科书和课程以及相应地修改教育方法；

(d) 领受奖学金和其他研究补助金的机会相同；

(e) 接受成人教育，包括成人识字和实用识字教育的机会相同，特别是为了尽早缩短男女之间存在的教育水平上的一切差距；

(f) 减少女生退学率，并为离校过早的少女和妇女办理各种方案；

(g) 积极参加运动和体育的机会相同；

(h) 有接受特殊教育性辅导的机会，以保障家庭健康和幸福，包括关于计划生育的知识和辅导在内。

政府继续履行对教育的承诺

10.1 政府继续承诺向所有新加坡人（包括男孩和女孩）提供接受高质量教育的平等机会，高质量教育将使他们获得全面发展并使他们有能力选择自己的职业和决定自己的发展前途。新加坡相信教育是必须为女孩和男孩提供的基本资源，以便使他们成为受过良好教育、分担经济和社会责任以及在世界各个前沿阵地名列前茅的妇女和男子。

10.2 为了实现这一志向，2003 年⁴政府在教育上投入了国内生产总值的 3.8%（或 61 亿新加坡元）。

取得的成就

10.3 在本报告所述期间，已在教育领域取得了巨大进展，在此仅强调其中一些进展。

小学义务教育

10.4 为了实现向我们的儿童传授最起码的知识和技能并提供一般的教育经验这一双重目标，政府在国立学校实行小学六年义务教育。小学义务教育于 2003 年小学一年级新生入学时开始实行。在实行小学义务教育时，新加坡实际上实现了联合国《千年发展目标》中的二号目标，亦即为男孩和女孩普及初等教育。

取消女医科学生的录取限额

10.5 政府的政策不是一成不变的，政府经常审查其政策，以便在必要时做出改变，以适应当前的需要。对政策进行修改的一个实例是审查新加坡国立大学（NUS）女医科学生三分之一的录取限额。1979 年规定了这个限额，因为相比之下，有更多的女医生过早离开工作岗位或转为从事非全日性工作。

10.6 不过近年来，女医生的自然减员率已大大减少，只是稍高于男医生的自然减员率。所以，从 2003 学年起取消了录取限额。现在，男女都有平等的机会根据他们个人的成绩在新加坡国立大学就读医学。

开办私立专业学校

10.7 新加坡也已开始质的飞跃，向更灵活更多样化的教育体系转变。根据这一方针，政府已经推行和将要推行私立专业学校，以满足在其他领域（如体育、数理和艺术）有天赋的学生的需要，使他们能进一步发挥特长。新加坡体育学校于 2004 年开始运营，新加坡国立大学数理预科将于 2005 年开办，艺术学校将于 2007 年开业。这些学校决定它们各自的专业课程和教学大纲，来发展儿童的特殊才能。它们在招收学生时不实行性别歧视。它们的招生标准是透明的，以成绩为基础。以下段落描述最近开业的满足体育专长生的需要的新加坡体育学校。

10.8 由当时的社会发展和体育部开办的新加坡体育学校于 2004 年 1 月开始授课。开办新加坡体育学校是新加坡体育委员会（COSS）在回应以下问题时所提出的主要建议之一：

⁴ 《2003 年教育统计摘要》。

- 新加坡的教学要求使还想擅长体育的学生不堪重负；
- 有天赋的学生运动员经常因为学业不得不牺牲他们的体育梦想；以及
- 主流学校一般把重点放在提供优质理论教育上。因而，精英体育发展的资源十分有限。

10.9 新加坡体育学校为有天赋的学生运动员提供兼顾优秀体育和学业的机会。这所学校为年轻运动员提供精英体育训练，同时向这些有天赋的学生提供灵活的教学计划，以帮助他们兼顾体育和学业。

10.10 这所学校的男女比例很平均。2004年9月，女生在首批140名学生中占50%。

新加坡体育学校女生的成绩

10.11 新加坡体育学校中的女生在国内外的体育比赛中成绩斐然。在田径方面，到目前为止，女队已经打破了15岁以下(U-15)年龄组200米和1500米两项全国纪录。女队还在全国学校田径锦标赛上刷新了7项丙级(14岁以下)纪录。这些新纪录是在100米、200米、400米、800米、1500米、4×100米和4×400米接力上创造的。

10.12 在游泳方面，新加坡体育学校的女生在全国学校游泳锦标赛上刷新了5项丙级和乙级(17岁以下)纪录，Ruth Ho在美国俄亥俄州克利夫兰市举办的2004年国际儿童运动会上赢得了50米自由泳金牌。

10.13 在羽毛球方面，其中一个女生Mok Jing Qiong摘得全国15岁以下年龄组女子单打桂冠，而保龄球学校女队包揽了全国年龄组十柱保龄球锦标赛14岁以下年龄组的全部冠军(单打、双打、四人组合、团体和大师赛)。

10.14 在帆船运动方面，Victoria Chan在意大利举行的欧洲帆船锦标赛女子B级比赛中获得第二名。乐观国际组织的其中两名女子帆船选手同时也是国家队的成员，她们帮助新加坡在日本举行的亚洲帆船锦标赛上赢得了团体冠军。

10.15 最后，乒乓球女队带回了东南亚青年锦标赛15岁以下双打银牌和18岁以下单打铜牌。她们还在全国乒乓球公开赛乙级锦标赛上包揽了女子团体前两名和女子单打前三名。

第三次国际数理研究

10.16 在参加1999年第三次国际数理研究的38个国家中，新加坡在数学上名列第一，在理科方面名列第二。新加坡的男孩和女孩在第三次国际数理研究习题中，不管是数学还是理科的成绩都没有太大差

别。这反映出在教育中男女并重以及男女待遇平等。

统计数字

10.17 新加坡妇女的识字率已达到很高水平。15岁和15岁以上女性居民的识字率已从1999年的88%上升到2003年的91%。

10.18 一般来说，新加坡的小学 and 中学辍学率很低。2003年，总辍学率约为0.2%。女生辍学人数在这一辍学率中占47.3%。请见下表：

入学人数	辍学人数			总辍学率	女生辍学率
	男生	女生	合计		
488 239	542	487	1 029	0.2%	47.3%

注：

- 1) 这里的数字由小学和中学的新加坡公民和定居居民组成。
- 2) 辍学率是指辍学学生总人数占入学人数的百分比。

2003年初等、中等和大学预科教育

10.19 2003年，总共358所学校提供初等、中等和/或大学预科教育。请见下表：

按类型和级别统计的学校

学校类型	小学	中学	综合学校	大专	集中教育学院	合计
总数	175	162	3	16	2	358
政府的	132	113	-	11	2	258
政府资助的	43	21	-	5	-	69
自治的	-	20	3	-	-	23
私立的	-	8	-	-	-	8

注：综合学校开设小学和中学部。

资料来源：《2003年教育统计摘要》。

10.20 这些学校的总入学人数是530 924人，其中约一半是女性。将近四分之三的教师是女性，三分之二的副校长和将近三分之二的校长是女性。请见下表：

按学校级别统计的入学人数和教职人员

	小学		中学		大专		集中教育学院		合计	
	总人数	女性 (百分比)	总人数	女性 (百分比)	总人数	女性 (百分比)	总人数	女性 (百分比)	总人数	女性 (百分比)
招生人数	299 939	144 706 (48.2)	206 426	99 368 (48.1)	23 708	12 678 (53.5)	851	528 (62)	530 924	257 280 (48.5)
教师人数	12 025	9 951 (82.8)	10 830	7 186 (66.4)	1 956	1 122 (57.4)	103	58 (56.3)	24 914	18 317 (73.5)
副校长	140	105 (75)	150	86 (57.3)	19	15 (78.9)	1	1 (100)	310	207 (66.8)
校长	191	131 (68.6)	166	95 (57.2)	16	10 (62.5)	2	2 (100)	375	238 (63.5)

注：综合学校的校长被包括在中学内。

校长人数包括 24 位已被任命而尚未上任的校长。

资料来源：《2003 年教育统计摘要》。

10.21 小学和中学的平均班级人数分别为 38 人和 37 人，而大专和集中教育学院的平均班级人数分别是 23 人和 21 人。请见下表：

入学人数、班级数量和班级人数

级别	入学人数	班级数量	平均班级人数
全部	530 924	14 684	36.2
小学	299 939	7 944	37.8
中学	206 426	5 650	36.5
大专	23 708	1 050	22.6
集中教育学院	851	40	21.3

资料来源：《2003 年教育统计摘要》。

2003 年技术教育学院、理工学院和综合大学教育

10.22 2003 年，在新加坡大学入学新生中，妇女占 51%，理工学院入学新生中，妇女占 49%，技术教育学院入学新生中，妇女占 35%（技术教育学院是为有“O”或“N”级普通教育证书的学生提供技术-职业课程的学校）。

10.23 我们的理工学院和大学的女生入学水平稳步提高，分别从 1990/1991 年的 42%和 50%上升到 2003 年的 49%和 51%。这已经促成了男女工资差距的缩小，专业人员的工资差距从 1992 年的 16%缩小到 2003 年的 9%，生产性技工的工资差距从 39%缩小到 25%。⁵

10.24 妇女在传统上男性占主导地位的学科中有充分的代表名额，这反映出男女学生是根据自己的选择和兴趣而不是遵照性别定型观念来选读学科的。2003 年选读下列课程的女生新生人数反映出这一事实：

- 在大学，妇女在理科课程中占 68%，在会计学课程中占 75%；
- 在理工学院，妇女在建筑课程中占 55%，在化学和生命科学课程中占 57%，在信息技术课程中占 45%；以及
- 在技术教育学院，妇女在信息通信技术课程中占 39%。

10.25 下列表格和图表显示女学生在我们的大学、理工学院和技术教育学院提供的课程中的分布情况。

2003 年技术教育学院录取人数、入学人数和毕业人数（全日制）

课程	录取人数		入学人数		毕业人数	
	合计	女生 (占总数的%)	合计	女生 (占总数的%)	合计	女生 (占总数的%)
总数	10 566	3 732 (35.3)	17 941	5 615 (31.3)	7 741	2 778 (35.9)
工程学	6 050	861 (14.2)	11 227	1 555 (13.9)	4 684	703 (15)
信息通信技术	912	355 (38.9)	1 695	639 (38.5)	695	260 (37.4)
商业	2 656	2 146 (80.8)	3 543	2 821 (79.6)	1 879	1 625 (86.5)
应用和保健科学	420	260 (61.9)	746	458 (61.4)	269	156 (58)
工艺技术	528	110 (20.8)	730	142 (19.5)	214	34 (15.9)

资料来源：《2003 年教育统计摘要》。

⁵ 人力部。

2003 年理工学院录取人数、入学人数和毕业人数（全日制）

课程	录取人数		入学人数		毕业人数	
	总人数	女生 (占总数的%)	总人数	女生 (占总数的%)	总人数	女生 (占总数的%)
总数	17 617	8 694 (49.4)	55 376	26 391 (47.7)	15 404	7 455 (48.4)
建筑	737	405 (55)	2 417	1 315 (54.4)	798	416 (52.1)
商业、金融和法律	3 336	2 448 (73.4)	10 213	7 485 (72.7)	3 402	2 484 (73)
化学和生命科学	1 959	1 117 (57)	5 558	3 162 (56.9)	1 288	830 (64.4)
信息技术	3 779	1 716 (45.4)	11 815	4 998 (42.3)	2 818	1 084 (38.5)
媒体和设计	1 011	628 (62.1)	2 977	1 806 (60.7)	691	374 (54.1)
电气和电子	3 336	858 (25.7)	11 721	3 204 (27.3)	3 309	956 (28.9)
保健科学	1 109	887 (87)	2 505	2 225 (88.8)	535	462 (86.4)
机械和制造	1 951	399 (20.5)	6 547	1 560 (23.8)	2 080	677 (32.5)
海洋研究	362	112 (30.9)	1 266	286 (23.8)	379	73 (19.3)
学前教育	127	124 (97.6)	357	350 (98)	104	99 (95.2)

* 录取人数包括直接进入二年级的学生。

资料来源：《2003 年教育统计摘要》。

2003 年大学录取人数、入学人数和毕业人数（全日制）

课程	录取人数		入学人数		毕业人数	
	总人数	女生 (占总数的%)	总人数	女生 (占总数的%)	总人数	女生 (占总数的%)
总数	11 419	5 779 (50.6)	40 095	19 335 (48.2)	10 010	5 050 (50.4)
会计学	704	525 (74.6)	2 169	1 497 (69)	746	524 (70.2)
艺术	1 919	1 382 (72)	6 448	4 649 (72.1)	2 007	1 446 (72)
商业	1 338	847 (63.3)	4 271	2 847 (66.7)	977	693 (70.9)
计算机	1 003	203 (20.2)	4 336	1 172 (27)	980	325 (33.2)
牙科学	34	15 (44.1)	138	60 (43.5)	32	11 (34.4)
设计和环境	354	216 (61)	1 351	820 (60.7)	364	201 (55.2)
工程学	3 618	1 002 (27.7)	14 032	4 252 (30.3)	3 317	873 (26.3)
法律	219	129 (58.9)	752	65 (86.4)	140	81 (57.9)
医学	231	99 (42.9)	1 114	441 (39.6)	194	66 (34)
药学	85	66 (77.6)	344	273 (79.4)	63	48 (76.2)
自然科学	1 843	1 261 (68.4)	5 069	3 225 (63.6)	1 190	782 (65.7)
音乐学院	71	34 (47.9)	71	34 (47.9)	-	-

注： 1) 录取人数、入学人数和毕业人数数字仅指第一学位。

2) 录取人数包括直接进入二年级或三、四年级的学生。

资料来源：《2003 年教育统计摘要》。

新加坡的信息技术教育总规划

10.26 新加坡于 1997 年推行**信息技术教育**总规划，出台一个全面战略，在每一所学校创造基于信息技术的教学和学习环境。我们想让每个孩子精通电脑操作，在强化信息技术的环境里学习并从中受益。从 1997 年到 2002 年，政府调拨了 20 亿新加坡元来实施其**信息技术教育**总规划，包括为购置电脑、学校之间全部联网、物理革新、软件和课程软件及教师培训提供资金。如今，我们所有的学校都配备了电脑。

10.27 信息技术教育总规划的目标：

- 加强学校与外部世界的联系；
- 引发教育革新进程；
- 强化创造性思维、终身学习和社会责任；以及
- 促进教育系统内行政和管理能力的提升。

10.28 实施方面的重大事件有：

1997 年	22 所（第一阶段）示范学校将信息技术纳入课程中
1998 年	约 90 所（第二阶段）学校加入这一行列
1999 年	约 250 所（第三阶段）学校加入这一行列
2000 年	将完成每一所学校教师的基本培训
2002 年	小学的学生—电脑比是 6.6:1，中学的学生—电脑比是 5:1，建议大专学校用 30%的教学时间来教信息技术

10.29 新月女子中学（一所全部是女生的学校）的移动学习计划 **m-Learning@Crescent** 是世界上最早引入一大群学生普遍使用个性化移动学习设备的学校之一。这个计划是一个 **BackPack.Net** 倡议，该倡议由新加坡信息通信发展局和美国微软公司牵头，得到教育部的支持和数家业界伙伴的参与。这个计划包括让该校所有中学一年级学生使用装有数字化教科书的个人平板电脑和其他笔基教学和学习应用软件。

10.30 之所以选中新月女子中学，是因为它有提倡创新使用教学和学习技术的浓厚的文化氛围。它是一所信息技术教育总规划的示范学校。这使得该校具备了开创新兴技术（如个性化教学和学习设备）所需的基础设施和专业人员培养。

教育系统内的质变

10.31 2004年8月，新加坡新任总理李显龙先生在他的首次国庆集会演说时强调了新加坡教育系统实行质变的必要性。虽然多年来新加坡的教育系统已经有了很多改进，而且新加坡学生受到良好的教育并在国际上名列前茅，但李总理谈到了在应该进一步强调经验学习、积极性和灵活性而不是机械学习的情况下实行质变的必要性。

10.32 在承认教师和校长作为实施这一质变和提供质的飞跃的主要资源的重要性时，他谈到要增加将近3 000名新加坡教师，以确保学生拥有更专业的教师，而且那些教师可以抽出更多时间关注学生或团体的个别需要。

10.33 因此，政府打算在今后六年内为小学再增加1 000名教师，为中学再增加1 400名教师，为大专学校再增加550名教师。也就是说在总体上为每个学生增加15%的教师。

10.34 李总理还指出，教师人数的增加不应伴随着家庭作业的增多，因为那会使计划落空。他反而建议减少学校教学大纲中的一些内容，以减少儿童和教员的压力，从而给孩子们更多的空间来探索和发现他们的天赋，也给教师更多的空间来思考选拔优秀学生的方法。

10.35 这些变革将造福于新加坡整个教育系统内的男女学生。

第 11 条

就 业

1. 缔约各国应采取一切适当措施，消除在就业方面对妇女的歧视，以保证她们在男女平等的基础上享有相同权利，特别是：
 - (a) 人人有不可剥夺的工作权利；
 - (b) 享有相同就业机会的权利，包括在就业方面相同的甄选标准；
 - (c) 享有自由选择专业和职业，提升和工作保障，一切服务的福利和条件，接受职业训练和再训练，包括实习训练、高等职业训练和经常性训练的权利；

- (d) 同等价值的工作享有同等报酬包括福利和享有平等待遇的权利，在评定工作的表现方面，也享有平等待遇的权利；
- (e) 享有社会保障的权利，特别是在退休、失业、疾病、残废和老年或在其他丧失工作能力的情况下，以及享有带薪假的权利；
- (f) 在工作条件中享有健康和安全保障，包括保障生育机能的权利。
2. 缔约各国为使妇女不致因结婚或生育而受歧视，又为保障其有效的工作权利起见，应采取适当措施：
- (a) 禁止以怀孕或产假为理由予以解雇，以及以婚姻状况为理由予以解雇的歧视，违反规定者予以制裁；
- (b) 实施带薪产假或具有同等社会福利的产假，不丧失原有工作、年资或社会津贴；
- (c) 鼓励提供必要的辅助性社会服务，特别是通过促进建立和发展托儿设施系统，使父母得以兼顾家庭义务和工作责任并参与公共事务；
- (d) 对于怀孕期间从事确实有害于健康的工作的妇女，给予特别保护。
3. 应参照科技知识，定期审查与本条所包涵的内容有关的保护性法律，必要时应加以修订、废止或推广。

取得的成就

国际劳工组织公约

- 11.1 政府承认男女在同等价值的工作方面有同等报酬和同等待遇的权利。自上次报告所述期间以来，新加坡于 2002 年 5 月 30 日批准了国际劳工组织的一个主要公约——第 100 号《同酬公约》，表明新加坡对同工同酬的承诺。
- 11.2 在批准国际劳工组织第 100 号公约之后，2002 年 11 月 6 日，与劳动力有关的三个主要伙伴，即人力部、全国工会大会和新加坡全国雇主联合会发表了《男女同工同酬三方宣言》，证实了它们对上述《公约》中的原则的承诺，宣布将把这一原则写进今后支持该《公约》的集体协议中。在这点上，已要求雇主和工会在到期重订协议时把适当的“同酬条款”写进它们的集体协议里。
- 11.3 2002 年 12 月，新加坡商业联合会、新加坡全国雇主联合会和全国工会大会共同颁布了《责任就业业务守则》。该《守则》帮助雇主在他们的工作场所推行并遵守负责任的就业惯例，而不论种族、

年龄、性别、婚姻状况、残疾或与工作要求无关的其他因素。例如，每当工作的实际要求规定需要雇用某一性别的雇员时，都必须有可接受的理由。

公务员系统同工同酬

11.4 公务员的酬劳仅取决于他们的业绩，不以其他任何方式（包括性别）而受到歧视。随着最近在当前的医疗体制（即医疗储蓄加补助门诊方案）下医疗津贴的平等，所有新加入公务员系统的官员，要是其他一切都相等，那么不论性别如何，都将获得同样的一揽子综合补偿。

公务员工资差别

11.5 下表对比按年龄组统计的男女公务员的中位数工资：

年龄组	所有公务员的中位数工资	女公务员的中位数工资	男公务员的中位数工资
< 21	S\$1 510	S\$1 510	S\$1 390
21-25	S\$1 950	S\$1 970	S\$1 910
26-30	S\$2 670	S\$2 940	S\$2 460
31-35	S\$3 590	S\$3 730	S\$3 290
36-40	S\$3 750	S\$4 040	S\$3 120
41-45	S\$3 750	S\$4 240	S\$3 230
46-50	S\$3 290	S\$3 380	S\$3 290
51-55	S\$4 700	S\$4 890	S\$4 310
56-60	S\$4 890	S\$4 890	S\$4 700
> 60	S\$4 440	S\$4 320	S\$4 540

11.6 如上面的表格所示，男女公务员的中位数工资之间存在边际差。事实上，除 60 岁以上的公务员外，几乎在每个年龄段，女公务员的工资都比她们的男性同行稍高一点。这可能是由于女公务员的退休年龄相对小一些。

公务员家属医疗津贴平等

11.7 在当前的医疗体制下，男公务员可以为他们自己及家属申请医疗津贴，而他们的女性同行只能为她们自己申请医疗津贴。

11.8 从 2005 年 1 月 1 日起，当前医疗体制，即医疗储蓄加补助门诊（MSO）体制中的女公务员的医疗津贴将实现平等，这样她们的待遇就和男公务员没什么两样。这将促进已婚夫妇之间更多地分担护

理职责。医疗储蓄加补助门诊体制中的女公务员可以为她们 18 岁以下的未婚子女和她们的配偶申请医疗津贴。

11.9 医疗储蓄加补助门诊体制于 1994 年实施，是现行的公务员医疗津贴体制，所有新任命的官员都被纳入这个体制。旧的医疗补助体制中的女公务员也将可以为她们 18 岁以下的未婚子女申请这些津贴。

妇女和就业

11.10 2003 年，我国女性劳动力参与率是 54%，而 1992 年的参与率是 51%。

11.11 所有经理中公司女经理的人数和比例从 1999 年的 27% 上升到 2003 年的 31%。妇女还大量参加传统上男性占主导地位的信息技术产业。2003 年，妇女占信息技术专业人员总数的 34%。

11.12 要想了解关于以下信息的统计数字，请见附录 1。

- 表 2：1993 年 6 月至 2003 年特定年龄一性别劳动力参与率（合计、男性和女性）；
- 表 3：2003 年 6 月按婚姻状况统计的特定年龄一性别劳动力参与率；
- 表 16：1993 年 6 月至 2003 年按年龄和性别统计的 15 岁和 15 岁以上就业人口；
- 表 18：1993 年 6 月至 2003 年按行业和性别统计的 15 岁和 15 岁以上就业人口（总人数、男性和女性）；
- 表 19：1993 年 6 月至 2003 年按职业和性别统计的 15 岁和 15 岁以上就业人口（总人数、男性和女性）；以及
- 表 30：2003 年 6 月按年龄、性别和就业类型统计的 15 岁和 15 岁以上就业人口。

工资

11.13 2003 年，女性平均月收入是男性平均月收入的 72%。自上次报告所述期间以来，这一数字保持稳定。

11.14 与许多国家的经验相似，在众多职业组中，新加坡妇女的收入低于男性，尽管需要更高技能的职业的收入差距正在缩小。这一工资差距主要反映出女性为了照料子女和家庭责任中断就业从而减少她们的服务年限和经验的趋势。在较年轻的年龄组中工资差距较小就证明了这一点。事实上，2003 年，在 25 至 29 岁的工人当中，女性在许多职业中的收入比男性多，从经理人员比男性多 13% 到技术人

员和准专业人员比男性稍多 0.4%不等。

11.15 不过，在诸如制造工匠及工厂和机械操作员等体力职业中，在同一年龄组中，女性的收入低于男性。这里的工资差异可能是由于男女在各个职业组内占据不同的工作岗位这一趋势造成的。例如，在工厂和机械操作员这个职业组内，妇女往往集中在诸如电子元件装配工等职业，这些职业的工资通常低于男性占据的公共汽车司机的工资。

11.16 除职业和经验之外，造成男女工资差异的其他因素还包括工作时间、资格、研究领域、工作性质和职位差异。

11.17 要想了解关于以下信息的统计数字，请见附录 2：

- 表 10：2003 年按性别和职业统计的每月中位数毛工资；以及
- 图表 6：2003 年按职业和选定的年龄组统计的男女工资差额。

11.18 要想了解关于以下信息的统计数字，请见附录 3：

- 附录 3A——表 2.1：2003 年 6 月所有行业中选定职业的月基本工资和毛工资（男性）；以及
- 附录 3B——表 2.2：2003 年 6 月所有行业中选定职业的月基本工资和毛工资（女性）。

经济低迷时期面临的挑战和采取的措施

经济衰退的背景

11.19 1997 年亚洲金融危机席卷东南亚，使东南亚国家（包括新加坡）陷入 1998 年的经济衰退之中。尽管 1999—2000 年恢复了经济增长，但 2001 年新加坡又陷入了另一场经济衰退。主要发达国家经济同步下滑以及国际市场电子产品需求下降导致全球经济增长急速放缓。

11.20 受 2001 年 9 月 11 日美国遭受恐怖袭击和 2003 年“非典型肺炎”（SARS）危机席卷亚洲的影响，经济更加萎靡不振。在东南亚发现与“基地组织”有牵连的恐怖组织也导致人们更加不安和不稳定。

外部挑战

11.21 此外，全球化和科技飞速进步正在推动商业、工业和我们的日常生活发生长期的根本变化。像中国和印度这样的新兴大国的经济增长及其积极参与世界经济既带来机遇也带来挑战。从短期来看，中国和印度进入市场将在许多国家引起混乱，如产业结构调整 and 重新安置以及贸易格局改变。有些工

人将丢掉工作，而有些行业将需要工人，但需要那些有不同技能的工人。

公司重组

- 11.22 为了在这个新的全球环境中得以生存和发展，公司必须不断调整自己并提高其产品质量和工艺质量。旧的工作正在消亡，将被要求工人具备更多知识、技能和适应性的新工作所取代。工人可以不再预期终生就业保障，但必须为在职期间工作多次变动做好准备。
- 11.23 跨国公司和金融机构在中国看到了更多商机，正在加大对中国的投入。新加坡和东南亚其他国家不能不受这些趋势的影响，过去几年来，已经看到跨国公司为了节约成本和进入或更靠近亚洲最大的市场而将其业务转移到中国或香港。
- 11.24 新加坡正在经历紧缩和更高失业率的一个主要原因是公司重组。平均失业率从 2000 年的 3.1% 一直稳步攀升到 2003 年的 4.7%。⁶

新加坡的结构调整

- 11.25 针对这一经济背景，新加坡不得不采取断然措施来加强自身建设，以保持竞争力和保护就业。对新加坡来说，需要迫切解决的问题是调整其经济以巩固其地位而非减慢必要的改革变得更加紧迫。
- 11.26 为全面审查新加坡的经济发展战略、制定提高、改革和复兴经济的战略，于 2001 年 12 月成立了经济审查委员会（ERC），该委员会已在其 2003 年 2 月的报告中建议通过降低成本和保持竞争力来解决紧迫的问题。
- 11.27 2003 年，政府重新调整了中央备用基金（CPF）制度，以更好地兼顾社会目标和经济事务。中央备用基金制度是一个强制性社会保障方案，为退休、保健、住房所有权、家庭保护和资产增值提供费用。从 2003 年 10 月 1 日起，中央备用基金强制缴纳率削减 3 个百分点，从 36% 减到 33%，以降低雇主的法定费用。对 50 岁至 55 岁的工人来说，到 2006 年，缴纳率将进一步降低到 27%，这有助于使年长的工人更适宜雇用。为了确保尽管削减了缴纳率但仍然能够满足我国工人将来的退休需要，到 2013 年之前，中央备用基金最低总额，即会员在 55 岁时缴纳并从 62 岁起每月领取的一次总付额，将逐渐提高到 120 000 新元（以 2003 年的美元计算）。用于支付今后保健费用的医疗储蓄最低金额将逐年调整，以便把保健费用通货膨胀考虑在内。当前正在实行的允许中央备用基金会员即使没有缴纳全部最低金额也可以在 55 岁时提取一半中央备用基金储蓄的 50% 提款准则将于 2013 年之前逐步废止。

⁶ 资料来源：人力部。

- 11.28 经济审查委员会还建议政府掌管企业成本中的主要成分，以使新加坡能够在国际上保持竞争力。特别是外国劳工政策应该充分灵活，以允许公司雇用它们需要的工人、控制总生产成本并使它们自己在这里的经营更有竞争力。
- 11.29 最后，政府必须继续帮助那些受经济衰退影响的新加坡人。经济审查委员会建议政府成立一个全国性的继续教育和培训（CET）机构，来监督新加坡继续教育和培训的推广和发展情况。政府还应该加紧努力来帮助那些没有工作的新加坡人尽快找到新工作。被裁减的新加坡人要花更长的时间来找新工作，在此期间他们将需要援助。经济审查委员会建议政府改进其援助方案，把重点放在最需要帮助的新加坡男子和妇女身上，并尽最大努力来帮助他们。

在劳动力市场采取的措施

- 11.30 为了帮助企业克服“非典型肺炎”带来的影响，全国工资委员会建议，受“非典”直接影响的公司减薪，没有受“非典”直接影响但受到变化无常的商业环境影响的公司冻结工资，进展仍然良好的公司给员工发奖金。
- 11.31 政府还采取其他措施来帮助男子和妇女克服经济衰退以及适应经济上的结构改革。
- 11.32 随着新加坡向知识经济转变，培训和学习变得更加重要。2000年4月，为了鼓励提升技能，政府为一个为期五年的人力发展辅助方案拨款2亿新元，以便为知识经济储备人才。
- 11.33 为了让雇主运用技能发展基金提供培训和提升他们员工的技能，给雇主提供了各种财政激励措施。技能发展基金还为希望提升自己的技能但得不到雇主支持的工人提供培训津贴。此外，2001年3月12日建立的终身学习捐赠基金（LLF），通过推动和促进技能取得的倡议提高新加坡人的就业和可供利用的能力。终身学习捐赠基金为所有新加坡人（包括那些设法重返劳动力市场的人）的终身学习倡议源源不断地提供资金。
- 11.34 2003年9月，新加坡劳动力发展局（WDA）成立，用以帮助失业的新加坡人重新就业、提升有工作的工人的技能以及推动新加坡的成人学习。劳动力发展局与业界伙伴以及政府其他机构的伙伴密切合作，制订并实施了全面的人力发展战略，以提高新加坡劳动力的可利用能力和竞争力。劳动力发展局还与业界伙伴密切合作，以确定技能和培训需要并制订相应的培训计划，帮助求职者获得在这些行业就职所需的技能。
- 11.35 劳动力发展局正在为劳动人口提升技能制订和实施一个更全面、更健全的继续教育和培训框架。这将有助于为工人保持其技能针对性建立更明确的提升途径和增加工人获取学习和优质培训的机会。这些组成部分包括为主要行业制订一个技能标准框架、推行可利用能力技能培训制度以及加强培训

者和培训组织的质量保证。这样一个框架将提高培训效力，使培训成果更好地与可利用能力挂钩。

《就业法》——经理、行政管理人员、保密工作人员、家政工人和海员

- 11.36 虽然《就业法》不适用于行政管理人员、经理、保密工作人员、家政工人和海员，但把这些人排除在外不是基于性别偏见。担任管理和行政职务的人员被排除在外，是因为他们处于更好的地位，可以协商自己的就业条款和条件。因此，他们不需要规定新加坡最低就业条件的《就业法》的保护。海员和家政工人被排除在《就业法》之外是因为他们的工作性质很难执行《就业法》。把他们排除在《就业法》范围之外不是基于性别偏见，所以并不是对女工的歧视。
- 11.37 虽然《就业法》把某些职业排除在外，但人力部劳资关系司确实为那些找他们商量要求帮他们友善地解决与雇主之间的纠纷的人提供志愿调解服务。这种服务是免费提供的。在人力部无法解决其纠纷的行政管理人员可以向民事法院提出申诉。
- 11.38 2002年7月，《2002年劳资关系（修正）法》在国会获得通过，允许不担任高级管理职务和不履行这些职责的行政管理人员以个人身份就与裁员补助、解雇和违反雇用合同有关的特定问题参加得到承认的工会。这部法律于2002年9月1日生效。

外籍家政工人

- 11.39 人力部已经制定多项措施来保护在新加坡工作的外籍家政工人。将在下面的段落中详细阐述这些措施。

公共教育

雇主信息包

- 11.40 1999年5月，在—项教育外籍家政工人的雇主的措施中，人力部特制了一个信息包，由一本雇主手册、培训一览表和文化指南组成。这个信息包促进雇主和外籍家政工人之间通过文化理解、坦率交流和互相尊重建立一种和谐的工作关系。它还包括关于外籍家政工人权利的信息以及一经发现雇主犯有虐待外籍家政工人的罪行要面临的后果。
- 11.41 《雇用外籍家政工人：雇主指南》清楚地说明雇主的责任和更好地管理工人的方法。列举了雇主与外籍家政工人之间订立书面协议的一些拟议指导方针。还强调了重要的工作许可证条例。该指南的目的是帮助雇主在互相尊重和理解的基础上和外籍家政工人建立亲密诚恳的工作关系。
- 11.42 为了减少因文化差异引起的冲突和帮助雇主克服与外籍家政工人的语言障碍，该信息包收录了关于

规范和习俗的《文化指南》和外籍家政工人三个最大来源国（印度尼西亚、菲律宾和斯里兰卡）工人的日常词汇。《培训一览表》建议雇主和他们的外籍家政工人讨论 17 个共同关心的话题，这些话题涉及方方面面，从新加坡的法律和文化到你希望外籍家政工人做的具体家务杂事和希望他们怎么做，不一而足。

对外籍工人提供咨询

- 11.43 人力部已经为所有第一次来新加坡工作的外国工人（包括外籍家政工人）准备了一本咨询小册子。这本咨询小册子向工人们解释他们在新加坡工作期间的权利和义务。它还提供一些有用的电话号码，外籍工人可以在发生紧急情况时拨打这些电话。医疗救助、一站式社会公益服务、新加坡撒马利亚慈善咨询中心、人力部劳资关系与福利司和工作许可证司的联络号码也包括在内。还向外籍工人提供各大使馆救助科的电话。这本咨询小册子以英语和外国工人的 9 种本国语言提供。
- 11.44 除此之外，人力部于 2000 年 10 月还制作了一本《外籍家政工人简易指南》。在外籍家政工人首次来到新加坡工作时，在工作许可证服务中心（WPSC）向他们免费发放这本指南。这本指南告诉外籍家政工人他们受新加坡法律的保护，并向他们提供建议，告诉他们一旦受到伤害可以前来寻求帮助。这本指南以外籍家政工人的本国语言制作。

《刑法典》

- 11.45 政府严格审查粗暴对待或虐待其外国工人，特别是外籍家政工人的雇主。这类雇主将受到严肃处理。警方对所有此类案件开展迅速彻底的调查。向法庭起诉那些行为不端的雇主，对那些犯有身体虐待或折磨的雇主处以重刑（如监禁、罚款和/或鞭刑）。

1998 年，《刑法典》得到修正，对雇主或其家庭成员虐待外籍家政工人的行为加大处罚力度，将他或她因此项犯罪应受的处罚力度加大一倍半。此外，被判有罪的雇主及其配偶将永远不得雇用另外的外籍家政工人。

外籍家政工人的人身意外伤害保险

- 11.46 从 1997 年 3 月 1 日起，雇主必须在得到允许雇用外籍家政工人前为其购买人身意外伤害保险。这是发放工作许可证的一个条件。最低保额是一万美元，向外籍家政工人或其受益人给付赔偿金。

外国工人股（处理与工作有关的争端）

- 11.47 1997 年 11 月在人力部劳资关系司设立了外国工人股，用以解决外国工人与其雇主之间在雇用条件方面的争端。这项调解服务是免费提供的。外国工人股每月大约收到 30 起外籍家政工人提出的希望帮他们解决与雇主之间的纠纷的请求。其中大多数纠纷与薪水有关，基本上都得到了友善的解决。

对雇主提起刑事诉讼

11.48 每当需要外籍家政工人配合有关当局的调查时，就要做好安排，为她逗留新加坡提供便利，以便让她在法庭上提出指控她的雇主的证据（如果有此需要的话）。与此同时，人力部还将允许外籍家政工人（需要作为证人的人）通过“临时工作方案”（TJS）找工作。人力部的“临时工作方案”为这些外籍家政工人的工作安排提供便利，并向其他政府机构（如警察局和移民与海关局（ICA））开放。对外籍家政工人来说，在结案时他们有权选择把“临时工作方案”规定的六个月的临时雇用变成长期雇用。

外籍家政工人热线服务电话

11.49 人力部为外籍家政工人开设了一条专用热线电话。需要帮助的外籍家政工人或知道有外籍家政工人受虐待（如吃不饱、缺乏睡眠或休息）的有关公众可以与人力部联系。

就业条件

11.50 所有持有工作许可证的人（包括外籍家政工人）和雇主都受《外国工人就业法》（EFWA）的约束。他们还必须遵守发放工作许可证的条件。就雇主而言，他们得遵守“安全保证书”条件，为他们的外国工人的安康负责。

11.51 目前，外籍家政工人并没有被列入《就业法》内。这方面不存在基于国籍的歧视，因为自 1968 年颁布《就业法》以来，本国和外籍家政工人都被排除在《就业法》之外。政府认为没有必要把标准条件强加给雇主，因为要想规定家政工作的具体方面（包括工作时间、休息日工作和法定休假日工作）并不实际。鉴于外籍家政工人在家庭环境中工作以及家庭成员各种不同的习惯，所以很难执行《就业法》中的条款。因此，政府一直在鼓励雇主和外籍家政工人在职业介绍所的帮助下订立雇用合同。这是发放许可证的要求，即所有招聘外籍家政工人的职业介绍所都必须经鉴定合格，而且这些职业介绍所鉴定合格的标准是保证它们的外籍家政工人客户在此工作期间都订立雇用合同。

11.52 为了补充上述措施，作为正在进行的为加强在新加坡的外籍家政工人的安康和安全所做努力的一部分，人力部最近为外籍家政工人及其雇主推行了三种新措施。它们是：

(1) 首次雇用外籍家政工人的雇主必须参加介绍情况计划

11.53 从 2004 年 4 月 1 日起，人力部将要求所有首次雇用外籍家政工人的雇主参加为期半天的介绍情况计划，作为外籍家政工人申请工作许可证的一个受理标准。该计划的目的是使新雇主明白自己对外籍家政工人的职责和责任，教导他们要对在他们家里工作的外籍家政工人给予更多尊重和更大的责

任感。

- 11.54 介绍情况计划将就雇主和外籍家政工人在互相理解和尊重的基础上培养良好的工作关系、激励和指导外籍家政工人、保证他们的工作安全以及让雇主了解指导外籍家政工人就业的规章条例和虐待或剥削外籍家政工人的处罚措施提出建议。人力部已经聘请职业培训提供者来操办该计划，课时费将付给各培训提供者。

(2) 新来的外籍家政工人必须参加安全意识课程

- 11.55 鉴于许多外籍家政工人意外事故发生在被雇用后的头几个月内，现在人力部将规定所有新来的外籍家政工人（即以前没在新加坡工作过的人）在发给他们工作许可证卡片之前都必须参加为期半天的安全意识课程。从 2004 年 4 月 1 日起，安全课程将教育外籍家政工人在做家务杂事时如何安全地工作以及如何防止意外事故（如在工作过程中从高处掉下来）。这个课程仿照建筑和海运部门对外国工人现行的安全情况介绍班。
- 11.56 与国家安全委员会（NSC）协商之后开发的课程将包括在城市环境中工作和生活的安全隐患。将建议外籍家政工人采取必要的安全预防措施，以免在做家务杂事（如在高层建筑物上擦窗户、晾晒衣物等）或使用电器时发生意外。考虑到新加坡大多数外籍家政工人说英语或印度尼西亚语，因此将用英语和印度尼西亚语授课。

(3) 将于 2005 年实施的外籍家政工人新措施

- 11.57 为了提高新加坡的外籍家政工人的质量，从 2005 年 1 月 1 日起，人力部将提高外籍家政工人的最低年龄（从 18 岁提高到 23 岁）并对新来的外籍家政工人实行最低教育要求。与此同时，人力部还将对频繁更换外籍家政工人的雇主提出新的要求。频繁更换外籍家政工人往往反映出雇主难以管理外籍家政工人。因此，人力部将要求所有在一年内换 5 次或 5 次以上外籍家政工人的雇主参加外籍家政工人雇主情况介绍课程。还可要求这些雇主参加与人力部官员的会谈，以便更好地了解频繁更换外籍家政工人背后的实情。自那以后仍执意无故频繁更换外籍家政工人的雇主今后再提出雇用外籍家政工人的申请时将得不到批准。

儿童保育中心

- 11.58 政府继续推动儿童保育中心的发展，以提供必要的支助性社会服务，使家长能够兼顾家庭义务与工作责任并参与政治生活。
- 11.59 截止到 2004 年 8 月 31 日，新加坡共有 676 个儿童保育中心，总接待能力为 56 211 人，共招收了

43 660 名儿童。

兼顾工作和生活

11.60 政府继续积极推动有工作的新加坡人和谐工作和生活。

11.61 值得注意的是，在 2004 年 8 月 22 日的国庆节集会上，新加坡新任总理宣布行政机构将推行每周五天工作制，使公务员能有更多时间与家人在一起，更好地兼顾工作和生活。2004 年 9 月 1 日，在准备实行五天工作制的各部委开始实行每周五天工作制。

11.62 在我们的上次报告中，我们提到了 2000 年 9 月在当时的社会发展和体育部设立了工作生活股（WLU）。自 2004 年 9 月 1 日以来，推动雇主实行工作—生活战略的任务已被移交给人力资源部优质工作场所司，而工作生活股将把重点放在推动有工作的个人兼顾个人工作—生活上。工作生活股将引发人们对个人工作—生活效率的认识，使有工作的个人、双职工夫妇和大学生具备做出明达的工作—生活决定的技能和知识。这个股将继续与人力部合作，确保坚持不懈地向雇主和个人传达信息，以改变双方的心态，从而实现双赢的结果。

11.63 在我们的上次报告中，我们还报告了发起两年一次的“对家庭友好公司奖”，以表彰那些支持家庭的公司。这个奖已改名为“新加坡对家庭友好雇主奖”。2002 年有 23 人获奖，10 人领到了奖状。2004 年获奖人数令人振奋，有 67 人获奖，27 人领到了奖状。

11.64 新加坡行政机构也出台了各种灵活的工作政策、休假福利和雇员支助方案，来帮助它的官员实现工作—生活平衡。这些方案包括：

灵活工作方案

(一) **非全日性工作**：主要特点如下—

- a. 所有官员都可灵活安排工作时间。
- b. 各部委可自行根据职员要求制定工作方案，时间在每周 11 小时至 29 小时之间。
- c. 官员有资格按照他们的工作时间安排领取比例工资和津贴。

(二) **远程工作**：只要官员的工作性质允许，各部委可自行为其官员执行远程工作安排。

(三) **灵活工作时间**：各部委可实施灵活工作时间或错开工作时间，官员可藉此选择在上午 7 时 30 分至 9 时 30 分之间开始上班。这有助于官员适应各自的工作时间安排，从而更好地兼顾工作

和家庭义务。

(四) **每周五天工作制**（详情见 11.62）。

休假福利

(一) **婚假**：男女官员首次结婚都有资格享受三天婚假。

(二) **产假**：已婚女官员在头 4 个公民子女出生时每次可享受 12 周带薪产假。

(三) **不记录育儿假**：所有已婚官员都有资格享受全薪不记录育儿假，以便在他/她的 12 岁以下子女生病时照看子女。这种育儿假限定在每个孩子每年 5 天，如果该官员有 3 个或 3 个以上年龄在 12 岁以下的子女，那每年最多可享受 15 天育儿假。除这种休假权利外，有年龄在 7 岁以下子女的官员还可灵活休 2 天无条件的育儿假，这种休假不受任何条件（如孩子生病）的制约。

(四) **不带薪休假**：已婚女官员可为年龄在 4 岁以下的每个子女休多达 4 年的不带薪假。这样做是允许官员在子女性格早期形成时期照料子女。此外，官员可申请不带薪休假以陪伴他/她在国外工作或学习的配偶。

雇员支助方案

(一) 根据“公务员系统度假胜地计划”安排，所有工作人员都可享用度假胜地，这样可以增强家庭凝聚力和亲密关系。

(二) 此外，各部委组织与家庭有关的活动、保健和康复计划及其他雇员支助服务。有几个部还就地提供儿童保育中心和哺乳设备。

第 12 条

卫生

1. 缔约各国应采取一切适当措施以消除在保健方面对妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上取得各种保健服务，包括有关计划的保健服务生育。
2. 尽管有本条第 1 款的规定，缔约各国应保证为妇女提供有关怀孕、分娩和产后期间的适当服务，与必要时给予免费服务，并保证在怀孕和哺乳期间得到充分营养。

将卫生保健作为优先考虑的重点

12.1 政府把新加坡的卫生保健放在重中之重的位置。政府不仅准予妇女平等享受保健资源，而且重视妇女的特殊保健需要。新加坡保健系统的高标准通过日益增长的妇女预期寿命（高于男子）、日益减少的产妇死亡率、低婴儿死亡率和极低的五岁以下幼儿死亡率得以体现，详述如下：

- 妇女出生预期寿命从 2001 年的 80.4 岁上升到 2003 年的 80.9 岁；
- 产妇死亡率从 2001 年的每十万活产和死产死亡 10 人下降到 2003 年的每十万活产和死产死亡 5 人；
- 婴儿死亡率仍为每千例住院活产死亡 2.5 人；以及
- 2003 年，五岁以下幼儿死亡率保持不变，仍为每千例活产死亡 3.2 人。2001 年，在五岁以下幼儿死亡率最低的国家中，联合国儿童基金会把新加坡排在第二位。⁷

12.2 政府给每个居民划拨的总卫生经费从 2001 年的 479 新元提高到 2003 年的 596 新元。2003 财政年度政府的总卫生经费是 20 亿新元。

新加坡卫生保健系统

12.3 新加坡有一个双重保健提供体系，由公共和私营机构组成。病人可自由选择这一双重保健提供体系内的保健提供者。

12.4 公共机构的保健得到政府很高的补贴，并向所有新加坡人提供。没有那个新加坡人因无力支付费用而得不到护理。

12.5 新加坡保健系统为男子和妇女提供平等的享用机会；妇女决不是处于不利地位的人。事实上，有针对妇女的专门方案，比如有补贴的乳癌和宫颈癌筛查。

12.6 新加坡有一所妇幼保健专科医院。KK 妇幼保健医院有 8 名妇科医生和 15 名儿科医生。KKH 妇幼保健医院的总床位数约为 800 张。

预防性方案

12.7 政府在教育 and 鼓励公众保持健康的生活方式方面起着重要作用。每年组织许多方案和健康宣传活

⁷ 联合国儿童基金会的《2003 年世界儿童状况》报告。

动；这些方案和活动平等地向男子和妇女开放。政府特别关注妇女病，为妇女制订了特别方案。

方案

- 12.8 2002 年 1 月推出了一个全国性的乳癌筛查方案“新加坡乳癌筛查”。该方案旨在通过乳房 X 线筛查来减少乳癌死亡率。根据这个方案，年龄在 40 至 49 岁之间的妇女每年做一次筛查，而 50 岁和 50 岁以上的妇女每两年做一次筛查。截至 2004 年 3 月，已有 84 000 名妇女根据该方案做了筛查。共发现 357 例癌症，其中 35% 是愈后情况良好的早期癌症。
- 12.9 2004 年 8 月为年龄介于 25 岁至 64 岁之间的新加坡妇女实施全国性的宫颈癌筛查方案“新加坡宫颈癌筛查”，以减少宫颈癌的发病率和死亡率。鼓励妇女每三年去做一次筛查。
- 12.10 2000 年推出了名为“检查你的健康状况”的全国性的社区健康检查方案，为 50 岁和 50 岁以上的新加坡人检查高血压、糖尿病和高胆固醇。截至 2004 年 6 月底，已有 110 000 多人参加了在家庭附近的社区场所举行的检查活动。妇女占接受检查总人数的 57%。

保健融资

- 12.11 新加坡保健融资体系以个人承担为基础，加上男女均可平等享用的政府补贴，使所有人都能负担得起基本的保健。
- 12.12 它的基础是 3Ms，即医疗储蓄、医疗保险和医疗基金。
- 12.13 医疗储蓄是全国性的储蓄计划，该计划帮助个人将部分收入存入医疗储蓄账户，用以支付自己或直系亲属的住院费用。
- 12.14 医疗保险是一种低费用的大病保险计划，其宗旨是帮助会员支付其医疗储蓄余额不足以支付的大病或久治不愈的疾病引起的医疗费用。医疗保险的年保险费可以从个人的医疗储蓄账户中支付。
- 12.15 医疗基金是政府设立的一个捐赠基金，是帮助新加坡穷人支付其医疗费用的一个“安全网”。医疗基金是尽管有政府很高的补贴但仍无力支付其医疗费用的病人的最后的求助手段。
- 12.16 2002 年 6 月，推出了作为全国保险计划的老年保险，给老年人保严重残疾险。目前大约有 380 000 名男子和 310 000 名妇女得到该计划提供的保险。
- 12.17 为了使保健收费对公众更加透明，2003 年 9 月，卫生部推出了对照表，使病人能够对比新加坡各医院各种手术的收费情况。分别列出各个手术，这样妇女就可以轻而易举地找到各医院一般手术的收

费情况，从而选择适合自己需要的医院。与妇女有关的手术包括乳房肿块切除、分娩（顺产和剖腹产手术）和卵巢囊肿切除术。

孕期服务和福利

12.18 政府已提出为行将分娩或想要生孩子的妇女提供更多福利。这些福利是：

- 从 2004 年 8 月 1 日起，允许用医疗储蓄来支付妇女生第四个孩子时的分娩费用。此外，如果妇女分娩时父母的医疗储蓄合在一起至少有 15 000 美元的余额，那么还可以用医疗储蓄来支付妇女生第五个和第五个以后孩子的分娩和产前医疗费用。以前，医疗储蓄只能用来支付妇女生头三个孩子的分娩费用。
- 从 2004 年 8 月 1 日起，允许用医疗储蓄来支付产前保健（如咨询和超声波检查）的费用。以前，医疗储蓄只能用来支付分娩本身的费用，不能用于支付门诊费用。
- 从 2004 年 8 月起，需要用医疗辅助手段生育第一个孩子的夫妇可以用在医疗储蓄的基础上再增加一部分金钱来支付辅助受精手术，最多可做三次。

12.19 这些福利缓解了妇女生孩子时的资金紧张情况。

第 13 条 经济和社会福利

缔约各国应采取一切适当措施以消除在经济和社会生活的其他方面对妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上有相同的权利，特别是：

- (a) 领取家属津贴的权利；
- (b) 银行贷款、抵押和其他形式的金融信贷的权利；
- (c) 参与娱乐活动、运动和文化生活所有各方面的权利。

经济激励措施

13.1 新加坡在调整和改善经济以及应付外部环境的冲击和变化无常方面面临许多挑战。不过，它已设法克服了这些挑战，继续增强实力，通过政策倡议为新加坡的男子和妇女提供经济和社会福利。

- 13.2 出台了一些经济激励措施，作为一揽子补偿措施的一部分，意在帮助新加坡住户适应 2001 年以来实行的经济结构改革。这些激励措施包括两个旨在为男子和妇女提供平等机会帮助自己的股份机制。

经济重组股（ERS）

- 13.3 这些股份分成三批发放，从 2003 年起每年发放一批。这些股份将在五年内以红股的形式获得年息。将以 3% 的费率加前一个日历年的实际国内生产总值增长率来计算红股，保证至少有 3% 的收益。发放的经济重组股数额取决于接受者家庭的年度价值（AV）。此外，现役军人将另外获得价值 200 美元的经济重组股，非现役军人将另外获得价值 100 美元的经济重组股。只在现役军人服役的当年向其发放一次额外股份。
- 13.4 2004 年 1 月和 2 月，政府发放了价值 8.14 亿新元的股份，其中的 5.62 亿新元（将近 70%）已被领取者兑现。将于 2005 年拨出的三分之一份额，价值约为 9 亿新元。

新新加坡股（NSS）

- 13.5 于 2001 年推出，用于帮助低收入群体度过经济低迷时期，新新加坡股将在五年内以红股的形式获得年息。将以 3% 的费率加前一个日历年的实际国内生产总值增长率来计算红股，保证至少有 3% 的收益。

近期的预算倡议

- 13.6 在 2004 年的财政预算中，当时的财政部长，现任总理李显龙宣布了几项主要的预算倡议，旨在为各个家庭和个人提供经济支助。将在下面的段落中详述其中一些机会。

注满新加坡老年人的医疗储蓄账户

- 13.7 政府为 50 岁和 50 岁以上的新加坡人注满医疗储蓄账户。注入金额从 50 新元到 200 新元不等，随接受者的年龄和医疗储蓄余额的变化而变化。要想进一步了解关于医疗储蓄的更多信息，请参阅关于卫生的第 12 条。
- 13.8 已经向医疗基金再注入 1 亿新元，以帮助贫穷的病人支付他们的医疗费用。这额外的 1 亿新元将使医疗基金达到其原定的 10 亿新元的基金规模。

帮新加坡人缴纳没有工作的家属的保证金

- 13.9 从 2005 评税年度起，使个人用现金加满自己的中央备用基金退休账户（CPF）及父母和祖父母的退休账户的年度税款减免最高上限从 6 000 新元提高到 7 000 新元。

13.10 从 2005 评税年度起，这一税款减免政策还将放宽到用现金加满没有工作的配偶⁸（主要是妇女）的中央备用基金退休账户。

支助养育子女的一揽子新措施

13.11 2004 年 8 月宣布了支助养育子女的一揽子新措施。这些措施采用整体一致的方案来支助父母，特别是母亲。这些措施包括延长产假、婴儿护理津贴、父亲和母亲都有育儿假以及财政支援。

13.12 这一揽子新措施是广泛征求公众意见并得到新加坡男子和妇女的反馈的结果。政府考虑了从大约 1 600 封公共电子邮件、380 个电话及 650 个媒体报道和致新闻界的信中收集到的反馈意见。还举办了中心小组会议。虽然这些措施意欲解决新加坡日益下降的出生率问题，但对许多新加坡妇女也具有巨大的积极影响，因为这些措施使她们有能力生育子女。

13.13 已获得通过将于 2004 年 8 月 1 日起（除非另有规定）生效的其中一些措施包括：

- 通过允许新加坡人用中央备用基金（CPF）⁹储蓄中的“医疗储蓄”部分来支付他们生头四个孩子的分娩和产前费用**使他们更能负担得起生孩子的费用**。如果夫妇医疗储蓄账户中的余额足以支付他们今后的保健需要，还可以用医疗储蓄支付他们第五个和第五个以后孩子出生的费用。以前，夫妇只能用他们的医疗储蓄账户来支付生头三个孩子的分娩费用。
- 通过允许夫妇从医疗储蓄账户中挪用更多资金来支付辅助受精手术（如体外受精）费用**帮助夫妇解决生育问题**。
- 通过为新加坡家庭的每个婴儿（最多到第四个孩子）发放“**育婴津贴**”，从而**为养育子女提供更多财政支援**。如果婴儿是父母的第一个孩子，父母将享受 3 000 新元现金育婴津贴，最多可达 9 000 新元现金，如果婴儿是父母的第二个孩子，父母将享受对等捐助，最多可达 18 000 新元现金，如果婴儿是父母的第三或第四个孩子，父母将享受对等捐助。现金部分的支付将在两年内完成，为父母提供更多直接支援。以前，只向第二和第三个孩子发放育婴津贴，在 6 年内支付现金。
- 为有新加坡子女的父母提供**育儿退税和工作母亲的子女税款减免**。父母将享受 10 000 新元到 20 000 新元的退税款，工作母亲还将享受其工资收入 5%到 25%的税款减免，视其子女的出生次序而定。这些税收措施将从 2005 评税年度起施行。

⁸ 上年的收入不得超过 2 000 美元。

⁹ 中央备用基金是一个综合的社会保障储蓄计划。有工作的新加坡人及其雇主每月向中央备用基金缴款，所缴款项进入分立账户，这些分立账户主要为家庭所有制、投资、保健和退休做准备。

- 向参加特许婴儿护理方案的新加坡婴儿（2 至 18 个月）的父母提供每月最多 400 新元的**婴儿护理津贴**。社会发展、青年和体育部将继续研究提高婴儿护理场所利用率的方法，如果需求很旺的话。
- 有年龄在 12 岁以下新加坡公民子女的家庭的**家政工人税款**从每月 345 新元降为 250 新元。税款优惠也适用于有 65 岁和 65 岁以上老年父母或祖父母的家庭。
- 向其 12 岁和 12 岁以下新加坡子女由这些子女的祖父母照顾的工作母亲提供 3 000 新元的**祖父母护理者税款减免**。这一减免措施将于 2005 评税年度起施行。
- **将产假立法保护范围扩大**到不受《就业法》保护的女雇员，即那些处在管理、行政和保密职位上的人。行业惯例是这个群体几乎总是被准予休产假并得到保护。由于 2004 年 10 月 1 日生效的《儿童发展共同储蓄法》立法修正案，对这个群体以及公务员的法定产假和保护已放宽到生育第四个新加坡孩子。
- 从 2004 年 10 月 1 日起，**将法定产假期**从 8 周延长到 12 周，以便使工作母亲有更多时间恢复身体及照料她们的新生儿。
- 从 2004 年 10 月 1 日起，向新加坡婴儿的所有工作母亲（包括自营职业）提供**不带薪产假财政援助**。只要求雇主为前两次分娩每次为期 8 周的产假支付薪水。因为其目的是鼓励新加坡人生更多的孩子，所以政府将为第一和第二次分娩延长的 4 周产假以及第三和第四次分娩全部的 12 周产假提供资金。政府的支付款有限额。
- 通过实施关于以下方面的三方指导方针**促进妇女、孕妇和年轻孩子的父母的平等就业机会**：(i) 最佳工作—生活做法；和 (ii) 对家庭友好的工作场所做法。指导方针由新加坡的社会伙伴制订，包括就业的各个方面，如雇用、晋升、雇员怀孕前、怀孕期间和产后的待遇以及支付奖金。这些是现有的无歧视招聘广告三方指导方针之外的指导方针，是一套由工人和雇主联合会共同制订的关于负责任的就业惯例的双边指导方针。
- 给工作父亲和母亲休两天**育儿假**。从 2004 年 10 月 1 日起，孩子年龄不到 7 岁的双职工父母将有资格每年休两天由雇主付薪水的育儿假。

中央备用基金住房上限赠款

13.14 目前，符合条件的单身人士可获得中央备用基金 11 000 新元的住房赠款来购买二手房。已经获得这一赠款和 2004 年 8 月 1 日或以后结婚的单身人士现将获得现行中央备用基金家庭赠款额的上限赠

款。注入的金额可用来抵消现有二手房的抵押贷款或购买另一套二手房。根据现行的家庭赠款额，一对夫妇最多可获得 29 000 新元的上限金额。

13.15 最终结婚的单身男子和单身女子同样可以获得上述好处。

体育

13.16 早已在所有社会各个部门提倡体育运动。2001 年把社会发展部的名称改为社会发展和体育部反映出更加强调体育在新加坡的重要性。2004 年，社会发展和体育部又被更名为社会发展、青年和体育部，以便进一步突出新加坡青年的重要性。

13.17 新加坡体育委员会（SSC）是社会发展、青年和体育部下属的一个法定机构。新加坡体育委员会的职责是实施社会发展、青年和体育部的体育政策，重点放在体育特长、全民体育和体育产业三个支柱上。

13.18 新加坡残疾人体育委员会（SDSC）是新加坡全国性的残疾人体育机构。它是用慈善委员会注册的一个志愿组织。新加坡残疾人体育委员会的目标是通过体育运动促进新加坡残疾人的幸福，帮他们过上丰富多彩、独立自主的生活。

第 28 届奥运会

13.19 代表新加坡参加 2004 年 8 月 13 日至 29 日在雅典举行的第 28 届奥运会的女运动员比男运动员多。代表新加坡参赛的总共 16 名运动员中有 10 名是女运动员。

13.20 总的来说，妇女的成绩比男子好。Li Jia Wei 进入了乒乓球女子单打争夺三、四名的决赛，取得了乒乓球方面的最好成绩。她最终得了第四名，是新加坡运动员取得的最好名次。

13.21 相比之下，取得男子最好成绩的是 Ronald Susilo，他进入了羽毛球男单四分之一决赛。

文化生活

13.22 新加坡妇女和她们的男性同胞一样，有权参加我们文化生活的各个方面并为之做出贡献。

妇女在艺术上取得的成就

13.23 在艺术领域，妇女不仅有卓越的艺术成就，而且在国际上享有声誉。她们包括小提琴演奏家（如 Siow Lee-Chin、Min Lee 和 Kam Ning，她们与国际管弦乐队同台演出）、歌手 Jacintha Abisheganaden、作家 Catherine Lim、歌剧团“中国戏剧团”（CTC）创始人 Joanna Wong 和作曲家 Joyce Koh Bee Tuan。

因为有像 Karen Tan、Tan Kheng Hua、Eleanor Wong 和 Selena Tan 这样的天才女演员和剧作家，本地戏剧舞台呈现出一片欣欣向荣的景象。

- 13.24 应受奖赏的女艺术家还获得国家艺术委员会提供的资金和其他形式的支助。例如，Kam Ning 和 Joyce Koh 获得了国家艺术委员会的“青年艺术家奖”。国家艺术委员会还提出了像“小提琴贷款计划”这样的计划，而且派艺术家出国代表新加坡参加国际比赛。例如，被派到联合王国的最杰出的女高音歌手 Yee Ee Ping 女士已赢得无数奖项，包括在 1999 年的皇家海外联盟音乐比赛中荣获“杰出女音乐家”的称号。Arts Fission 公司（一家现代舞蹈公司）的艺术总监 Angela Liong 女士参加了在哥本哈根举行的“2002 年亚洲评论音乐节”和在德国汉堡举行的“2003 年拉奥孔戏剧节”。
- 13.25 最后，也已经有女艺术家获得“文化大勋章”奖，“文化大勋章”奖是新加坡表彰在舞蹈、戏剧、音乐作品、摄影、美术和电影领域取得杰出艺术成就的个人的最高荣誉。通过公众提名把“文化大勋章”奖的被提名人列入最后的候选人名单。以前的获奖者包括 Joanna Wong（1981 年）（因她在中国京剧方面的成就）、Goh Soo Khim（1981 年）（因她在舞蹈教育和表演方面的改进作用）和女石雕家 Han Sai Por（1995 年）（因她在传统上以男性从业者为主的领域取得的杰出成就）。

第 14 条

农村妇女

1. 缔约各国应考虑到农村妇女面对的特殊问题和她们对家庭生计包括她们在经济体系中无金钱交易的部门的工作方面所发挥的重要作用，并应采取一切适当措施，保证对农村地区妇女适用本公约的各项规定。
2. 缔约各国应采取一切适当措施以消除对农村地区妇女的歧视，保证她们在男女平等的基础上参与农村发展并受其益惠，尤其是保证她们有权：
 - (a) 充分参与各级发展规划的拟定和执行工作；
 - (b) 有权利利用充分的保健设施，包括计划生育方面的知识、辅导和服务；
 - (c) 从社会保障方案直接受益；
 - (d) 接受各种正式和非正式的训练和教育，包括实用识字的训练和教育在内，以及除了别的以外，享受一切社区服务和推广服务的益惠，以提高她们的技术熟练程度；

- (e) 组织自助团体和合作社，以通过受雇和自雇的途径取得平等的经济机会；
- (f) 参与一切社区活动；
- (g) 有机会取得农业信贷，利用销售设施，获得适当技术，并在土地改革和土地垦殖计划方面享有平等待遇；
- (h) 享受适当的生活条件，特别是在住房、卫生、水电供应、交通和通讯方面。

14.1 新加坡是一个城市国家，这一条规定不适用。

第四部分

第 15 条 法律

1. 缔约各国应给予男女在法律面前平等的地位。
2. 缔约各国应在公民事务上给予妇女与男子同等的法律行为能力，以及行使这种行为能力的相同机会。特别应给予妇女签订合同和管理财产的平等权利，并在法院和法庭诉讼的各个阶段给予平等待遇。
3. 缔约各国同意，旨在限制妇女法律行为能力的所有合同和其他任何具有法律效力的私人文书，应一律视为无效。
4. 缔约各国在有关人身移动和自由择居的法律方面，应给予男女相同的权利。

法律面前平等

15.1 新加坡《宪法》第 12 条规定，“法律面前人人平等，人人都有权受法律的同等保护。”

司法部网站发布的法律资源

15.2 司法部的新网站 (www.minlaw.gov.sg) 中有向公众提供实用法律信息的部分。它名为“法律资源”，顾名思义，提供与经常搜索的法律信息和与法律有关的机构（如最高法院和下属法院、新加坡律师协会、新加坡知识产权办公室、新加坡调解中心）的链接。用户可得到关于新加坡的法律体系、法

律、与法律援助建议、知识产权、破产、土地、家庭事务有关的特定信息以及法院听证会日程安排和律师名册的一系列丰富多彩的法律信息。该网站还包括与有关家庭事务（如结婚、离婚、赡养和子女）信息的链接。可通过登录以下 url: <http://www.law.gov.sg> 直接访问这些信息。这个资源意在使男女双方都受益，并在妇女面临家庭或婚姻问题时向她们提供一个建设性的起点。

新加坡女律师协会（SAWL）

- 15.3 作为新加坡女律师协会继续致力于社区法律教育的一部分以及该协会使法律非神秘化并使外行易于理解的任务之一，新加坡女律师协会最近的项目包括《你和法律》的最新版本。这本书现在已出到第三版，它用简单易懂的英语使新加坡法律中的 24 个不同领域（包括《离婚法》和对家庭暴力受害者的法律援助）变得简单明了。
- 15.4 其他主要项目包括向新加坡 10 个不同社区活动中心的公众提供免费法律咨询、向学校、人民联合会、社区活动中心和如福利院这样的其他组织以及通过媒体（杂志和广播电台）提供关于法律的免费讲座和研讨会。
- 15.5 新加坡女律师协会-司法 FA Chua 图书馆是新加坡女律师协会操办的另外一个项目，该图书馆藏有大量关于家庭问题各个方面的论文、书籍、杂志和材料，特别集中在妇女和儿童方面。这个图书馆同时也是进行普及法律知识和社会经济问题研究的资料中心。
- 15.6 新加坡女律师协会还经管用于支助有身体残疾学生的 Tan Ah Tah 女律师协会奖学金。迄今已支付约 20 万新元。
- 15.7 目前，新加坡女律师协会正在出版一本书，以回答青少年提出的法律问题。已经对 100 多名中学生进行了调查，以收集他们的法律疑问。这本书预计将于 2005 年初推出。
- 15.8 以上项目已经使男女双方都受益，但对因离婚和家庭暴力等家庭问题需要法律援助的妇女尤其有帮助。

新加坡律师协会

- 15.9 法律宣传委员会（委员会），律师协会的一个常设委员会，组织旨在提高社区法律意识的项目和活动。去年，律师协会承办了下面段落中叙述的方案。
- 15.10 在新加坡爆发严重急性呼吸系统综合症（非典型肺炎）期间，委员会与两家日报合作，回答因“非典”爆发而引起的任何法律问题。

- 15.11 委员会连续第二年举办了两次向社会工作者宣传法律知识的专题讨论会。
- 15.12 律师协会还举办了其第十年的一年两次的“法律宣传周末”。举办这些法律宣传周末是想通过公众教育访谈、研讨会、论坛、展览会和出版物计划来提高对法律的认识。去年的重点是家庭关系法和新加坡《妇女宪章》规定的妇女合法权利。妇女既参加了“法律宣传周末”也从中受了益。
- 15.13 委员会还协调在各个家庭服务中心为在法律服务所志愿提供免费法律咨询服务的律师举办的计划，以确保处于困境的家庭获得法律咨询和援助。

家庭法院

- 15.14 家庭和少年司法中心（FJJC）成立于 2002 年 3 月，是家庭调解与解决中心（FAMCARE）和心理服务股的合并机构。该机构配备了由顾问、心理学家、社会工作者和口译者—调解人组成的多学科小组，经管家庭和少年法院的计划。咨询和教育计划是他们工作的核心，除其他许多领域外，主要涉及结婚、离婚、家庭暴力、药物滥用暴力消除和青年关怀等领域。家庭和少年司法中心提供的全部服务和计划都是免费的。

“希望工程”和“阳光工程”

- 15.15 “希望工程”是一个计划，根据这个计划，在提出申请时急需财政援助的供养令申请人可获得即时援助（以食物代金券的形式），在法院对此案判决期间满足他们及其子女的基本需要。
- 15.16 “阳光工程”是一个计划，根据这个计划可把供养申请的申请人和被告提交社区机构处理，以提供切实可行的长期援助，例如提供工作安排、儿童保育援助、子女教学服务等。

家庭暴力

- 15.17 配备家庭和少年司法中心官员的家庭转变和保护股（FTPU）是一个保护家庭暴力受害者的一站式服务中心和场所。
- 15.18 人身保护令申请者在参加这个股时，家庭转变和保护股将向他们提供建议并帮他们提出申诉，这是在地方法官面前宣誓的。家庭转变和保护股将评估对申请人实施进一步家庭暴力的危险性，为他们制订一个安全计划。
- 15.19 人身保护令的被告通常被传来听取法院的咨询意见。咨询员将帮助被告，使他们承担对暴力行为的责任并鼓励他们参加改过自新计划和学会解决暴力行为的办法。咨询员将确认有酗酒问题的被告，可由法院责令他们参加心理健康研究所主办的咨询计划，该研究所将致力于帮他们戒除酒瘾。

法律和医疗服务所

- 15.20 家庭法院已经在法院内设立了一个法律服务所，由志愿律师管理，这些志愿律师向负担不起律师费的人提供关于家庭关系法的免费法律咨询。
- 15.21 家庭法院还在院内设立了一个由志愿医生开办的医疗服务所，向提出家庭暴力申诉的当事人提供免费体格检查并提供医学报告。在必要的情况下还提供到医院的转诊介绍。

获得法院服务

- 15.22 为了方便公众，家庭登记处一星期有一个晚上延长办公时间，以办理供养令和人身保护令的申请。对供养案件的调解也在这些夜里进行。
- 15.23 三个基于社区的机构，即北部的 Ang Mo Kio 家庭服务中心、东部的 TRANS 中心和西部的爱心多种服务中心与家庭法院有视频连接。不愿到家庭法院提出申诉的普通公众可通过离家最近的家庭服务中心的视频连接提出申诉。

获取信息——家庭法院小册子和家庭法院网站

- 15.24 普通公众可通过一套小册子（涉及诸如供养、家庭暴力、监护和探视问题、咨询和调解等主题）轻松地获取法律信息以及关于法院服务和计划的信息。
- 15.25 在家庭法院的网站（www.familycourtofsgapore.gov.sg）上也有大量信息。除其他东西外，这个网站主要有供诉讼当事人下载用的法院标准表格、一部分经常提出的关于家庭问题的问题和答案、法院审判和判决依据、关于家庭关系法问题的条款和法院诉讼程序以及关于法院计划和庭审的信息。还建立了诉讼当事人一揽子资料，可通过硬拷贝和在家庭法院的网站上获得。一揽子资料包括关于没有律师代理的当事人的法庭礼仪和法院诉讼程序的关键信息。

赋予妇女权利

- 15.26 家庭暴力方面法院咨询服务的主要使用者是妇女，因为申请人身保护令的妇女远多于男子。2003 年，约 64% 的家庭暴力申请人是妇女。同样，“希望工程”和“阳光工程”的主要受益人也是妇女，因为推出这些计划是由于妻子和母亲对她们的丈夫/前夫/父亲提出供养申请。根据新加坡法律，只有妻子和前妻才有权要求其丈夫和前夫供养自己。至于婚生或非婚生子女，他们往往跟着母亲，实际上照料和供养子女的负担将主要落在母亲身上。

高效、公正的司法部门

- 15.27 2004年，新加坡法律体系和司法部门继续走在世界前列，在不同知名组织开展的各种地区和国际排名及研究中名列前茅。
- 15.28 政治和经济风险咨询有限公司（PERC）（一家国际咨询公司，专门研究东盟国家、中国和韩国的战略商业信息和机构分析）评估了新加坡司法部门相对于亚洲地区国家的质量。在政治和经济风险咨询有限公司的《2004年亚洲情报报告》中，调查了在亚洲工作的侨民对当地司法系统的总体完整性和质量以及对法律适用的一贯性的感受。2004年，新加坡因司法系统的总体质量和完整性在亚洲保持有利地位。新加坡还因法律适用的一贯性而名列第一。
- 15.29 2004年2月，国际货币基金组织（货币基金组织）在其《新加坡金融系统稳定性评估》中指出，一个高效率的司法部门是新加坡得到高度评价的高效法律系统的基石之一。

第16条

婚姻和家庭生活

1. 缔约各国应采取一切适当措施，消除在有关婚姻和家庭关系的一切事项上对妇女的歧视，并特别应保证她们在男女平等的基础上：
 - (a) 有相同的缔婚权利；
 - (b) 有相同的自由选择配偶和非经本人自由表示和完全同意不缔结婚约的权利；
 - (c) 在婚姻存续期间以及解除婚姻关系时，有相同的权利和义务；
 - (d) 不论婚姻状况如何，在有关子女的事务上，作为父母亲有相同的权利和义务。但在任何情况下，均应以子女的利益为重；
 - (e) 有相同的权利自由负责地决定子女人数和生育间隔，并有机会获得使她们能够行使这种权利的知识、教育和方法；
 - (f) 在监护、看管、受托和收养子女或类似的制度方面，如果国家法规有这些观念的话，有相同的权利和义务。但在任何情形下，均应以子女的利益为重；
 - (g) 夫妻有相同的个人权利，包括选择姓氏、专业和职业的权利；

(h) 配偶双方在财产的所有、取得、经营、管理、享有、处置方面，不论是无偿的或是收取价值酬报的，都具有相同的权利。

2. 童年订婚和童婚应不具法律效力，并应采取一切必要行动，包括制订法律，规定结婚最低年龄，并规定婚姻必须向正式登记机构登记。

规定结婚和离婚的法律

16.1 如上次报告所述，新加坡有两部独立的规定结婚和离婚的法律。它们是根据《穆斯林法实施法》（AMLA）制定的《穆斯林法》和《妇女宪章》。

16.2 这些法律不妨碍妇女，不管是穆斯林妇女还是非穆斯林妇女，在结婚和生孩子时在各个生活领域的发展。这些法律也不阻止妇女谋求缔结婚姻或最终完全解除婚姻。

《穆斯林属人法修正案》

16.3 如上次报告（新加坡向消除对妇女一切形式歧视公约联合国委员会提交的第二次定期报告）所示，1999年8月1日修正了规定穆斯林结婚、解除婚姻和供养事务的《穆斯林法实施法》。

16.4 这些修正案授权伊斯兰法院依法代表在一方拒绝向另一方出售或转让财产所有权案件中的违约方调解，¹⁰并阐明了在法律上没有离婚的妇女的法律地位，在法院判决离婚之前，可以不管丈夫的“休妻”声明。¹¹

16.5 在新加坡实施的《穆斯林法》证实穆斯林妇女在离婚和成婚时的授权职责。例如，一名已婚穆斯林妇女可以向法院申请离婚。那时，法院须传唤这位丈夫到庭询问他是否同意离婚。¹²如果丈夫不同意离婚，法院可为他们每人指定一名“hakam”（仲裁人），以便为协商过程提供便利。¹³如果丈夫仍不合理地拒绝妻子提出的离婚要求，仲裁人可以行使他的权力来代表丈夫宣布离婚，给妇女以她想要的离婚。¹⁴

¹⁰ 《穆斯林法实施法》（第三章）第52（11）条。

¹¹ 《穆斯林法实施法》（第三章）第47（6）条。

¹² 《穆斯林法实施法》（第三章）第47（1）和（2）条。

¹³ 《穆斯林法实施法》（第三章）第47（5）条。

¹⁴ 《穆斯林法实施法》（第三章）第50（6）和（7）条。

- 16.6 1999 年，也修正了《穆斯林法实施法》，以便使根据《穆斯林法》离婚的妇女有权享受其丈夫的养老金或备用基金，即使这份基金是其丈夫一人积累的。这是伊斯兰法院上诉委员会在 2003 年 9 月 20 日 *Dahlia bte Ahmad* 诉 *Redwan bin Ali* 的案件中做出的司法承认。自 1999 年修正案允许授予伊斯兰法院新的权力和程序以来，受到不法侵害的妻子提出的离婚申请大多在 6 个月内结案，即使其丈夫提出异议。修正案还阐明并确认了穆斯林妇女可以从民事法院有权颁发供养令、监护权和处置权或离婚财产分配中受益。关于保护免受家庭暴力问题，1999 年修正《穆斯林法实施法》之后，穆斯林妇女继续享有根据《妇女宪章》（第 353 章）第七部分向法院申请保护令的权利。

穆斯林的结婚准备过程

- 16.7 关于婚姻生活，极力鼓励穆斯林夫妇在用隆重的宗教仪式庆祝之前参与结婚准备过程。向参与这个过程的人提供一本名叫“*Jalur Hidayah*”（《指导方式》）的参考书，这本书指导夫妇双方婚姻生活的方方面面，包括共担家庭责任、决策、配偶之间的有效沟通、理财和夫妇之间互相了解的技能以及处理婚姻挑战的技能。

事业和家庭

- 16.8 今天的新加坡妇女，不管是穆斯林妇女还是非穆斯林妇女，在成功地兼顾她们的婚姻和家庭生活的同时，在她们选定的事业上也更加出色。她们在这一双重舞台上取得的成就使她们赢得了公众以及国际社会的承认（详情请见第 5、7 和 8 条）。
- 16.9 由于政府在工作场所为妇女提供支助、为工作母亲提供经济补助和津贴以及在工作场所提倡对家庭友好的做法，这基本上已成为可能（见关于兼顾工作一生活的第 11 条）。
- 16.10 新加坡的穆斯林妇女已经从这些发展中受益，已经成功地战胜了妇女在工作领域面临的挑战。跻身于政治和公众显赫地位的穆斯林妇女的一个例子是 *Halimah Yacob* 夫人，她是一个有五个孩子的母亲，是一位资深的工会主义者和国会议员，被选为国际劳工组织制定人力资源标准的三方全球委员会的成员，是第一位担任这一职位的亚洲妇女，也是第一位担任这一职位的穆斯林（见第 5 章）。其他例子包括新加坡马来工商会现任会长 *Nooraini Noordin* 夫人和新加坡警察部队裕隆区司令部指挥官 *Zuraidah Abdullah* 女士。

第六部分

第 24 条 缔约国的承诺

缔约各国承担在国家一级采取一切必要措施，以充分实现本公约承认的各项权利。

妇女和家庭暴力

24.1 新加坡政府不容忍家庭暴力。通过“多方支援”方案，新加坡寻求为家庭营造一个没有暴力的环境，一个安全、稳定和相互支持的环境。2001 年，当时的社会发展和体育部出台了一个为期五年的计划，以弥合其中一些差距，确保对儿童和家庭有更好的保护。

机构间平台

24.2 在新加坡处理家庭暴力的一个主要平台是 2001 年成立的家庭暴力对话小组。这个小组由社会发展、青年和体育部和新加坡警察局共同领导。该对话小组由法院、监狱、卫生部、教育部、国家社会服务委员会¹⁵、和诸如反家庭暴力协会这样的社会服务机构组成。新加坡妇女团体的总括机构新加坡妇女组织理事会是该小组的重要成员。对话小组致力于为机构间的工作流程提供便利，协调公共教育努力，开发针对家庭暴力合作的新领域。

24.3 在行使职能一级，1996 年建立了全国家庭暴力联网系统，形成了一个牢固的支持和援助网络。这个全岛联网系统实质上为前来寻求帮助的患者提供多个入门点。这个系统把警察局、监狱、医院、社会服务机构、法院和社会发展、青年和体育部连结在一起。

24.4 新加坡警察部队与社会服务机构的社会工作者开展定期对话和磋商。这些对话或联网会议旨在提高联合工作的进程，为家庭暴力受害人提供协调一致的援助。在对话和联网方面所作的努力已经导致在社区进行联合的公共教育，并且增进了警察与社会工作者之间的联系。从警察手里转到社会服务机构的家庭暴力受害人人数已从 2001 年的 171 人上升到 2003 年的 658 人，从而能够对主要是妇女和儿童的受害人进行及时干预，对他们提供支助和照料，从中可以看出警察—社会工作者网络发展的成果。

24.5 处理家庭暴力问题多方面渠道的另一平台是家庭暴力和儿童保护领域各机构成立时发布的新闻稿。

¹⁵ 国家社会服务委员会是新加坡社会服务机构的总括机构。

这是 2003 年 10 月推行的，其名称是“网络—机构联合抵制家庭暴力”，宗旨是向各机构提供地区家庭暴力联网系统的最新情况（包括活动、计划、趋势、可获得的培训和资源）以及共享这一领域的挑战和成就。希望这一倡议会进一步加强机构间的联系并鞭策这些机构更好地为受暴力影响的家庭服务。

警方对家庭暴力案件的处理

24.6 2003 年 3 月，警方对处理家庭暴力补充了一条新的指导方针。这一指导方针规定，在实际释放犯罪人之前，调查官应把家庭暴力犯罪人从警方拘押下释放的消息通知给受害人或社会工作者。这一指导方针的原理是，给受害人或社会工作者以更多的时间来更好地保护受害人，包括在必要的情况下安排好备选住处，从而防止犯罪人再次对受害人使用暴力。

《家庭暴力综合管理手册》

24.7 1999 年，在社会发展、青年和体育部的协调下，通过一本手册确立了如何对家庭暴力案件进行援助的共识。该手册于 2003 年 2 月更新，详细说明联网系统各伙伴机构的议定书、程序、作用和职责。这本手册反映政府和非政府部门的共同目标，即通过伙伴关系致力于制定一个为处在暴力关系中的家庭服务和防止家庭暴力的浑然一体的方案。该手册还包括为虐待老人案件提供服务、危机避难所和监狱对改造犯罪人的作用。

《儿童保护国家标准》

24.8 在 2002 年 2 月举行的儿童心理/情感虐待会议上推出了《儿童保护国家标准》。标准概括了管理儿童保护的框架并确立了关于新加坡儿童保护系统各组成部分的作用和职责的共识。标准还指导儿童保护专业人员行使其职责。根据这个标准，公众就能够正确评价如何尽量为儿童着想迅速进行儿童保护服务。

下属法院的作用

24.9 新加坡下属法院内的家庭和少年司法中心在处理新加坡家庭暴力案件的一系列方案方面也起着重要作用。它与警察及社会发展、青年和体育部合作开展许多提高公众认识的活动，其宗旨是对保护令的获得提高认识，从而增加进入新加坡司法系统的机会。要想了解关于家庭法院的更多信息，请参见第 15 条（法律）。

专门服务

24.10 在社区一级，1999 年推出了一个向暴力受害人和施暴人提供一系列服务的专门计划，名为“促进暴

力备选方案”（PAVE）。“促进暴力备选方案”提供补救、预防和发展服务。这些计划试图通过干预、补救和赋予权利来打破家庭暴力的恶性循环，专门用于帮助那些是家庭暴力见证人或受害人的儿童。该计划通盘考虑，针对所有使用或经历暴力的家庭成员。

- 24.11 有暴力问题的犯罪人可以到家庭服务中心寻求帮助，或者还可以求助于精神健康研究所的社区不良嗜好管理计划（CAMP）。社区不良嗜好管理计划与家庭和少年司法中心及 RPD 合作，于 2002 年 3 月推出了 SAVE 项目。该项目的宗旨是劝戒和改造因酒精作用而产生暴力问题的犯罪人。到 2004 年，SAVE 项目也已开始处理因毒瘾和赌瘾而造成的暴力案件。
- 24.12 2003 年 9 月，社会发展、青年和体育部设立了一个专门的老年人保护小组，促进多机构对虐待老人案件做出反应。它是一个多学科小组，具有老年病学、精神病学、法律和社会工作方面的专门知识。TRANS 中心是一个专门从事家庭暴力工作的志愿福利组织，带头开展老年人保护小组的业务。

公众教育

- 24.13 社会发展、青年和体育部与媒体和杂志合作，以新闻报道和广告的形式教育公众远离家庭暴力。该部还制作了一张只读光盘，向各机构的新职员介绍法律条款和对受暴力影响的家庭提供的服务。现在在家庭城市的网站（www.familytown.gov.sg）上可以找到关于人与人暴力援助方面的信息。这个网站解释不同的虐待形式，就受害人和施暴人能够寻求帮助的地方提供指点和建议。这个网站上还有游戏、智力竞赛和故事，以帮助儿童了解家庭暴力。
- 24.14 还做出努力来教育年轻人建立健康的约会关系。2003 年 2 月，社会发展和体育部委托制作了一部名叫《伤痛》的关于约会暴力的戏剧。已经为 27 000 多名中学生上演了这部戏。这部戏帮助青少年认识到约会暴力的危险性，教他们了解任一性别都不应容忍或遭受的不适宜的暴力行为。通过让男女学生参与解决关系方面的暴力问题并使他们从青年时代起就懂得这样做是不对的，这部戏力图让年轻人今后不要走上家庭暴力的道路。
- 24.15 社会发展、青年和体育部还为热衷于开展公共教育项目的社会服务机构提供资金。联合出资计划已支助社会服务机构组办论坛和方案，以此来教育各自的社区公众。例如，通过一个社会服务机构，一部关于一名 10 岁女孩成功应对家庭暴力的戏正在各小学巡回演出。

对男子和男孩有责任结束家庭暴力循环的认识正在日益提高

- 24.16 根据《妇女宪章》第 65(5)条的规定，在签发人身保护令（PPO）时，法院可以责令犯罪人、受害人和/或受害人的家庭成员参加咨询或任何其他与此相关的方案，如创伤施暴人或受害人的改造或康复方案。有关人员必须参加，拒不参加可构成藐视法庭罪。通过对犯罪人（大多是男性）进行改造和

咨询，将提高对男子和男孩有责任结束家庭暴力循环的认识。

家庭暴力统计数字

24.17 从 2000 年至 2003 年，申请人身保护令的人数已逐渐下降。要想了解每年申请人身保护令的人数，请见下表：

	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年
人身保护令申请数	2 861	2 974	2 944	2 783

资料来源：新加坡下属法院。

附录 1

表 2
1993 年 6 月至 2003 年特定年龄—性别劳动力参与率

(合计)

年龄 (岁)	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
合计	64.5	64.9	64.6	64.2	63.9	64.7	65.4	64.7	64.2
15 - 19	25.3	23.3	20.1	16.8	14.7	17.2	17.6	13.8	13.0
20 - 24	80.2	79.0	76.1	73.5	71.5	74.0	73.7	70.1	71.6
25 - 29	86.5	87.5	88.1	88.2	87.9	87.1	88.8	88.5	89.6
30 - 34	80.5	80.6	82.1	82.5	82.9	83.6	84.3	85.1	86.2
35 - 39	77.5	78.2	79.0	78.3	80.0	79.4	80.3	80.3	81.7
40 - 44	76.3	76.5	77.4	77.8	78.6	78.5	80.0	80.0	79.9
45 - 49	73.0	73.6	75.3	76.0	76.3	78.0	78.4	77.9	77.3
50 - 54	63.1	64.0	67.5	68.8	68.6	69.1	70.9	72.0	72.5
55 - 59	47.0	49.5	52.6	50.9	53.0	53.5	55.4	58.2	56.8
60 - 64	30.6	30.6	31.3	32.4	30.7	34.6	34.8	34.9	33.4
65 和 65 岁以上	12.2	13.3	12.5	11.9	10.6	12.2	11.6	11.3	11.0

没有 1995 年和 2000 年的数据，因为这两年没有开展劳动力调查。

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力资源部。

表 2 (续)
1993 年 6 月至 2003 年特定年龄—性别劳动力参与率

年龄 (岁)	(男性)									
	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	
合计	79.1	79.6	78.7	78.3	77.5	77.8	77.8	77.2	75.8	
15 - 19	25.1	23.6	21.7	17.1	15.8	17.2	17.2	12.9	12.6	
20 - 24	81.0	79.0	74.3	72.1	69.8	70.8	70.5	67.8	67.4	
25 - 29	96.0	96.2	96.4	94.9	94.5	93.4	94.5	93.9	93.4	
30 - 34	98.4	98.2	98.2	98.5	98.2	97.9	97.9	98.1	98.3	
35 - 39	98.4	98.7	98.2	98.2	98.7	98.2	98.5	98.2	98.1	
40 - 44	98.1	98.8	98.2	97.9	98.2	97.5	98.1	97.7	97.2	
45 - 49	96.6	97.1	96.8	96.9	97.2	96.7	96.5	96.7	96.0	
50 - 54	90.0	91.1	91.4	92.7	91.7	92.2	90.9	92.1	91.8	
55 - 59	71.9	74.5	77.8	76.2	76.6	76.1	74.9	79.3	78.8	
60 - 64	50.9	48.9	48.6	49.9	48.9	51.7	53.2	53.3	49.8	
65 和 65 岁以上	21.9	23.9	21.7	20.9	18.7	21.4	20.4	19.6	19.0	

没有 1995 年和 2000 年的数据，因为这两年没有开展劳动力调查。

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

表 2 (续)
1993 年 6 月至 2003 年特定年龄一性别劳动力参与率

年龄 (岁)	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
合计	50.6	50.9	51.5	51.1	51.3	52.7	54.3	53.4	53.9
15 - 19	25.6	23.0	18.5	16.4	13.6	17.2	17.9	14.6	13.5
20 - 24	79.4	79.0	77.6	74.9	73.1	76.6	76.3	71.9	74.6
25 - 29	77.6	79.4	81.4	82.4	82.4	81.9	84.5	84.3	86.7
30 - 34	64.3	64.5	68.0	67.9	69.7	70.5	73.0	74.4	76.4
35 - 39	57.7	58.3	60.5	59.1	62.0	60.8	63.4	63.3	66.9
40 - 44	54.6	54.4	56.9	57.9	59.6	60.2	62.5	62.6	63.1
45 - 49	49.3	49.7	53.9	54.9	55.6	59.6	60.3	59.7	59.1
50 - 54	36.8	38.1	43.7	44.7	46.0	46.4	50.7	51.4	53.6
55 - 59	23.9	26.1	28.5	27.1	30.0	32.0	37.2	38.4	35.6
60 - 64	10.9	12.8	14.9	15.5	13.9	19.1	18.3	18.6	18.6
65 和 65 岁以上	4.0	4.8	5.2	5.1	4.3	4.9	5.0	4.7	4.9

没有 1995 年和 2000 年的数据，因为这两年没有开展劳动力调查。

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

表 3
2003 年 6 月按婚姻状况分列的特定年龄—性别劳动力参与率

年龄 (岁)	合计			男性			女性		
	合计	单身		合计	单身		合计	单身	
		已婚	单身		已婚	单身		已婚	单身
合计	64.2	65.6	67.3	75.8	64.2	83.6	53.9	67.0	51.8
15 - 19	13.0	12.9	37.9	12.6	12.5	33.3	13.5	13.3	40.0
20 - 24	71.6	71.5	71.1	67.4	66.8	90.0	74.6	75.4	68.3
25 - 29	89.6	93.1	84.3	93.4	91.7	97.7	86.7	94.6	78.6
30 - 34	86.2	95.9	81.7	98.3	96.3	99.5	76.4	95.4	69.2
35 - 39	81.7	94.1	78.1	98.1	93.6	99.3	66.9	94.6	59.1
40 - 44	79.9	89.3	77.5	97.2	89.1	98.8	63.1	89.5	56.5
45 - 49	77.3	85.3	75.6	96.0	84.6	97.8	59.1	85.8	52.3
50 - 54	72.5	80.0	71.5	91.8	82.0	92.9	53.6	78.6	47.5
55 - 59	56.8	66.6	57.6	78.8	68.0	79.8	35.6	65.7	32.1
60 - 64	33.4	48.3	34.8	49.8	52.3	50.1	18.6	45.2	16.5
65 和 65 岁以上	11.0	19.9	14.6	19.0	26.0	20.0	4.9	14.2	5.9

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

表 16
1993 年 6 月至 2003 年按年龄和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口

单位：千人

性别/年龄 (岁)	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
总人数	1 592	1 649	1 748	1 830	1 870	1 886	2 047	2 017	2 034
15 - 19	60	53	47	41	36	40	43	33	33
20 - 29	489	493	451	476	461	471	510	480	481
30 - 39	491	520	561	567	586	578	603	591	586
40 - 49	345	363	449	477	502	493	541	538	539
50 - 59	153	162	177	203	221	228	266	292	308
60 和 60 岁以上	54	57	63	66	65	76	83	85	87
男性	952	987	1 024	1 081	1 090	1 087	1 149	1 137	1 123
15 - 19	31	29	27	22	21	22	23	16	17
20 - 29	250	249	214	231	220	216	227	215	205
30 - 39	293	312	327	335	338	339	338	330	315
40 - 49	225	237	284	302	312	301	328	326	326
50 - 59	109	115	123	141	150	153	171	188	197
60 和 60 岁以上	44	46	48	50	50	57	61	62	63
女性	640	662	725	749	780	799	898	880	911
15 - 19	29	25	21	19	15	18	20	17	16
20 - 29	239	244	236	245	241	254	283	265	276
30 - 39	198	208	234	231	248	239	266	261	271
40 - 49	121	126	164	176	190	192	213	212	213
50 - 59	43	47	54	62	71	75	94	103	111
60 和 60 岁以上	10	12	15	16	15	20	22	22	24

没有 1995 年和 2000 年的数据，因为这两年没有开展劳动力调查。

注：

"-": 零或可忽略不计。

1. 数据来自《劳动力调查》。因为该调查是针对住户的，它不包括住在工地上的建筑工人和每天乘车从国外来新加坡工作的工人。

2. 由于数据来自抽样调查，这些具体的数据明细只能用作粗略估计。所以，提醒数据使用者要根据自己的判断来决定这些估计数对自己拟议的目的是否可靠。

3. 由于总人数是大约数，所以数据不可以相加。

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

表 18
1993 年 6 月至 2003 年按行业和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口
(总人数)

行业#	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
总人数	1 592	1 649	1 748	1 830	1 870	1 886	2 047	2 017	2 034
制造业	429	423	406	414	404	396	384	368	365
建筑业	102	109	115	126	131	131	125	119	114
商业	364	377	406	398	281	279	304	304	296
运输、贮存和通信	167	175	195	210	119	121	128	125	128
金融、保险					206	204	228	219	216
房地产和 商业服务	173	199	246	274	109	105	109	108	105
社区、社会和个人服 务	344	354	368	391	206	210	226	238	254
其他*	13	14	12	18	17	18	20	18	18

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

* 包括农业、渔业、采矿和采石、公用事业和没有恰当定义的活动。

2001 年至 2003 年的数据用 SSIC 2000 分类，而 1998 年和 1999 年的数据用 SSIC 1996 分类。在这之前的数据用 SSIC 1990 分类。严格地讲，这些数据是不可比的。

没有 1995 年和 2000 年的数据，因为这两年没有开展劳动力调查。

注：

"-"：零或可忽略不计。

1. 数据来自《劳动力调查》。因为该调查是针对住户的，所以它不包括住在工地上的建筑工人和每天乘车从国外来新加坡工作的工人。

2. 由于数据来自抽样调查，这些具体的数据明细只能用作粗略估计。所以，提醒数据使用者要根据自己的判断来决定这些估计数对自己拟议的目的是否可靠。

3. 由于总人数是大约数，所以数据不可以相加。

表 18 (续)
1993 年 6 月至 2003 年按行业和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口
(男性)

行业#	单位: 千人									
	1993	1994	1996	1997	行业#	1998	1999	2001	2002	2003
总人数	952	987	1 024	1 081	总人数	1 090	1 087	1 149	1 137	1 123
制造业	248	248	235	248	制造业	245	236	241	230	228
建筑业	91	96	99	109	建筑业	112	110	105	102	95
商业	216	221	234	227	批发和零售业	166	166	174	174	167
运输、贮存和通信	131	136	148	163	旅馆酒店业	61	62	61	63	64
金融、保险					运输、贮存和通信	157	153	169	165	160
房地产和					金融服务	45	44	46	45	43
商业服务	88	102	125	136	商业和					
社区、社会和个人服务	168	172	173	183	房地产服务	104	111	133	133	137
其他*	11	12	10	15	公共管理和教育	123	126	137	144	152
					个人、保健和社会服务	63	66	68	68	64
					其他*	13	14	15	14	13

资料来源:《新加坡劳动力调查》, 人力部。

* 包括农业、渔业、采矿和采石、公用事业和没有恰当定义的活动。

2001 年至 2003 年的数据用 SSIC 2000 分类, 而 1998 年和 1999 年的数据用 SSIC 1996 分类。在这之前的数据用 SSIC 1990 分类。严格地讲, 这些数据是不可比的。

没有 1995 年和 2000 年的数据, 因为这两年没有开展劳动力调查。

注:

"-": 零或可忽略不计。

1. 数据来自《劳动力调查》。因为该调查是针对住户的, 所以它不包括住在工地上的建筑工人和每天乘车从国外来新加坡工作的工人。

2. 由于数据来自抽样调查, 这些具体的数据明细只能用作粗略估计。所以, 提醒数据使用者要根据自己的判断来决定这些估计数对自己拟议的目的是否可靠。

3. 由于总人数是大约数, 所以数据不可以相加。

表 18 (续)
1993 年 6 月至 2003 年按行业和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口
(女性)

行业#	1993	1994	1996	1997	行业#	1998	1999	2001	2002	2003
总人数	640	662	725	749	总人数	780	799	898	880	911
制造业	182	175	171	166	制造业	159	159	143	138	136
建筑业	11	12	16	17	建筑业	19	20	20	17	20
商业	147	155	172	171	批发和零售业	115	113	130	131	130
运输、贮存和通信	36	39	47	47	旅馆酒店业	58	60	67	63	64
金融、保险					运输、贮存和通信	49	51	59	53	56
房地产和					金融服务	63	61	63	63	62
商业服务	85	97	121	137	商业和					
社区、社会和个人服务	177	182	195	207	房地产服务	80	86	110	105	106
其他*	2	2	2	3	公共管理和教育	83	85	89	94	102
					个人、保健和社会服务	149	160	212	212	230
					其他*	4	4	5	4	5

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

* 包括农业、渔业、采矿和采石、公用事业和没有恰当定义的活动。

2001 年至 2003 年的数据用 SSIC 2000 分类，而 1998 年和 1999 年的数据用 SSIC 1996 分类。在这之前的数据用 SSIC 1990 分类。严格地讲，这些数据是不可比的。

没有 1995 年和 2000 年的数据，因为这两年没有开展劳动力调查。

注：

"-": 零或可忽略不计。

1. 数据来自《劳动力调查》。因为该调查是针对住户的，它不包括住在工地上的建筑工人和每天乘车从国外来新加坡工作的工人。

2. 由于数据来自抽样调查，这些具体的数据明细只能用作粗略估计。所以，提醒数据使用者要根据自己的判断来决定这些估计数对自己拟议的目的是否可靠。

3. 由于总人数是大约数，所以数据不可以相加。

表 19
1993 年 6 月至 2003 年按职业和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口
 (总人数)

职业	单位：千人									
	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	
总人数	1 592	1 649	1 748	1 830	1 870	1 886	2 047	2 017	2 034	
经理、业主和高级官员	167	179	215	230	239	233	276	269	271	
专业人员	110	119	141	178	189	202	242	232	248	
技术人员和助理专业人员	212	237	295	306	315	324	340	340	339	
文书人员	231	240	261	272	275	260	275	271	270	
服务和销售工人	218	224	232	235	240	252	231	228	218	
生产工匠及相关工作者	173	173	145	134	144	140	127	130	119	
工厂和机械操作员及装配工	261	254	240	243	225	222	220	209	199	
清洁工、劳工和相关工人	156	156	157	170	179	186	261	266	288	
其他*	65	67	62	63	64	66	77	73	81	

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

* 包括农业、渔业工人和未按职业分类的工人。

没有 1995 年和 2000 年的数据，因为这两年没有开展劳动力调查。

注：

"-": 零或可忽略不计。

1. 数据来自《劳动力调查》。因为该调查是针对住户的，它不包括住在工地上的建筑工人和每天乘车从国外来新加坡工作的工人。

2. 由于数据来自抽样调查，这些具体的数据明细只能用作粗略估计。所以，提醒数据使用者要根据自己的判断来决定这些估计数对自己拟议的目的是否可靠。

3. 由于总人数是大约数，所以数据不可以相加。

表 19 (续)
1993 年 6 月至 2003 年按职业和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口
(男性)

职业	单位: 千人									
	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003	
总人数	952	987	1 024	1 081	1 090	1 087	1 149	1 137	1 123	
经理、业主和高级官员	139	147	172	179	190	183	208	200	201	
专业人员	65	71	82	108	112	125	144	140	150	
技术人员和助理专业人员	129	144	174	186	179	183	186	185	176	
文书人员	58	59	60	59	60	54	61	60	60	
服务和销售工人	128	129	132	133	136	141	124	130	122	
生产工匠及相关工作者	159	159	134	121	131	127	117	120	109	
工厂和机械操作员及装配工	152	157	152	164	156	150	160	154	145	
清洁工、劳工和相关工人	59	56	57	69	63	61	74	77	80	
其他*	63	65	60	62	62	64	75	72	79	

*包括农业、渔业工人和不按职业分类的工人。
没有 1995 年和 2000 年的数据, 因为这两年没有开展劳动力调查。

注:

"-": 零或可忽略不计。

1. 数据来自《劳动力调查》。因为该调查是针对住户的, 它不包括住在工地上的建筑工人和每天乘车从国外来新加坡工作的工人。
2. 由于数据来自抽样调查, 这些具体的数据明细只能用作粗略估计。所以, 提醒数据使用者要根据自己的判断来决定这些估计数对自己拟议的目的是否可靠。
3. 由于总人数是大约数, 所以数据不可以相加。

资料来源: 《新加坡劳动力调查》, 人力部。

表 19 (续)
1993 年 6 月至 2003 年按职业和性别分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口
(女性)

职业	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
总人数	640	662	725	749	780	799	898	880	911
经理、业主和高级官员	28	32	43	51	49	50	67	69	70
专业人员	45	48	59	69	77	78	98	91	98
技术人员和助理专业人员	83	93	121	120	136	142	154	155	164
文书人员	173	181	201	213	215	206	214	211	210
服务和销售工人	89	96	100	101	104	111	106	98	96
生产工匠及相关工作者	14	14	11	13	13	13	10	10	10
工厂和机械操作员及装配工	109	97	87	79	68	72	60	55	54
清洁工、劳工和相关工人	97	100	100	101	115	126	186	189	208
其他*	2	2	2	2	2	2	2	1	2

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

*包括农业、渔业工人和未按职业分类的工人。

没有 1995 年和 2000 年的数据，因为这两年没有开展劳动力调查。

注：

"-": 零或可忽略不计。

1. 数据来自《劳动力调查》。因为该调查是针对住户的，它不包括住在工地上的建筑工人和每天乘车从国外来新加坡工作的工人。

2. 由于数据来自抽样调查，这些具体的数据明细只能用作粗略估计。所以，提醒数据使用者要根据自己的判断来决定这些估计数对自己拟议的目的是否可靠。

3. 由于总人数是大约数，所以数据不可以相加。

表 30
2003 年 6 月按年龄、性别和就业类型分列的 15 岁和 15 岁以上就业人口

单位：千人

年龄 (岁)	总人数				男性				女性			
	全日性		非全日性		全日性		非全日性		全日性		非全日性	
	永久	临时	永久	临时	永久	临时	永久	临时	永久	临时	永久	临时
总人数	1 871	47	80	35	1 050	29	27	17	822	18	54	18
15 - 19	21	4	2	5	13	1	1	2	8	3	2	3
20 - 24	184	7	4	5	76	3	1	2	108	5	2	4
25 - 29	270	5	3	2	118	3	1	1	152	2	2	1
30 - 34	285	5	5	2	145	4	1	1	140	2	3	1
35 - 39	271	4	10	3	157	3	2	2	114	2	8	1
40 - 44	264	5	13	4	162	4	3	2	101	2	10	2
45 - 49	231	5	13	4	145	4	4	2	86	1	9	2
50 - 54	178	5	12	4	114	4	3	2	64	1	8	2
55 - 59	97	3	8	2	67	2	3	1	30	1	5	1
60 - 64	43	1	6	2	31	1	3	1	12	-	3	-
65 和 65 岁以上	28	1	5	1	21	1	3	1	7	-	2	-

资料来源：《新加坡劳动力调查》，人力部。

注：

"-"：零或可忽略不计。

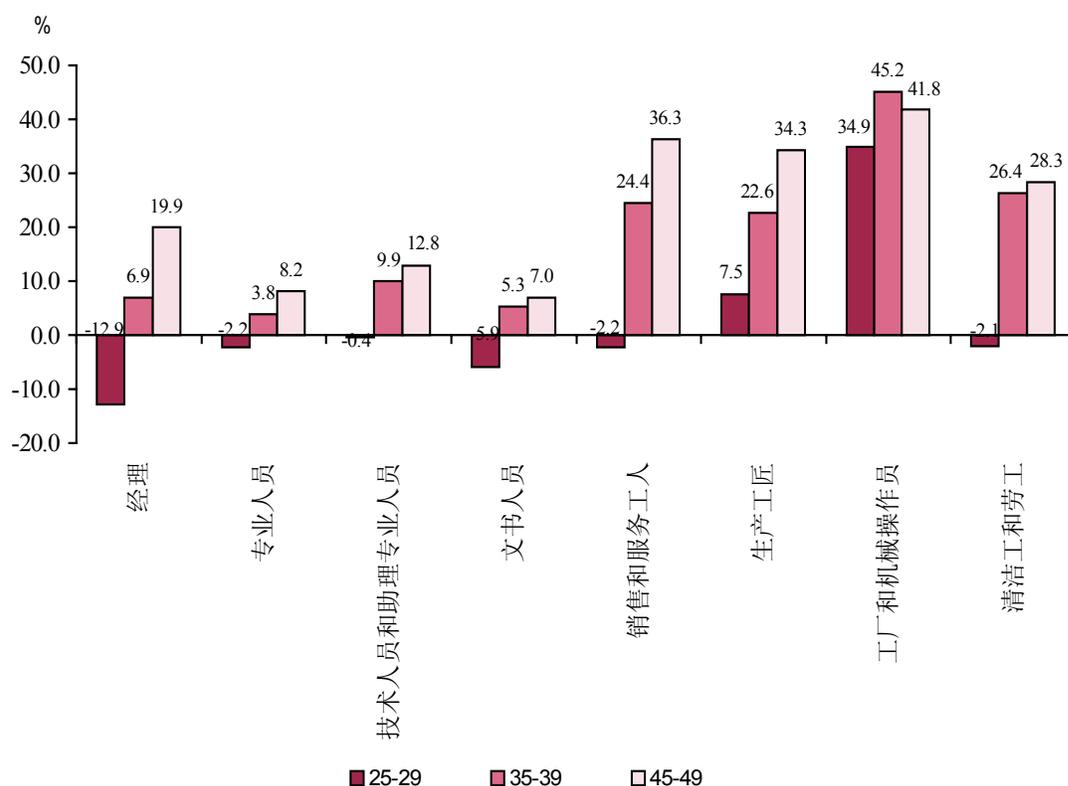
1. 数据来自《劳动力调查》。因为该调查是针对住户的，它不包括住在工地上的建筑工人和每天乘车从国外来新加坡工作的工人。
2. 由于数据来自抽样调查，这些具体的数据明细只能用作粗略估计。所以，提醒数据使用者要根据自己的判断来决定这些估计数对自己拟议的目的是否可靠。
3. 由于总人数是大约数，所以数据不可以相加。

附录 2

表 10： 2003 年按性别和职业分列的每月中位数毛工资

职业组	男性 \$	女性 \$	女性与男性工资之比 (%)
经理	6 000	5 000	83.3
专业人员	3 954	3 600	91.0
技术人员和助理专业人员	2 869	2 500	87.1
文书人员	1 937	1 786	92.2
销售和服务工人	1 700	1 450	85.3
生产工匠	2 057	1 535	74.6
工厂和机械操作员	2 118	1 224	57.8
清洁工和劳工	1 314	1 002	76.3

图表 6： 2003 年按职业和选定年龄组分列的男女工资差别



注：男女工资差别 = $[1 - (\text{女性中位数毛工资} / \text{男性中位数毛工资})] \times 100$

资料来源：《2003 年新加坡工资报告》，人力部。

附录 3

附录 3A

表 2.1

2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
1	管理人员	18 461	7 278	5 815	7 783	6 000
12332	行政经理	200	4 761	4 236	4 942	4 500
12350	广告和公关经理	143	4 985	4 460	5 191	4 500
12331	预算和财务会计经理	666	6 552	5 850	6 872	6 019
12312	建设和建筑项目经理	858	4 494	4 200	4 663	4 450
12391	商业开发经理	446	6 418	5 600	6 743	5 800
12102	公司董事	2 100	10 170	9 200	11 025	9 770
12333	公司规划经理	24	8 181	7 218	8 552	7 218
12351	创意经理 (广告)	15	8 567	6 820	8 749	6 950
12322	客户服务经理	261	6 074	5 232	6 496	5 464
1220	总经理	1 500	11 214	9 800	12 065	10 223
12902	客房服务经理	94	2 791	2 622	2 947	2 699
12101	总裁	994	15 110	12 025	15 981	12 988
12311	制造车间和生产经理	1 719	6 035	5 540	6 570	5 830
12310	业务经理 (商业)	82	4 359	3 708	4 674	3 922
12318	业务经理 (社区)	113	4 149	4 000	4 337	4 090
12317	业务经理 (财务)	893	9 231	7 655	9 803	7 931
12341	人事/人力资源经理	157	6 542	5 898	6 975	6 000
12315	采购经理	246	5 402	4 867	5 655	5 000
12392	财产/不动产经理	191	4 688	4 500	4 839	4 668
12314	质量保证经理	240	5 711	5 362	6 112	5 641
12360	研发经理	94	6 761	6 168	7 075	6 250
12903	餐馆和其他饮食业服务经理	264	2 564	2 400	2 672	2 476
12321	销售经理	1 019	5 509	4 720	6 237	5 200

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
12901	店铺销售经理	420	3 018	2 600	3 114	2 700
12343	培训经理	78	5 970	5 770	6 373	6 165
12313	运输业务经理	594	4 709	4 250	5 055	4 577
12316	仓储经理	117	4 043	3 682	4 184	3 800
2	专业人员	20 941	4 357	3 730	4 687	3 954
24101	会计人员	271	3 858	3 600	3 949	3 700
24902	广告业务员	15	2 581	2 600	2 665	2 600
29314	广告文编写人	13	4 359	4 934	4 359	4 934
25011	法律顾问	131	5 615	4 800	5 651	4 800
21455	航空工程师	743	3 822	3 240	4 471	3 876
21331	应用程序设计员	464	2 829	2 500	2 908	2 500
21445	音频和视频设备工程师	104	3 274	3 073	3 437	3 150
24102	审计员 (会计)	328	3 238	3 100	3 316	3 100
21456	汽车工程师	255	3 570	3 200	3 606	3 215
21491	生物医学工程师	42	3 921	3 812	4 073	3 876
21411	建筑师	141	5 804	4 750	6 325	5 000
21423	建筑工程师	258	3 346	3 088	3 453	3 200
24903	商业管理顾问	99	6 653	5 417	7 110	5 555
21461	化学工程师	40	3 525	3 211	3 874	3 453
21462	化学工程师 (石油)	52	5 967	5 799	6 301	6 098
21130	化学家	51	4 695	3 845	4 871	3 865
21421	土木工程师	386	3 569	3 195	3 683	3 238
21311	计算机和信息系统管理员	773	6 816	6 200	7 128	6 433
21443	电脑工程师	922	5 967	4 950	6 533	5 373
21312	电脑操作和网络管理员	107	6 907	6 147	7 101	6 540
24202	信贷分析师	15	4 656	3 465	4 664	3 465

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
21342	数据库管理员	74	3 546	2 987	3 769	3 053
22221	牙科医生	53	3 754	3 550	3 868	3 600
29321	编辑 (报纸和刊物)	231	6 937	6 237	7 331	6 502
21431	电气工程师	465	3 913	3 700	4 192	4 070
21441	电子工程师	600	3 609	3 411	3 702	3 500
2936	电影、戏剧和相关制作人、导演和演员	20	3 299	2 962	3 428	2 999
24201	财务分析师	90	5 115	4 297	5 252	4 454
22211	全科内科医生	144	8 362	8 300	12 232	10 486
22212	全科外科医生	102	9 739	9 240	15 647	13 157
21192	地球物理学家	25	4 429	4 434	4 439	4 434
21493	行业健康、安全和环境工程师	40	4 884	3 975	5 245	4 382
21452	工业机械和工具工程师	305	3 249	3 000	3 494	3 200
21392	信息技术安全专家	25	2 922	2 800	3 257	3 200
29312	新闻记者	207	4 407	4 050	4 499	4 125
25012	律师 (法律顾问除外)	29	7 714	5 648	7 779	5 648
25013	法律官员	37	7 331	5 685	7 829	5 685
21471	制造工程师	624	3 864	3 560	4 201	3 851
24901	市场调查分析师	47	4 358	3 500	4 669	3 500
21451	机械工程师	924	3 732	3 400	4 060	3 688
21333	多媒体程序设计员	24	2 788	2 365	2 853	2 394
21341	网络和计算机系统管理员	277	3 448	3 110	3 548	3 200
21322	网络系统和数据通信分析员	234	4 126	3 770	4 249	3 894
2224	药剂师	21	3 431	2 880	4 283	4 095
21110	物理学家	284	6 673	6 311	6 683	6 311
21432	发电和配电工程师	112	4 652	3 912	4 672	3 912
21472	生产工程师	467	3 783	3 540	4 007	3 782

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
21496	估算员	130	3 315	3 047	3 396	3 100
21444	半导体工程师	1 913	3 654	3 428	4 137	3 885
21323	软件工程师	963	3 953	3 705	4 059	3 800
22222	专科牙医	16	7 395	6 600	9 412	9 351
21422	结构工程师	144	4 359	3 985	4 634	4 000
21321	系统设计员和分析员	1 169	4 015	3 800	4 126	3 900
21332	系统程序设计员	128	3 314	3 125	3 404	3 190
21442	电信工程师	1 033	3 887	3 607	3 992	3 700
24204	库存管理员	37	9 609	8 791	9 886	8 791
3	技术人员和助理专业人员	29 438	2 919	2 400	3 547	2 869
31242	航空工程技术人员	1 108	2 510	2 266	3 782	3 257
34153	售后服务顾问	415	2 974	2 660	3 593	3 190
31561	空运服务主管	622	2 661	2 550	3 790	3 844
31275	建筑制图员	150	3 010	2 800	3 143	3 000
34110	助理会计师	14	2 820	2 760	2 830	2 760
31001	助理土木和结构工程师	282	3 072	3 000	3 406	3 349
31002	助理电气工程师	280	2 742	2 544	3 061	2 923
31003	助理电子工程师	1 009	2 641	2 573	2 926	2 861
31006	助理制造工程师	131	2 293	2 271	2 544	2 440
31004	助理机械工程师	934	2 574	2 383	4 174	3 785
31243	汽车工程技术员	541	1 908	1 821	2 355	2 237
31213	建筑技术员	503	2 362	2 204	2 544	2 425
34161	采购员	68	2 770	2 775	2 866	2 863

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
31251	化学工程技术员	106	2 293	2 200	3 848	3 480
31101	化学技术员	99	2 927	2 434	3 487	3 286
31274	土木和结构工程制图员	49	2 584	2 509	2 674	2 600
31211	土木工程技术员	119	2 624	2 580	2 702	2 600
34203	清算和运输代理	95	2 411	2 300	2 524	2 490
39511	商务大师	33	3 242	2 836	3 509	3 161
31300	电脑系统操作员	147	2 086	2 009	2 579	2 409
31233	电脑技术员	200	1 901	1 800	2 104	1 923
39515	布展大师	21	1 927	1 673	1 929	1 781
31271	制图员	61	2 200	2 000	2 546	2 598
31273	电气/电子制图员	11	1 857	1 882	1 911	1 900
3122	电气工程技术员	1 366	2 214	2 099	2 655	2 667
31231	电子工程技术员	258	2 073	2 026	2 373	2 273
39227	执行秘书	20	4 229	3 750	4 440	3 850
34191	展览/会议组织者/协调员	14	2 054	2 075	2 054	2 075
34123	金融期货交易员和经纪人	84	9 283	7 731	9 283	7 731
31611	消防和安全官员	311	2 675	2 500	2 957	2 760
34122	外汇交易员和经纪人	26	6 344	5 400	6 630	5 825
39516	平面造型艺术设计员	56	2 669	2 450	2 794	2 500
34131	保险销售代理和经纪人	41	2 735	2 509	2 966	2 787
34132	保险业务受理人	12	5 425	4 754	5 527	4 767
39512	室内装饰设计师	16	2 814	1 818	2 883	1 911
39221	行政管理人	1 707	3 541	3 000	3 703	3 182
31261	制造工程技师	68	2 004	1 830	2 287	2 097
31272	机械制图员	34	2 172	1 851	2 597	2 344
31241	机械工程技师	948	2 031	1 900	2 605	2 559

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
32281	医疗诊断放射线技师	26	3 420	3 334	3 793	3 645
32111	医学技师	165	2 024	1 904	2 935	2 907
32284	医疗 X 线技师	11	2 881	2 284	3 374	3 840
31562	MRT 服务监督	76	2 603	2 451	3 048	2 904
32212	光学仪器制造技师	13	1 828	1 830	1 980	1 987
39222	人事/人力资源官员	98	3 135	3 016	3 257	3 098
32270	制药助理/药剂师	16	1 416	1 275	1 524	1 426
31411	摄影师	60	3 520	3 132	3 536	3 153
31102	物理技师	395	3 375	3 355	3 375	3 355
32221	理疗师	17	3 151	2 820	3 227	2 820
31612	房屋维修官员	120	2 478	2 340	2 616	2 500
31262	生产工程技师	506	2 083	1 856	2 736	2 634
39513	产品设计员	65	2 460	2 372	2 732	2 600
32241	专业护士	89	2 726	2 646	3 097	2 905
39225	公共关系官员	21	3 130	2 884	3 157	2 884
34162	采购代理	333	3 005	2 845	3 139	2 995
31265	质量保证技术员	120	2 204	2 000	2 721	2 467
31298	估算技术员	32	2 393	2 180	2 503	2 291
31563	公路运输服务主管	194	2 321	2 071	2 479	2 284
39228	销售和营销主管	734	2 751	2 600	2 981	2 810
34152	销售代表 (医学和制药产品)	77	2 222	2 160	2 978	2 780
34151	销售代表 (技术)	1 017	3 279	2 900	4 099	3 200
34121	证券交易员和经纪人	162	4 682	2 825	10 094	3 225
31234	半导体技师	827	1 911	1 899	2 496	2 443
39301	社会工作者	15	2 226	1 900	2 325	1 974

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
31212	结构工程技师	640	1 978	1 938	2 336	2 295
31232	电信技师	1 606	2 143	2 100	2 417	2 381
39223	培训官员	139	3 514	3 045	3 853	3 288
4	文书人员	10 004	1 720	1 603	2 062	1 937
42224	机场接待员/办事员	326	1 399	1 332	1 873	1 780
41303	审计员	30	1 750	1 741	1 813	1 741
42121	银行出纳员	14	1 922	1 865	2 454	2 545
41305	开账员	42	1 757	1 675	2 041	1 763
42111	出纳员	74	1 340	1 190	1 478	1 315
41000	办事员主管	1 266	2 332	2 200	2 714	2 520
42225	客户服务员	698	1 638	1 609	2 087	1 995
41130	数据登记员	27	1 268	1 363	1 532	1 541
41421	数据处理控制员	29	1 807	1 755	2 024	1 920
41205	档案管理员	82	1 244	1 200	1 351	1 304
42222	宾馆接待员	45	1 124	1 128	1 335	1 307
41302	账务员	242	1 785	1 700	1 918	1 800
41202	法律办事员	46	1 885	1 799	1 969	1 918
41521	材料计划员	447	1 514	1 425	1 861	1 765
42223	医院/牙科接待员	15	1 402	1 350	1 628	1 416
42112	办公室出纳员	36	1 637	1 482	1 890	1 678
41201	职员	996	1 784	1 731	1 946	1 920
41206	人事/人力资源部门职员	62	1 599	1 670	1 653	1 718
41522	生产计划员	125	2 023	1 914	2 514	2 415
42221	接待员	24	1 569	1 571	1 927	2 073

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
41111	秘书	12	2 276	2 092	2 324	2 092
41306	证券公司职员	18	1 935	1 951	2 020	1 951
41511	运务员	235	1 612	1 527	2 008	1 927
41512	库存记录员	260	1 861	1 880	2 246	2 262
41513	仓库保管员	1 521	1 522	1 462	1 877	1 796
4223	电话接线员	27	1 534	1 450	1 950	1 829
42210	旅行社和相关部门职员	41	1 489	1 449	1 522	1 462
5	服务工人及商店和市场销售工人	10 199	1 451	1 350	1 848	1 700
51113	机舱服务员/乘务员	1 921	1 692	1 723	2 341	2 220
51230	领班/侍者主管 (餐馆)	402	1 485	1 550	1 519	1 610
51220	厨师	1 188	1 987	1 727	2 229	1 982
51212	客房服务员	23	1 697	1 504	1 885	1 633
51211	领班 (旅馆和其他机构)	51	1 536	1 433	1 873	1 661
5150	邮件投递员	1 006	1 402	1 400	1 750	1 652
51440	私人保安	2 183	1 038	1 000	1 387	1 250
52103	产品销售示范员	52	1 117	1 000	1 899	1 530
52101	销售主管	599	1 660	1 606	1 952	1 823
52102	商店销售助理	1 036	1 117	1 000	1 679	1 506
51231	侍者	139	982	950	1 107	1 035
7	生产工匠和相关工作者	13 405	1 757	1 626	2 263	2 057
72314	航空器引擎机修工	2 212	1 656	1 555	2 651	2 443
7412	面包师、糕点工和甜食制造工	36	1 306	1 228	1 547	1 434

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
72440	电脑及相关电子设备机修工	56	1 554	1 551	1 984	1 987
72411	电气钳工	199	1 642	1 587	2 015	1 779
72412	电梯、自动扶梯和相关设备装配工	609	1 474	1 441	1 797	1 628
72413	电工	434	1 585	1 531	1 870	1 750
7242	电子装配工	273	1 649	1 647	2 520	2 338
72313	工业和办公机械技工	1 040	1 677	1 639	2 239	2 132
7411	肉类和鱼类加工者	119	1 332	1 320	1 506	1 531
73113	精密仪器制造者、装配工和修理工	212	1 673	1 654	2 345	2 306
7333	印刷铸版工和蚀刻工	13	1 393	1 386	1 645	1 386
72325	制冷和空调厂安装工	137	1 309	1 302	1 682	1 653
74000	主管和总工头 (食品加工、木工行业、 纺织及相关行业)	196	1 398	1 303	1 745	1 598
72000	主管和总工头 (金属、机械和相关行业)	1 475	2 418	2 300	2 956	2 761
73000	主管和总工头 (精密仪器、手工艺、印刷和相关行业)	34	2 915	2 930	3 199	3 359
8	工厂和机械操作员及装配工	16 020	1 600	1 469	2 216	2 118
83244	机场移动式设备驾驶员	402	1 274	1 349	1 775	1 766
8252	装订及相关机械操作员	85	1 320	1 300	1 794	1 581
83230	公共汽车司机	3 891	1 274	1 269	2 057	2 062
8150	化学加工厂操作员	309	1 810	1 679	2 490	2 233
82821	电气/电子产品质量检验员	53	1 265	1 280	1 570	1 479
82811	电气设备/零件装配工	13	1 385	1 296	1 527	1 371
82812	电子设备/零件装配工	407	1 315	1 200	1 855	1 764

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
82221	电镀工	15	1 181	1 200	1 651	1 609
827	食品及相关产品机械操作员	240	1 289	1 135	1 633	1 442
82000	机械主管和总工头	1 513	2 551	2 450	3 060	2 950
82822	机械产品质量检验员	69	1 641	1 462	2 111	1 939
8124	金属拉丝工和挤压工	33	1 717	1 682	2 451	2 149
8122	金属炉工、翻砂工和轧钢车间操作员	27	1 186	980	1 710	1 573
82111	金属加工机械镶嵌工一操作员	430	1 504	1 489	2 347	2 188
8253	卡纸产品机械操作员	118	1 398	1 313	1 758	1 695
8143	造纸厂操作员	31	1 143	1 270	1 647	1 692
82210	药品和化妆品机械操作员	39	1 200	1 131	1 620	1 586
82230	摄影产品机械操作员	14	1 490	1 375	1 746	1 781
82320	塑料制品机械操作员	163	1 218	1 180	1 760	1 673
82117	精密磨床镶嵌工一操作员	65	1 551	1 619	2 246	2 437
82510	印刷机操作员	506	1 844	1 891	2 431	2 444
8231	橡胶产品机械操作员	50	1 206	1 186	1 632	1 610
83242	拖车司机	810	1 520	1 610	2 032	2 109
82223	电线蒙皮机操作员	27	1 406	1 383	2 169	2 212
9	清洁工、劳工和相关工人	7 860	1 133	1 110	1 390	1 314
91303	飞机清洁工	291	1 311	1 315	1 839	1 795
92024	停车场值班员	30	1 042	1 000	1 189	1 145
9129	办公室和工业机构清洁工	1 396	839	710	996	850
93300	建筑工人和相关工人	526	860	954	964	1 000
91223	食品和饮料摊助手	27	963	765	967	800

表 2.1 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(男性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
93414	仓库工人	452	1 304	1 290	1 685	1 609
93901	手工包装工人	182	1 105	1 004	1 376	1 322
92023	医院护工	113	1 185	1 182	1 284	1 263
91222	厨房助手	362	1 182	1 150	1 471	1 399
92022	实验室管理员	21	1 479	1 350	1 681	1 636
91210	洗衣店和干洗店工人	49	1 003	1 000	1 234	1 193
93200	制造工人和相关部门工人	376	987	900	1 238	1 150
92021	办公室/图书馆管理员	203	1 343	1 320	1 517	1 446
91221	房间服务员	67	920	874	1 171	1 065
93416	仓库保管员	816	1 289	1 260	1 534	1 478

资料来源：《2003 年新加坡工资报告》。

附录 3B

表 2.2
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
1	管理人员	8 547	5 919	4 958	6 163	5 000
12332	行政经理	410	4 314	3 996	4 434	4 000
12350	广告和公关经理	193	4 423	4 000	4 470	4 000
12331	预算和财务会计经理	1 114	5 691	5 000	5 889	5 140
12312	建设和建筑项目经理	83	4 434	4 180	4 536	4 300
12391	商业开发经理	212	5 776	5 107	6 102	5 258
12102	公司董事	641	8 526	7 500	8 963	7 546
12333	公司规划经理	26	5 883	5 938	6 175	6 148
12351	创意经理 (广告)	11	6 583	5 000	6 604	5 000
12322	客户服务经理	208	4 664	4 100	4 818	4 230
1220	总经理	418	10 063	9 250	10 592	9 595
12902	客房服务经理	48	2 802	2 500	2 951	2 554
12101	总裁	130	14 816	14 000	16 017	14 825
12311	制造车间和生产经理	296	5 470	5 222	5 699	5 425
12310	业务经理 (商业)	24	4 577	3 890	4 598	3 890
12318	业务经理 (社区)	180	4 397	4 468	4 397	4 468
12317	业务经理 (财务)	1 002	6 931	5 932	7 213	5 980
12341	人事/人力资源经理	408	5 838	5 220	6 102	5 352
12315	采购经理	130	4 583	4 200	4 775	4 275
12392	财产/不动产经理	98	4 280	4 008	4 417	4 210
12314	质量保证经理	63	4 982	4 748	5 104	4 748
12360	研发经理	32	5 224	5 000	5 483	5 036
12903	餐馆和其他饮食业服务经理	166	2 583	2 431	2 632	2 463
12321	销售经理	365	4 610	4 062	4 948	4 200

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
12901	店铺销售经理	304	2 589	2 285	2 889	2 525
12343	培训经理	50	4 922	4 569	5 097	4 686
12313	运输业务经理	119	4 162	4 000	4 321	4 100
12316	仓储经理	12	4 132	4 454	4 210	4 555
2	专业人员	10 316	3 967	3 500	4 124	3 600
24101	会计人员	825	3 813	3 605	3 872	3 700
21213	保险精算师	13	3 859	3 625	3 981	3 741
24902	广告业务员	57	2 667	2 504	2 804	2 655
29314	广告文编写人	17	3 861	3 750	3 861	3 750
25011	法律顾问	173	5 382	5 000	5 438	5 000
21455	航空工程师	70	3 381	3 070	3 524	3 238
21331	应用程序设计员	416	2 628	2 438	2 719	2 500
21445	音频和视频设备工程师	17	2 805	2 805	2 891	2 805
24102	审计员 (会计)	569	2 900	2 400	2 934	2 400
21456	汽车工程师	14	3 120	2 973	3 120	2 973
21491	生物医学工程师	14	3 308	3 155	3 403	3 240
21411	建筑师	72	4 190	3 800	4 377	3 825
21423	建筑工程师	49	3 012	2 800	3 155	2 800
24903	商业管理顾问	83	4 917	4 263	5 287	4 346
21461	化学工程师	12	2 848	2 800	2 975	2 800
21462	化学工程师 (石油)	12	4 099	4 120	4 224	4 270
21130	化学家	81	3 225	3 000	3 413	3 155
21421	土木工程师	63	3 187	2 750	3 250	2 900
21311	计算机和信息系统管理员	459	6 668	6 443	6 786	6 500

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
21443	电脑工程师	289	5 576	4 740	5 960	4 977
21312	电脑操作和网络管理员	48	7 150	6 980	7 221	6 980
24202	信贷分析师	41	4 339	3 880	4 437	3 880
21342	数据库管理员	51	3 119	2 846	3 191	3 000
22221	牙科医生	39	3 335	3 300	3 437	3 350
29321	编辑 (报纸和刊物)	150	5 648	5 120	5 839	5 262
21431	电气工程师	69	3 667	3 900	3 766	4 033
21441	电子工程师	104	3 277	3 149	3 319	3 180
2936	电影、戏剧和相关制作人、导演和演员	40	3 880	3 120	3 901	3 135
24201	财务分析师	214	4 584	4 179	4 743	4 240
21498	食品和饮料技术专家	27	3 784	3 350	3 834	3 350
22211	全科内科医生	78	7 006	6 800	8 942	7 386
22212	全科外科医生	27	9 015	8 800	13 725	13 354
21192	地球物理学家	24	3 852	3 390	3 858	3 396
21493	行业健康、安全和环境工程师	12	3 841	3 657	3 987	3 951
21452	工业机械和工具工程师	24	3 307	3 110	3 397	3 245
21392	信息技术安全专家	10	2 960	2 908	3 114	3 085
29312	新闻记者	287	3 680	3 281	3 762	3 430
25012	律师 (法律顾问除外)	50	6 129	5 384	6 283	5 384
25013	法律官员	63	5 347	4 500	5 506	4 640
29121	图书馆馆员	25	3 404	3 456	3 453	3 671
21471	制造工程师	173	3 375	3 175	3 648	3 615
24901	市场调查分析师	79	3 854	3 506	3 913	3 506
21451	机械工程师	81	3 367	3 032	3 501	3 220
21333	多媒体程序设计员	15	2 317	2 208	2 344	2 208
21341	网络和计算机系统管理员	111	3 324	2 980	3 449	3 010

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
21322	网络系统和数据通信分析员	102	4 008	3 873	4 108	3 926
21212	运筹学分析员	17	3 487	3 100	3 527	3 100
2224	药剂师	90	3 326	2 856	3 795	3 427
21110	物理学家	48	5 967	5 919	5 967	5 919
21432	发电和配电工程师	12	5 777	7 146	5 790	7 221
21472	生产工程师	197	3 495	3 295	3 597	3 416
21496	估算员	249	2 964	2 800	2 995	2 835
21444	半导体工程师	554	3 370	3 200	3 643	3 500
21323	软件工程师	429	3 775	3 534	3 910	3 630
22222	专科牙医	26	7 599	6 625	9 541	8 354
21422	结构工程师	32	3 653	3 290	3 802	3 315
21321	系统设计员和分析员	770	3 819	3 695	3 906	3 761
21332	系统程序设计员	88	2 784	2 518	2 859	2 795
23402	聋人教师	17	2 103	1 800	2 103	1 800
23403	智障人士教师	16	1 423	1 392	1 423	1 392
21442	电信工程师	225	3 678	3 464	3 740	3 496
24204	库存管理员	38	4 486	4 221	4 598	4 448
3	技术人员和助理专业人员	24 007	2 522	2 374	2 697	2 500
34201	广告推销员	31	2 239	2 050	2 239	2 100
31242	航空工程技术人员	19	2 763	2 456	3 258	3 080
34153	售后服务顾问	141	2 903	2 650	2 988	2 700
31561	空运服务主管	34	2 467	2 232	3 416	3 397
34171	鉴定师和价格核定人	23	2 731	2 337	2 737	2 337
31275	建筑制图员	123	2 557	2 420	2 637	2 609

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
34110	助理会计师	180	2 843	2 750	2 979	2 795
31001	助理土木和结构工程师	74	3 485	3 683	3 512	3 695
31002	助理电气工程师	42	2 257	2 127	2 363	2 154
31003	助理电子工程师	232	2 538	2 435	2 704	2 547
31006	助理制造工程师	55	2 218	2 095	2 347	2 168
31004	助理机械工程师	59	2 320	2 142	2 738	2 382
32245	助理护士	445	1 998	2 027	2 222	2 222
31243	汽车工程技术员	17	1 954	1 750	2 075	1 922
31213	建筑技术员	157	2 283	2 200	2 313	2 200
34161	采购员	168	2 537	2 410	2 633	2 500
31251	化学工程技术员	16	1 877	1 638	2 477	1 892
31101	化学技术员	99	1 944	1 812	2 228	2 064
31274	土木和结构工程制图员	49	2 410	2 495	2 512	2 540
31211	土木工程技术员	67	2 353	2 319	2 411	2 350
34203	清算和运输代理	53	2 015	1 879	2 292	2 125
39511	商务大师	38	2 605	2 500	2 792	2 660
31300	电脑系统操作员	132	2 161	2 006	2 531	2 450
31233	电脑技术员	75	1 935	1 802	2 014	1 900
32250	牙科护士	46	2 139	2 053	2 392	2 270
32293	牙科技师	12	3 020	3 123	3 028	3 123
3223	饮食学家和公共卫生营养学家	18	2 293	2 110	2 293	2 168
39515	布展大师	18	1 910	1 718	1 910	1 718
31271	制图员	55	1 936	1 891	2 044	2 000
31273	电气/电子制图员	35	2 259	2 100	2 313	2 138
3122	电气工程技术员	56	2 301	2 226	2 525	2 493
31231	电子工程技术员	44	2 058	2 132	2 591	2 388

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
39227	执行秘书	942	3 571	3 400	3 635	3 469
34191	展览/会议组织者/协调员	20	2 353	2 100	2 592	2 100
39514	时装设计师	14	1 753	1 400	1 796	1 460
34123	金融期货交易员和经纪人	108	4 675	3 006	7 184	5 906
31611	消防和安全官员	10	2 836	3 064	3 033	3 064
34122	外汇交易员和经纪人	18	4 470	4 535	4 639	4 535
39516	平面造型艺术设计员	113	2 139	2 000	2 231	2 050
32243	工业护士	36	2 956	2 872	3 324	3 197
34131	保险销售代理和经纪人	139	2 591	2 435	2 841	2 650
34132	保险业务受理人	36	3 559	3 052	3 593	3 262
39512	室内装饰设计师	16	2 460	2 036	2 500	2 103
39221	行政管理人員	6 215	2 954	2 630	3 065	2 785
31261	制造工程技师	33	1 487	1 329	1 838	1 620
31272	机械制图员	34	2 404	2 373	2 704	2 723
31241	机械工程技师	62	1 822	1 768	2 032	2 018
32281	医疗诊断放射线技师	37	3 651	3 622	3 864	3 930
32111	医学技师	128	2 263	1 974	2 400	2 152
39303	医疗社会工作者	34	3 107	2 852	3 194	2 852
32284	医疗 X 线技师	11	3 420	4 178	3 523	4 278
32244	助产士	16	2 346	2 290	2 458	2 296
31562	MRT 服务主管	14	1 991	1 851	2 259	2 264
32222	职业治疗专家	29	2 645	2 550	2 652	2 550
32212	光学仪器制造技师	10	2 088	2 170	2 234	2 373
32211	验光师	27	2 487	2 430	2 796	2 775
39222	人事/人力资源官员	670	3 029	2 820	3 086	2 900
32270	制药助理/配药员	283	1 131	972	1 214	1 059

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
31411	摄影师	16	2 875	2 754	2 889	2 754
31102	物理技师	166	3 091	3 095	3 091	3 095
32221	理疗师	58	2 753	2 705	2 781	2 718
31612	房屋维修官员	27	1 897	1 800	1 969	1 900
33110	学前教育老师	2 399	1 123	1 061	1 132	1 073
31262	生产工程技师	132	2 175	2 102	2 446	2 347
39513	产品设计员	28	2 394	2 224	2 509	2 435
32241	专业护士	1 458	2 601	2 418	2 927	2 756
39225	公共关系官员	107	2 592	2 331	2 629	2 362
34162	采购代理	534	2 634	2 471	2 725	2 528
31265	质量保证技术员	126	1 847	1 737	2 085	1 919
31298	估算技术员	50	2 059	2 062	2 074	2 090
39212	调查官员	10	2 615	2 317	2 624	2 318
31563	公路运输服务主管	28	2 363	2 260	2 484	2 328
39228	销售和营销主管	966	2 621	2 500	2 701	2 551
34152	销售代表 (医疗和制药产品)	140	2 082	1 900	2 865	2 918
34151	销售代表 (技术)	421	2 719	2 600	3 751	2 970
34121	证券交易员和经纪人	123	3 226	2 500	3 812	2 700
31234	半导体技师	146	1 937	1 895	2 175	2 113
39301	社会工作者	51	2 024	2 000	2 126	2 011
32242	专业护士	61	3 674	3 550	3 841	3 826
31212	结构工程技师	11	2 431	2 263	2 455	2 263
31421	电信服务主管	14	2 298	2 047	2 543	2 245
31232	电信技师	321	2 077	2 100	2 216	2 203
39223	培训官员	127	2 801	2 674	2 951	2 795

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
4	文书人员	25 432	1 718	1 645	1 872	1 786
42224	机场接待员/办事员	765	1 406	1 347	1 814	1 746
41303	审计员	74	1 512	1 500	1 594	1 549
42121	银行出纳员	76	1 591	1 559	1 880	1 803
41305	开账员	220	1 602	1 549	1 756	1 640
41301	簿记员	22	1 864	1 760	1 899	1 851
42111	出纳员	1 207	1 074	974	1 226	1 109
41000	办事员主管	1 677	2 135	1 947	2 436	2 265
42225	客户服务员	2 423	1 653	1 600	1 864	1 787
41130	数据登记员	140	1 251	1 221	1 377	1 347
41421	数据处理控制员	68	1 699	1 686	1 870	1 874
41205	档案管理员	56	1 469	1 405	1 528	1 486
42222	宾馆接待员	113	1 095	1 005	1 339	1 267
41203	保险业务员	90	1 865	1 728	2 000	1 868
41302	账务员	2 650	1 838	1 800	1 940	1 856
41202	法律办事员	75	1 843	1 800	1 940	1 888
41204	图书馆职员	72	1 369	1 328	1 461	1 434
41521	材料计划员	176	1 757	1 605	1 977	1 866
42223	医院/牙科接待员	546	1 378	1 338	1 525	1 429
42112	办公室出纳员	45	1 268	1 160	1 520	1 318
41201	职员	5 673	1 634	1 589	1 729	1 665
41206	人事/人力资源部门职员	527	1 735	1 700	1 814	1 766
41522	生产计划员	285	1 711	1 650	1 931	1 918
42221	接待员	615	1 482	1 450	1 539	1 500
41111	秘书	1 982	2 471	2 441	2 543	2 500

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
41306	证券公司职员	31	1 810	1 740	1 858	1 744
41511	运务员	376	1 742	1 654	1 878	1 812
4141	统计员	62	2 047	2 000	2 092	2 056
41512	库存记录员	236	1 690	1 628	1 848	1 715
41513	仓库保管员	183	1 436	1 403	1 672	1 595
4223	电话接线员	189	1 315	1 450	1 559	1 634
42210	旅行社和相关部门职员	154	1 619	1 526	1 671	1 561
41122	打字员	136	1 411	1 280	1 508	1 362
41304	工资管理员	36	1 700	1 700	1 869	1 870
5	服务工人及商店和市场销售工人	9 932	1 226	1 207	1 524	1 450
51113	机舱服务员/乘务员	2 502	1 381	1 300	1 891	1 787
51230	领班/侍者主管 (餐馆)	646	1 468	1 461	1 468	1 602
51391	儿童保育员	11	1 366	1 215	1 437	1 230
51220	厨师	699	1 199	1 068	1 368	1 261
51311	发型设计师/美发师	44	1 426	1 475	1 633	1 530
51212	客房服务员	12	1 354	1 006	1 592	1 201
51211	领班 (旅馆和其他机构)	139	1 624	1 454	1 972	1 753
5150	邮件投递员	49	1 340	1 250	1 470	1 453
51392	按摩师 (非医疗)	51	1 186	1 000	1 746	1 901
51440	私人保安	114	946	897	1 264	1 184
52103	产品销售示范员	91	1 056	1 010	1 511	1 393
52101	销售主管	1 009	1 427	1 405	1 678	1 614
52102	商店销售助理	2 374	1 024	942	1 416	1 212
52105	电话推销人员	32	1 563	1 419	1 675	1 568

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
51131	导游	11	1 287	1 231	1 287	1 231
51231	服务员	340	988	987	1 129	1 114
7	生产工匠和相关工作者	1 639	1 326	1 286	1 629	1 535
72314	航空器引擎机修工	38	1 738	1 676	2 072	1 977
7412	面包师、糕点工和甜食制造工	35	1 123	1 037	1 276	1 203
72440	电脑及相关电子设备机修工	28	1 498	1 430	1 709	1 630
72412	电梯、自动扶梯和相关设备装配工	11	1 089	1 215	1 150	1 296
72413	电工	30	1 577	1 506	1 670	1 535
7242	电子装配工	196	1 429	1 415	1 887	1 769
72313	工业和办公机械技工	144	1 391	1 323	1 750	1 669
73131	珠宝工人	13	1 032	930	1 593	1 652
74404	皮革制品制造者/装配工	10	922	890	1 083	1 046
7411	肉类和鱼类加工者	60	989	954	1 123	1 051
73113	精密仪器制造者、装配工和修理工	189	1 522	1 513	2 138	2 001
7333	印刷铸版工和蚀刻工	11	1 325	1 270	1 405	1 355
72325	制冷和空调厂安装工	87	1 352	1 364	1 799	1 756
74000	主管和总工头(食品加工、木工行业、 纺织及相关行业)	267	1 296	1 200	1 458	1 345
72000	主管和总工头(金属、机械和相关行业)	35	2 360	2 371	2 663	2 810
73000	主管和总工头 (精密仪器、手工艺、印刷和相关行业)	11	1 634	1 600	1 765	1 618
7432	纺织、皮革和相关式样制造者和切割工 人	34	1 275	1 144	1 456	1 346

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
8	工厂和机械操作员及装配工	13 175	991	921	1 333	1 224
83244	机场移动式设备驾驶员	27	1 323	1 399	1 701	1 705
81700	自动化装配线和工业机器人操作员	23	681	680	1 050	1 041
8252	装订及相关机械操作员	217	951	937	1 147	943
83230	公共汽车司机	193	1 277	1 269	2 056	2 083
8150	化学加工厂操作员	26	1 428	1 265	1 775	1 680
82821	电气/电子产品质量检验员	615	1 080	1 110	1 392	1 366
82811	电气设备/零件装配工	20	1 145	1 115	1 273	1 235
82812	电子设备/零件装配工	8 119	941	903	1 275	1 196
82221	电镀工	16	1 314	1 355	1 966	2 068
827	食品及相关产品机械操作员	223	1 009	1 000	1 275	1 220
82000	机械主管和总工头	342	2 173	1 918	2 520	2 353
82822	机械产品质量检验员	142	960	833	1 416	1 291
8124	金属拉丝工和挤压工	16	926	910	1 165	960
8122	金属炉工、翻砂工和轧钢车间操作员	10	844	779	1 525	1 441
82111	金属加工机械镶嵌工—操作员	250	1 005	930	1 354	1 255
8253	卡纸产品机械操作员	70	1 036	1 007	1 275	1 265
8143	造纸厂操作员	12	963	919	1 343	1 340
82210	药品和化妆品机械操作员	539	904	896	1 354	1 281
82230	摄影产品机械操作员	38	1 152	1 127	1 232	1 216
82320	塑料制品机械操作员	916	748	700	1 080	994
82117	精密磨床镶嵌工—操作员	28	901	695	1 372	1 172
82510	印刷机操作员	144	1 654	1 814	1 927	2 047
8231	橡胶产品机械操作员	61	779	698	1 025	911
8263	缝纫机和绣花机操作员	111	923	887	1 130	1 043

表 2.2 (续)
2003 年 6 月所有行业选定职业月基本工资和毛工资
(女性)

新加坡 标准职业 分类 2000	职业	涉及 人数	基本工资 (\$)		毛工资 (\$)	
			平均数	中位数	平均数	中位数
83242	拖车司机	11	1 163	1 100	1 616	1 518
82223	电线蒙皮机操作员	24	1 220	1 247	1 815	1 801
9	清洁工、劳工和相关工人	5 883	934	884	1 084	1 002
91303	飞机清洁工	275	1 170	1 186	1 556	1 539
92031	大楼看管人/看门人	19	979	880	1 047	880
92024	停车场值班员	15	989	824	1 160	1 035
9129	办公室和工业机构清洁工	2 468	797	710	879	800
93300	建筑工人和相关工人	109	679	618	695	618
91223	食品和饮料摊助手	65	964	945	1 019	1 000
93414	仓库工人	81	1 341	1 330	1 740	1 667
93901	手工包装工人	288	879	876	999	1 013
92023	医院护工	291	1 157	1 130	1 256	1 233
91222	厨房助手	907	1 085	1 052	1 297	1 260
92022	实验室管理员	45	1 241	1 197	1 304	1 281
91210	洗衣店和干洗店工人	137	949	969	1 155	1 113
93200	制造工人和相关工人	162	778	637	1 052	1 024
92021	办公室/图书馆管理员	136	1 088	1 044	1 217	1 126
91221	房间服务员	401	906	910	1 160	1 108
91302	船舶和油轮清洁工	20	656	587	671	587
93416	仓库保管员	102	1 134	1 079	1 386	1 329

资料来源：《2003 年新加坡工资报告》。