



香港天主教勞工事務委員會
HONG KONG CATHOLIC COMMISSION FOR LABOUR AFFAIRS
PASTORAL CENTRE, 100, TSUI PING ROAD, KWUN TONG, KOWLOON, HONG KONG.



香港九龍觀塘翠屏道100號牧民中心
TEL(電話): 2772 5918 FAX(傳真): 2347 3630 E-MAIL(電郵): hkccla@hkccla.org.hk
WEBSITE(網址): <http://www.hkccla.org.hk>

對《種族歧視條例》僱傭實務守則公眾諮詢文件之回應

《種族歧視條例》於2008年7月制訂，平等機會委員會(下簡稱平機會)根據《種族歧視條例》第63條，發出《種族歧視條例》僱傭實務守則，以解釋條例，並提供防止在僱傭範疇發生種族歧視的實務指引。本會認為，《種族歧視條例》僱傭實務守則是推廣種族平等，防止在僱傭範疇及其他關係等的種族歧視的重要指引文件，然而，有關僱傭實務守則內容有欠完善。本會對《種族歧視條例》僱傭實務守則的公眾諮詢文件的回應如下：

1. 僱傭實務守則理應宣傳和教育種族平等意識，但這守則就豁免事項多次舉例，並且用字肯定的表示有關豁免事項不屬違法。例如，頁10，2.2.2段例子6、2.2.3段例子7及2.2.4段例子8，頁21，4.3.1段例子31等。本會指出，相較於僱員，僱主理應有更多的資源去理解《種族歧視條例》及其僱傭實務守則的內容，但守則卻為豁免事項多次舉例，這感覺教人「什麼不應做」及「什麼是可以豁免的」，這無疑是發放負面訊息，並變相教人走法律罅，逃避《種族歧視條例》，這與僱傭實務守則推動種族平等的理念不符。
2. 僱傭實務守則應積極及正面的列出防止種族歧視行為的僱傭常規指引及具體行動，以促進種族平等。《種族歧視條例》僱傭實務守則是推動僱傭範疇種族平等的重要指導文件，因此僱傭實務守則應詳細列出可操作的良好常規及具體行動指引。然而，僱傭實務守則卻不合比例的用了七個章節大篇幅的介紹有關條例定義、違法行為責任、例外情況等資料，卻只有一個章節提及如何訂立良好常規，可是有關部份缺乏具體指引，只僅僅向僱主解釋「什麼不應做」，這做法不但保守，而且似為確保僱主不會違反法例而設，有教人逃避法律責任之歎。
3. 僱傭實務守則應引用本地化及切合日常生活的例子，以說明種族歧視情況。僱傭實務守則內引用的例子並不本地化，而且日常不會發生。例如，頁22，4.3.2段例子32列出，在辦公室內放置德國納粹政權標記引起辦公室猶太裔員工感到冒犯及威嚇的例子，便與本港少數族裔一般面對的種族歧視情況相距甚遠。本會建議，僱傭實務守則應引用本地化及切合日常生活的例子，以便僱傭雙方能掌握僱傭實務守則的含義，並可切合實際工作間的需要。
4. 僱傭實務守則應列明培訓記錄的保存年期。僱傭實務守則頁37，8.2.1段，並沒有建議培訓記錄的保存年期。本會建議，《種族歧視條例》僱傭實務守則應與現行《性別歧視條例》、《殘疾歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》就培訓記錄建議年期。本會建議有關年期應不少於二十四個月。
5. 僱傭實務守則應詳細列出平機會的職能及其於法律訴訟方面的承擔與責任。僱傭實務守則頁43，9.1段未有列明平機會於提供法律諮詢及法律援助之職能。同時，頁44，9.2段(ii)「平機會將考慮所有法律協助申請，但有權決定是否給予某個案協助。有關這方面，平機會與法律援助署不

同，平機會不是種族平等案件的法律援助機構」句子前後矛盾，一時說平機會可提供法律協助申請，一時說平機會不是法律援助機構，這令人無所適從。頁 45，9.3 段(i)「…任何人覺得有人對他/她做出違法行為，可直接透過法律訴訟討回公道而不須向平機會作出投訴，也不須向平機會申請法律協助。」句子則似教人不用找平機會投訴。本會認為，這些句子都是不負責任及自限權力的寫法，本會認為，平機會要列明其在法律訴訟方面的承擔及責任，並同時列明向平機會提出種族歧視投訴的好處及壞處，以便由當事人決定是否向平機會作出投訴及申請法律協助。

6. 僱傭實務守則應具備至少六種通用少數族裔語言的文字譯本。少數族裔人士乃是次僱傭實務守則的最直接關係者，但《種族歧視條例》僱傭實務守則只備中文及英文，這令大部分不懂中文及英語的少數族裔人士沒有能力閱讀。雖然平機會為《種族歧視條例》僱傭實務守則提供了印尼語、印度言、尼泊爾語、菲律賓語、泰國語及巴基斯坦語共六種少數族裔語言的簡介版本，但簡介版本卻未能讓他們清楚了解僱傭實務守則的全文內容。本會指出，這不但剝削少數族裔人士接收僱傭實務守則內所有資料的權利，而且亦窒礙他們就僱傭實務守則提出意見的機會，這是變相歧視。

7. 僱傭實務守則應用字流暢，清楚易明，以便讓公眾能清晰了解僱傭實務守則的內容及指引，以防止在僱傭範疇及其他工作關係上的種族歧視情況。然而，實務守則內的文字結構複雜，使公眾難以明白。例如，實務守則第 41 頁 1.2.8(iii) 段「…豁免某種族群體免做若干職責或免受某項工作要求限制而其他種族群體卻不獲豁免亦可屬違法。」句子結構複雜，一句內含有 8 個負面詞語，句子內容艱深。本會認為，守則內有關的寫作手法會為公眾帶來閱讀障礙，同時使公眾難以清楚明白守則的訊息，這將大大減低僱傭實務守則於宣傳及推廣種族平等，以及防止在僱傭範疇及其他關係等的種族歧視情況的作用。

8. 延長僱傭實務守則公眾諮詢文件的諮詢期，接納錄音之意見，並在諮詢後公佈公眾意見彙編。本會建議，平機會延長僱傭實務守則公眾諮詢文件諮詢期，並增加公眾諮詢會的場次，同時由於大部份少數族裔人士不懂書寫中英文，因此建議平機會接納少數族裔人士錄音及其他文字的書寫意見，以便讓少數族裔人士能在無語言障礙的環境下，提出對僱傭實務守則之意見。另外，本會建議，平機會制定意見彙編，以讓公眾知道意見是否被平機會採納。

9. 除僱傭實務守則外，本會促請平機會根據《種族歧視條例》63 條賦予的權力，按促進屬於不同種族群體的人之間的平等機會及和諧目的，就房屋、教育、商品及服務提供等範疇上制定實務守則，以讓公眾認識和遵守《種族歧視條例》，並鼓勵公眾在這些範疇上實施良好的常規，推廣種族平等。

2008 年 12 月 2 日