

《種族歧視條例草案》委員會

有關僱傭的條文：

第10條的指定例外情況

前言

在過去的法案委員會會議上，議員要求政府當局，就有關僱傭條文中例外情況的理據，提供更多資料：

- (a) 在條例草案制定後首3年內，僱用不超過5名僱員的小型公司可暫獲豁免的安排；
- (b) 僱主在聘用家庭傭工時選擇傭工方面的例外情況；和
- (c) 本地僱用條款與海外僱用條款現存有差異的待遇，以及海外僱用條款兩方面的例外情況。

本文件現就(a)和(b)問題提出政府的回應。至於有關問題(c)的詳細資料和有關海外僱用條款的條文等，已在另一份提交給委員會以回應議員在二零零八年一月二十一日所提出的問題的文件中交待。

在條例草案制定後首 3 年內，僱用不超過 5 名僱員的小型公司可暫獲豁免的安排

2. 條例草案第 10(3)條訂明如僱主所僱用的僱員數目不超過 5 名，則草案第 10 (1)及(2)條不適用於有關的僱用，但使人受害的歧視除外。條例草案第 10(8)條把這豁免的期限定為在條例草案制定後首 3 年。

3. 這有期限的例外情況或寬限期的目的，是為了減輕僱用不超過五名僱員的小僱主在適應新法例方面的干擾和困難和順利過渡。我們理解這些小僱主擁有較少資源和支援，因此是需要較長時間去適應新法例。現行的反歧視法例也載有類似條文。此外，由於種族是一個比性別更複雜的概念，因此由條例草案制定起計三年的寬限期對這些小僱主是尤其重要的。期間，平等機會委員會亦會制訂行為守則和指引，以利便遵行有關僱用方面的法例條文。

僱主在聘用家庭傭工時所作的選擇

4. 條例草案第 10(7)條容許僱主在選擇僱用任何人在與於該人或其近親居住的處所料理家務時，可考慮他們所屬的種族。

5. 與一般的僱用不同，家庭傭工與僱主是有一個更緊密的關係。家庭傭工可以觸及僱主家裏的私隱及在日常生活中與僱主或其近親有緊密的接觸。因此，有關的條文是尊重每人都有權決定誰人可進入他的家裏及和他同住，與及保障了有關的權利。

6. 不過我們要指出，當一旦受聘後，家庭傭工享受與其他人一樣的法律保障，免受種族歧視（草案第 10(7)條的例外條文只適用於草案第 10(1)(a)及(c)條，而非草案第 10(1)(b)條）。這整體上的安排是已平衡了僱主和家庭傭工之間的合法權益。

政制及內地事務局

二零零八年二月