

立法會 *Legislative Council*

立法會CB(2)2331/08-09號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔號：CB2/SS/14/08

《種族歧視(正式調查)規則》、 《種族歧視(調查及調解)規則》及 《種族歧視條例》僱傭實務守則小組委員會 第六次會議紀要

日期：2009年6月19日(星期五)
時間：上午10時45分
地點：立法會大樓會議室B

出席委員：謝偉俊議員(主席)
吳靄儀議員
梁劉柔芬議員, GBS, JP
梁耀忠議員
劉健儀議員, GBS, JP
劉慧卿議員, JP
石禮謙議員, SBS, JP
李鳳英議員, BBS, JP
何秀蘭議員
李慧琼議員
葉國謙議員, GBS, JP

缺席委員：譚耀宗議員, GBS, JP

出席公職人員：平等機會委員會

主席
鄧爾邦先生

投訴事務科總監
李紹葵先生

法律總監
潘力恆先生

政府當局

政制及內地事務局

政制及內地事務局副局長
譚志源先生

政制及內地事務局副秘書長
何健華先生

政制及內地事務局首席助理秘書長
羅憲璋先生

列席秘書 : 總議會秘書(2)3
戴燕萍小姐

列席職員 : 助理法律顧問9
譚淑芳女士

高級議會秘書(2)3
余蕙文女士

經辦人／部門

I. 與政府當局及平等機會委員會舉行會議

[立法會 CB(2)1642/08-09(01) 及 (02) 、
CB(2)1764/08-09(01) 、 CB(2)1891/08-09(01) 、
CB(2)1892/08-09(01) 至 (03) 號文件及 2009 年 第
2733 號公告]

小組委員會進行商議工作(會議過程索引載
於**附件**)。

審議《種族歧視條例》僱傭實務守則(下稱"守則")
的詳細條文(參照平等機會委員會(下稱"平機會")提
供的守則標明修訂事項文本)

政府當局 2. 政府當局答應 ——

第3.5段 —— 家庭傭工

(a) 政制及內地事務局局長在2009年7月8日
的立法會會議上動議議案以修訂守則
時，會因應委員就這方面提出的關注，

匯報政府當局及平機會將會採取何種措施，以協助外籍家庭傭工的僱主瞭解他們在《種族歧視條例》下的責任；及

第3.8.1段 —— 職業訓練

- (b) 在小組委員會範圍以外，以書面提供最新資料，說明職業訓練機構所採取的支援措施，以照顧少數族裔人士(包括在使用中、英語方面有困難的少數族裔人士)在培訓方面的需要。

平機會

3. 小組委員會要求平機會 ——

第3.8.2段 —— 職業介紹所

- (a) 考慮將"agencies"的中文對應用字由"代理"修訂為"介紹所"；

第5.3.4(3)段 —— 招聘廣告

- (b) 考慮將"satisfactory"的中文對應用字由"理想"修訂為"良好"；

第5.3.10(2)段 —— 僱用的條款和條件、福利、設施和服務

- (c) 考慮重寫此段最後一句，以免讓人有印象認為，僱主有責任在工作安排上遷就僱員的文化或宗教習俗；
- (d) 在該段中強調，必須互相尊重彼此文化和宗教習俗上的差異，冀能在工作安排上遷就僱員的需要；

第5.3.10(4)段

- (e) 修訂"supplying"("擔任")一字的中文對應用字，消除中、英文版本不一致之處；及

第5.3.10(5)段

(f) 改善段落新增句子中文本的行文，令文句更易理解。

4. 會議於下午12時33分結束。

立法會秘書處
議會事務部2
2009年7月31日

《 種族歧視(正式調查)規則 》、
《 種族歧視(調查及調解)規則 》及
《 種族歧視條例 》僱傭實務守則小組委員會
小組委員會第六次會議過程

日期：2009年6月19日(星期五)

時間：上午10時45分

地點：立法會大樓會議室B

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
000140 - 000236	主席	致開會辭	
000237 - 000340	主席 劉慧卿議員 平機會	在會議席上提交平等機會委員會(下稱"平機會")擬備的僱傭實務守則(下稱"守則")標明修訂事項文本中文本	
000341 - 000558	主席 平機會 劉慧卿議員 政府當局	審議守則的詳細條文 (參照平機會提供的守則標明修訂事項文本，以及平機會就立法會秘書處擬備的團體代表意見摘要作出的回應) 第3.5段 —— 家庭傭工 應劉慧卿議員要求，政府當局答應，政制及內地事務局局長在2009年7月8日的立法會會議上動議議案以修訂守則時，會因應委員在這方面的關注，匯報政府當局及平機會將會採取何種措施，以協助外籍家庭傭工的僱主瞭解他們在《種族歧視條例》下的責任	政府當局採取跟進行動 (會議紀要第2段)
000559 - 000632	平機會	第3.6 —— 宗教	

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
000633 – 000825	平機會 主席	第3.7 —— 其他職業關係 第3.7.3段(佣金經紀人) 平機會表示，已因應小組委員會法律顧問的建議，把該段中文本最後一句重寫	
000826 – 001247	平機會 主席 劉慧卿議員 主席 政府當局	第3.8.1段(職業訓練) 劉慧卿議員認為，政府當局應確保職業訓練機構有充足資源舉辦指定課程，以照顧少數族裔人士(包括不諳英語的少數族裔人士)的需要 政府當局回應時表示，已向職業訓練機構撥出額外資源，加強為少數族裔學生提供支援，並已向為研究有關主體法例而成立的法案委員會提供有關資料。應劉慧卿議員要求，政府當局答應在小組委員會範圍以外，向議員以書面提供最新資料，說明職業訓練機構所採取的支援措施，以照顧少數族裔人士(包括在使用中、英語方面有困難的少數族裔人士)在培訓方面的需要	政府當局採取跟進行動 (會議紀要第2段)
001248 – 001402	主席 平機會 助理法律顧問9	第3.8.2段(職業介紹所) 平機會表示，已因應代表團體提出的意見，在第3.8.2(1)段加入內文，說明代理也不可協助僱主作出種族歧視，例如：安排某種族群體的工作人員接受較低薪酬 法律顧問建議，新增句子中"agencies"一字的中文對應用字，應由"代理"修訂為"介紹所"	政府當局採取跟進行動 (會議紀要第3段)

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
001403 – 001824	主席 平機會	<p>第4章 —— 《種族歧視條例》賦予的權利與責任</p> <p>第4.1段 —— 僱主及主事人的責任</p> <p><u>第4.1.2(1)段</u></p> <p>律師會認為守則不宜建議僱主採用促進和監察種族平等的政策，因為此舉會向僱主施加在《種族歧視條例》所規定者以外的義務。平機會表示，儘管《種族歧視條例》沒有向僱主施加促進種族平等的責任，但守則的目的是提供實用指引以促進種族平等。平機會因此認為，守則宜鼓勵僱主促進並監察種族平等，以及就有關事宜提供良好措施的指引。雖然如此，平機會已因應律師會的意見重寫該段落，澄清僱主可根據其機構的規模與架構及可調配的資源，採用有關種族平等和良好僱用措施政策的建議</p> <p><u>第4.1.2(2)段</u></p> <p>平機會表示，已因應兩個法律專業團體的意見，在該段中作出澄清，強調究竟某項在工作時間或工作場所以外的活動是否屬於受僱用中的活動，十分視乎每宗個案的具體情況</p> <p><u>第4.1.2(3)段</u></p> <p>平機會表示，已因應律師會提出的意見，將"良好僱用措施和程序"這句，修訂為更為適合該段內容的"工作場所的良好措施和程序"</p>	
001825 – 002114	平機會 主席 劉慧卿議員	第4.2段 —— 僱員和工作人員的權利和角色	

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
		<p><u>第4.2.1段及4.2.2段</u></p> <p>平機會表示，已修訂該兩段中文本的行文</p> <p><u>第4.2.3段</u></p> <p>平機會表示，已採納代表團體提出的建議，參照《性別歧視條例》僱傭實務守則的條文，增編守則本部分有關僱員在消除及防止種族歧視(尤其是種族騷擾)方面的角色的段落</p>	
002115 – 002658	主席 平機會 梁劉柔芬議員 劉慧卿議員	<p>第5章 —— 實踐和促進種族平等</p> <p>第5.1段及5.2段</p> <p><u>第5.2.2(2)段</u></p> <p>律師會認為，由於《種族歧視條例》所指的是相對比例極少的人數，因此 "disparately adverse impact"("不公平的負面影響")一詞應予修訂。平機會回應時表示，作出良好措施建議時，採用較少法律色彩的用語會易於理解，平機會因而沒有就此提出修訂建議</p>	
002659 – 002849	平機會 主席	<p><u>第5.3.1(3)段</u></p> <p>平機會表示，已因應代表團體的意見，加入新段落(第5.3.1(3)段)，闡述使用劃一甄選準則進行招聘的原則和好處</p>	
002850 – 002914	平機會	第5.3.2段	
002915 – 003857	平機會 主席 劉慧卿議員 政府當局	<p>第5.3.3段 —— 真正的職業資格</p> <p>第5.3.3(1)(c)段 —— 關於有代表團體認為應加入例子，以便更清楚解釋該段的內容，平機會提</p>	

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
		<p>出意見如下 ——</p> <p>(a)由於該段所描述的情況沒有案例可援，因而沒有提供例子；</p> <p>(b)第5.3.3(2)段內已有解釋，僱主有責任證明某個例外情況適用於某項工作，而法庭會根據每宗個案的個別情況，嚴格地研究僱主的聲稱；及</p> <p>(c)平機會將根據運作經驗及有關案例的發展對守則進行檢討</p>	
003858 – 004545	平機會 主席 劉慧卿議員	<p>第5.3.4段 —— 招聘廣告</p> <p><u>第5.3.4(3)段</u></p> <p>平機會表示，會採納代表團體提出的建議，將"satisfactory"一字的中文對應用字由"理想"修訂為"良好"</p> <p>平機會表示，據其理解，少數族裔人士並不是要求所有職位空缺均須以不同的少數族裔人士語文刊登招聘廣告，這樣做對小僱主來說是過於繁苛。他們只是要求，如有關的職位空缺並不要求應徵者具備中文讀寫能力，則應同時以英文刊登招聘廣告，以便他們能夠得到有關資訊。平機會認為有關段落的現行草擬方式切合香港的情況</p>	<p>平機會採取跟進行動 (會議紀要第3段)</p>
004546 – 004655	平機會 主席	<p>第5.3.5段 —— 篩選</p> <p>平機會表示，已採納代表團體的意見，加入新的第5.3.5(3)段，建議保留篩選過程的紀錄</p>	
004656 – 004847	平機會	<p>第5.3.6段 —— 與種族相關的資料</p>	

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
004848 – 005029	主席 平機會	<p>第5.3.7段 —— 面試</p> <p>平機會表示，已因應代表團體的意見，加入一段新段落，以強調保存面試過程紀錄屬良好措施，並已修訂守則中的相關段落，建議僱主保存招聘過程的紀錄不少於24個月，該時限與就涉嫌種族歧視提出法律行動的時限相同，即24個月</p>	
005030 – 005206	主席 平機會	第5.3.8 —— 測試	
005207 – 005306	主席 平機會	<p>第5.3.9段 —— 透過職業介紹所或就業輔導服務進行招聘</p> <p>平機會表示，已採納代表團體的建議，加入段落，澄清僱主需指示職業介紹所不可在招聘過程中作出歧視，此舉有助僱主證明他們已履行法例賦予的責任</p>	
005307 – 011825	平機會 主席 梁劉柔芬議員 劉慧卿議員 李鳳英議員 劉健儀議員 助理法律顧問9	<p>第5.3.10段 —— 僱用的條款和條件、福利、設施和服務</p> <p>平機會表示，已採納代表團體的建議，對第5.3.10段作出多項修訂，令守則本部分的內容更為詳實</p> <p>梁劉柔芬議員關注，在第5.3.10(1)段加入建議中的最後一句，會減少僱主向僱員發放獎勵的靈活性。平機會解釋，只有基於種族而在薪酬及其他福利方面對另一人作出歧視，才屬《種族歧視條例》下的違法行為；在其他反歧視條例之下訂立的實務守則也有類似的內容</p> <p><u>第5.3.10(2)段</u></p> <p>劉健儀議員認為，應以不同措辭改寫該段最後一句，以免讓人有印象認為，僱主有責任在工作安排上遷就僱員的文化或宗教習俗</p>	<p>平機會採取跟進行動 (會議紀要第3段)</p>

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
		<p>李鳳英議員認為應在該段強調必須尊重彼此文化和宗教習俗上的差異</p> <p><u>第5.3.10(4)段</u></p> <p>法律顧問認為該段提到有關一名在職業介紹所為客戶轉介臨時員工的巴基斯坦裔僱員和另一在同一機構負責轉介長期員工的華裔僱員的例子，其中英文版本出現分歧</p>	<p>平機會採取跟進行動 (會議紀要第3段)</p> <p>平機會採取跟進行動 (會議紀要第3段)</p>
011826 – 012355	主席 平機會 劉健儀議員 吳靄儀議員 李鳳英議員	<p>第5.3.10(4)至(10)段 —— 同工同酬／同值同酬</p> <p>部分代表團體認為，同工同酬／同值同酬與種族歧視完全無關，加入有關同工同酬／同值同酬的段落並不恰當，亦有誤導成份。平機會回應時表示，雖然同值同酬的一般原則，主要在關乎兩性平等的討論中提出，這問題不一定局限於兩性方面，在種族平等的情况下也可以出現。平機會認為，為促進種族平等，守則包括同值同酬原則，做法恰當。這些原則亦包括在《殘疾歧視條例》的守則內</p> <p>劉健儀議員認為，第5.3.10(5)段新增句子的中文本令人難以明白，應對行文作出修訂，令句子更易於理解</p>	<p>平機會採取跟進行動 (會議紀要第3段)</p>
012356 – 012504	主席 平機會	第5.3.10(11)段 —— 海外僱員	
012505 – 013038	主席 平機會	第5.3.12段 —— 語言	
013039 – 013442	平機會 主席 李鳳英議員 梁劉柔芬議員	<p>第5.3.13段 —— 升職、調職和培訓</p> <p>討論應否刪除第5.3.13(6)段內"檢討"一詞</p>	

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
013443 – 013914	主席 平機會 梁劉柔芬議員	<p>第5.3.14段 —— 防止基於種族的騷擾</p> <p>平機會表示，已採納代表團體的建議，參照《性別歧視條例》僱傭實務守則，將第5.3.14段有關防止種族騷擾及制訂及執行種族騷擾政策的內容大幅擴充</p> <p>平機會回應梁劉柔芬議員時表示，將會推行多項宣傳措施，例如派發資料小冊子及舉辦培訓工作坊等，令僱主和僱員對守則有更深入的認識</p>	
013915 – 014115	主席 平機會	第5.3.15段 —— 申訴程序	
014116 – 014245	主席 平機會	第5.3.16段 —— 解僱、裁員和對僱員不利的待遇	
014246 – 014630	主席 平機會 李鳳英議員	<p>第5.3.17段 —— 監察</p> <p>律師會認為，應刪除守則中任何有關所有僱主均應進行監察的建議，因為僱主既沒有這個義務，亦會對小僱主造成沉重負擔。平機會認為，為有效促進種族平等，鼓勵僱主採取合理可行的情況以監察及檢視機構的種族平等狀況是合宜的。第5.3.17(3)段也已表明，有關措施可因應僱主／機構的規模，由小企業透過個人的認知，以致大機構的正式程序來評估</p> <p>李鳳英議員詢問將"disparately"的中文對應用字由"不公平"修訂為"差異甚大"的原因。平機會表示這是行文方面的修訂，目的是更清楚地反映"disparately"這個字的意思</p>	

時間標記	發言者	主題	需要採取的行動
014631 – 014820	主席 平機會	第5.3.18段 —— 積極措施 下次會議日期	

立法會秘書處
議會事務部2
2009年7月31日