



香港工業總會
Federation of Hong Kong Industries
香港九龍長沙灣 長裕街8號
億京廣場31樓
31/F, Billion Plaza, 8 Cheung Yue Street
Cheung Sha Wan, Kowloon, Hong Kong
電話 Tel +852 2732 3188 傳真 Fax +852 2721 3494
電郵 Email fhki@fhki.org.hk

《殘疾歧視條例》僱傭實務守則修訂本小組委員會
主席何秀蘭議員

何議員鈞鑒：

《殘疾歧視條例》僱傭實務守則修訂本

本會4月29日收到貴委員會來函，邀請我們就《殘疾歧視條例》僱傭實務守則修訂本提出意見。

去年中，平等機會委員會(平機會)發出《殘疾歧視條例僱傭實務守則》修訂版的公眾諮詢文件，工總已向平機會作出回應。由於貴小組委員會通知開會時間非常倉卒，本會未能於短時間內詳細審視平機會有關守則修訂本的最新版本。因此，現謹附上工總於去年6月致函平機會就修訂本諮詢提出的意見供貴小組委員會參考。

香港工業總會主席
孫啟烈 BBS JP

2011年5月5日

附件



香港工業總會
Federation of Hong Kong Industries
香港九龍長沙灣 長裕街8號
億京廣場31樓
31/F, Billion Plaza, 8 Cheung Yue Street
Cheung Sha Wan, Kowloon, Hong Kong
電話 Tel +852 2732 3188 傳真 Fax +852 2721 3494
電郵 Email fhki@fhki.org.hk

平等機會委員會主席
林煥光先生

林主席鈞鑒：

工總對《殘疾歧視條例僱傭實務守則》修訂版的意見

1.1 香港社會向來重視人人應享有平等的發展機會，而我們的制度亦容許每位市民各展所長，在本身崗位上發揮最大才能，合力推動香港向前邁進。正是由於有這種文化精神，香港才得以在短短數十年間，一躍成為國際大都會。

1.2 過去，社會上雖偶有歧視的個案發生，但情況並不算嚴重，與世界各地相比，香港在實踐平等機會方面相當不錯，較之先進的歐美地區，也毫不遜色。

1.3 至於僱傭範疇方面，香港的僱主十分認同平等機會的原則，亦不斷加強人力資源管理，防範因為誤解而引起涉及歧視的糾紛。對僱主而言，《殘疾歧視條例》較其他反歧視法例複雜，特別是要衡量某種行為是否屬於殘疾歧視，須考慮多重複雜的因素，其中包括：「工作的固有要求」(Inherent requirement of a job)、「合理的遷就」(Reasonable accommodation)和「不合情理的困難」(Unjustifiable hardship)等。這些法律上的抽象概念，部份中小企的僱主可能會感到較難掌握，平機會實有需要協助他們避免無意之間觸犯法例。

1.4 因此，香港工業總會贊同平機會根據法院的最新判例，修訂《殘疾歧視條例僱傭實務守則》和加入更多正反的具體例子，讓僱主更透徹瞭解法例的相關規定，從而確保有殘疾的求職者和僱員，與健全人士在僱傭層面一樣有同等的機會。

1.5 關於平機會擬定的《實務守則》修訂版本，我們的意見如下，請詳加考慮：

歧視行為與動機及意圖無關

2.1 《實務守則》修訂版第四章第 4.18 段提到歧視行為與動機及意圖無關，其中引用的例子指出，即使僱主出於保障殘疾僱員的善意，而免除行動不便的僱員到海外公幹及受訓，但由於僱主事先未有徵詢該僱員，而僱員亦覺得事業發展可能受到影響，因此，僱主的決定有可能屬於歧視。

2.2 上述例子的表述方式似乎過於針對僱主未做得妥善的地方，我們建議在例子之後加上合適的指引，讓僱主可以防止這種無心之失。

紀錄面試結果的指引

3.1 《實務守則》修訂版第六章第 6.26 段至 6.29 段講及面試甄選程序。我們建議加上一段，提示負責面試的人員當完成面試後，應盡快詳細記錄求職者的優缺點和評估結果，以備將來遇到歧視的投訴時，可以提出有力的抗辯證據。

同工同酬與同值同酬的例外情況

4.1 《實務守則》修訂版第八章第 8.5 段論及，無論僱員是否有殘疾，若擔任類似職位，僱主應落實同工同酬與同值同酬的原則。

4.2 香港的僱主大多屬中小企，由於企業規模所限，很難像大企業般，可以系統性地實施同工同酬和同值同酬。我們認為社會未有共識前，不宜硬性規定所有企業實行同工同酬和同值同酬。

4.3 況且，企業實際的人力資源管理複雜多變，很多時，工作範疇和員工對機構的價值並非決定薪酬水平的唯一因素。企業釐定薪酬時，還會考慮僱員的年資及工作表現、市場薪酬水平的變動和企業的業績等。僱主亦可能根據機構的理念及業務需要，就個別職位訂立合適的薪酬策略。

4.4 平機會的《性別歧視條例下的同工同酬及同值同酬－給僱主的指引》提出了處理個別薪酬區別的方法。以該指引作藍本，我們建議《實務守則》加入下列個別薪酬區別的情況：

- 市場力量 — 由於機構的薪酬架構或個人薪酬的釐定是參照市場水平，故有可能出現同一份工作或同值工作，在不同時間定出不同的薪酬。

- 工作年資 — 同級在職者年資愈長，對機構的相關經驗愈豐富。較早入職的僱員，薪酬按年遞增，會高於較遲入職者。
- 異常情況 — 在某些個別情況下(例如：調低職級、署任、接受培訓、或在職者雖未完全達到入職要求，卻因人手不足而須聘用等)，會做成個人薪酬差異。

與殘疾騷擾有關的例子

5.1 《實務守則》修訂版第九章第 9.9 段和 9.10 段舉的例子與僱傭範疇無關，我們建議盡可能以僱傭有關的例子代替，以便僱主更明白他們的責任。

總結

7.1 最後，我們認為要消除僱傭範疇的殘疾歧視，除了僱主有責之外，平機會也須從旁協助。我們希望立法會通過《實務守則》修訂版後，平機會定期舉辦研討會和工作坊，向僱主、僱員宣傳講解《殘疾歧視條例》和《實務守則》修訂版的內容，共建良好的僱傭實務常規。



香港工業總會主席
孫啟烈，BBS，JP 謹啟

2010 年 6 月 28 日