

香港僱主聯合會對《立法禁止種族歧視》 諮詢文件的意見

(a) 訂立禁止種族歧視法例是否有急切需要？

僱主聯合會認為，基於種族或人種而歧視某人的情況，在本港僱主之間並不普遍，但承認有一小撮僱主可能會這樣做。只要政府以敏銳的觸覺和審慎的態度提出有關法例，並優先向公眾人士說明有關法例所帶來的影響，該會會支持政府立法。

(b) 禁止種族歧視法例會帶來甚麼影響？

由於香港的勞動人口包括不少不同種族及人種的人士，因此，本港僱主為遵守擬議法例，經營成本勢必增加，而這會影響香港作為一個營商地方的競爭力和吸引力。若政府在提交有關立法建議之前不詳細解釋法例內容及進行教育工作，將會引起很大混亂。

種族歧視在概念上與性別歧視、殘疾歧視或家庭崗位歧視有重大分別。性別、殘疾及家庭崗位的涵義比較簡單直接，容易向僱傭雙方解釋，但“種族、膚色、世系、民族或人種”的概念卻抽象得多。

僱主聯合會有些委員特別關注擬議法例在以下各方面所造成的影響：企業文化、外籍僱員條款、涉及宗教信仰的歧視，以及對英語並非母語的應徵者進行英語水平測試。此外，另一些委員亦對擬議法例作出“真正的職業資格”這項例外規定表示關注，特別是某些國籍或人種的人士以若干個人特點而聞名，而有些行業便是全靠聘用這些人士而建立信譽的。

(c) 禁止種族歧視法例的適用範圍應否涵蓋內地新移民？

僱主聯合會認為不應容忍一些不道德的歧視行為，包括純粹因某些人來自內地而歧視他們。若政府一方面立法禁止歧視來自泰國、菲律賓或澳洲等地的人士，另一方面卻容許從內地來港的人受歧視，未免有點自相矛盾。

(d) 對擬議法例條文的意見

僱主聯合會關注到，建議中“種族歧視”的定義範圍甚廣，而“世系”及“人種或民族”的涵義尤其需要詳加解釋。政府必須進行大規模的教育工作，並發出詳細指引，以實例說明甚麼情況構成種族歧視。

(e) 對種族歧視條文擬議例外規定的意見

雖然擬議法例已讓小僱主享有一段3年的寬限期，但僱主聯合會建議，在條例草案獲得通過後，應讓所有僱主有充分的時間了解法例的理念和適用範圍，以及向員工作出解釋，然後才開始實施新法例。預計這段時間最少要為12個月。此外，現時建議為小僱主作出的例外規定，適用範圍太窄，應擴大以涵蓋僱員數目少於50人的僱主。

(f) 對關於具歧視成分廣告的條文規定的意見

僱主聯合會對這方面的法例內容並無特別強烈的意見。

(g) 對平等機會委員會的擬議職能和權力的意見

根據僱主聯合會會員過往的經驗，平等機會委員會(下稱“平機會”)往往偏袒僱員，很容易便採取調查行動，幫助投訴人對大機構僱主提出訴訟。該會一些委員建議規定平機會須得到第三方(例如律政司)確認，才能向投訴人提供財政援助。該會認為，平機會內應有更多僱主代表，反映僱主的意見。

僱主聯合會建議，在實施禁止種族歧視法例方面，應由平機會擔當監管機關的角色，但該會認為平機會有一些內部問題須先行解決，特別是要設立一個快速的處理投訴機制，然後政府才能將平機會的權限擴大。有一項建議是，當局應作出一項形式上類似小額錢債審裁處處理個案的安排，來處理較輕微的歧視或騷擾指控。此外，政府亦應向平機會批撥更多資源，使平機會可更着重教育社會人士，促進社會的種族和諧。

總括而言，政府應盡量藉此機會，檢討平機會的成員組合和工作程序，以期精簡平機會現時處理投訴、進行調查和作出調解的過程。

2004年11月29日