



致：立法會《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

由：香港聖公會麥理浩夫人中心

就《種族歧視條例僱傭實務守則》修訂本之意見書

對於平等機會委員會（平機會）自二零零八年十月推出《種族歧視條例僱傭實務守則》以來，先後於零九年三月及五月推出經修訂的草擬本，香港聖公會麥理浩夫人中心表示歡迎，但當中仍有不少重大問題，若不糾正，將大大削弱守則推行時之力度，現列舉如下：

本機構對守則的整體建議

- 守則多番使用「鼓勵」字眼，彷彿暗示業界無須遵從
本中心明白《守則》屬非立法文書，但其在作為保障少數族裔僱傭權益方面致為重要。但在《守則》草擬本中，不少重要條文皆屬「鼓勵」性質（例如 5.1、5.2.3、5.3.4、5.3.4(3)、5.3.10(7)、5.3.17(1)等等），本中心認為這將大為影響《守則》對少數族裔人士的保障。
 - 以 5.3.4(3) 為例，《守則》表示「……鑑於有些人只能說卻不會閱讀或書寫中文，除了以中文招聘外，守則 鼓勵 僱主 考慮 在實際可行情況下也以英文招聘……」，對於某些不需要讀寫中文能力工作的招聘廣告，因以中文刊登招聘廣告而令少數族裔人士未能知悉有關工作的情況十分普遍，亦大大影響少數族裔人士的就業機會。故上述條文加入「鼓勵」、「考慮」及「在實際可行情況下」三重彷彿「免責聲明」的字眼，不但內容只屬沒約束力的「鼓勵」，更明示僱主只須作出「考慮」而非行動（是否考慮過後就可作罷？），更只在「實際可行情況下」才考慮執行。此舉實在過於寬鬆，未能有效保障少數族裔人士獲平等就業機會。
 - 故我們強烈認為，《守則》條文應以「守則建議」代替沒有約束力的「守則鼓勵」，促使僱主在未有依《守則》的建議行事時，需有具體並合理之解釋，否則可能違法。甚至在原則性問題上，以「僱主 應」作出指引，並加入例子闡述若僱主未有依據《守則》行事時的後果，以顯示《種族歧視條例》及《僱傭實務守則》對致力維持種族平等之決心。
- 鑑於《種族歧視條例草案》原有第 58 條就使用語文方面的豁免作出規定已不獲列入《種族歧視條例》內，這亦反映條例對語言作為種族平等議題上扮演著重要之角色。故《守則》草擬本應更重視如何在語言層面確保種族平等，並使用更多例子說明語言如何做成間接歧視，帶出語言問題在僱傭事務上的重要性。而就該如何具體在條文中加入在語言層面確保種族平等的元素，則可參考下文對《守則》草擬本第三章、第 5.3.(3)段及第六章的建議。
- 由於經修訂的草擬本由架構至內容皆與原來之版本有大副改動，故本中心建議除在未來把守則翻譯成六種不同語文版本外，同時提供《守則》的追蹤修訂版，讓各民間團體、僱主及少數族裔人士更仔細掌握經修訂的草擬之修訂內容。

《守則》草擬本的內容具體建議

- 第三章：
 - 應顧及少數族裔會否因不必要的語文要求或考核而未能獲得職業訓練
在 3.8.1(2)有關「職業訓練」一項中，宜加入具體例子，以說明「提出訓練提供者可定出課程語言要求……而有關語言要求應與課程內容相稱。」

- 例如一個有關某種機械車的訓練課程，而操作該種機械車本不需要具備書寫某種語文之能力。但現時不少該類訓練課程皆因為課程之教授過程及考核需懂得讀寫中文，而令少數族裔人士未能就讀。

● 第五章：

➤ 「真正的職業資格」或成不聘用某種族僱員之藉口

在 5.3.3(1)(c)有關「真正的職業資格」一項中，宜加入具體例子以說明「在某特定場景提供食物，而為求有真實感，需由某種族群體的人執行該工作。」的涵蓋範圍，包括何為「真實感」，與及是何種工作性質。

- 例如而求職者需要在一間上海菜館、甚至一般中式酒樓提供傳菜及樓面服務，是否非要華裔人士不可？若工作性質較少接觸顧客（如洗碗），又是否需要屬該種族群體？

➤ 若工作不涉對某語言能力的要求，招聘廣告必須以雙語刊出

在 5.3.4(3)有關「招聘廣告」一項中，對守則鼓勵僱主（建議改為「守則建議」）在某工作與語文讀寫能力無關時以中英雙語作出招聘。

中心建議在有關條文中明確加入在上述情況下，若只以中文作招聘廣告可能屬違法，以明確顯示該做法之必要性。

➤ 全面就招聘過程進行存檔，以保障僱傭雙方

在 5.3.5 有關「篩選」一項中，第(1)及(2)段提及的甄選準則及評分制度中，宜參考 5.3.7(3)段，需把有關內容存檔，以助處理糾紛。

➤ 引入「同職同工」概念

在 5.3.10 有關「僱用的條款和條件、福利、設施和服務」一項中，除確保上述各項不會因僱員之不同種族而有所不同外，亦應加入第(9)點，確保「同職同工」，即不同種族的僱員在同一職級或「相同工作」職級上，所負責的職務亦大致相同。

- 例如，若兩名不同種族的「快餐店助理」，則其職務須大致一樣。若某族裔的職員大部份時間擔當樓面、收銀工作，而另一族裔則經常需擔任倒垃圾等較厭惡性工作而又未能有充分理據，則有可能違法。此舉不但可保持不同種族員工的平等地位，更可避免僱主藉此迫使某族裔職員自行離職。

➤ 種族或其種族導致的原因（如語言能力）不能作為解僱的原因

在 5.3.16 有關「解僱、裁員和對僱員不利之待遇」應加入第(7)點，闡述若某員工已獲聘用，即僱主已承認其擁有擔當該職務之能力，故僱主不能以僱員之種族、或其種族導致的原因（如語言能力、衣著、外觀等），作為不予以續約、解僱、或較先被裁員的原因。而若能證實，僱主即屬違法。

● 第六章：

➤ 加入例子，顯示「歧視性廣告」包括語言能力及廣告所用語言

在 6.5 段，「歧視性廣告」一項中，應加入語言元素及例子，例如「若招聘廣告定出不合乎工作需要的語文能力要求，或以與工作內容無關的語文刊登招聘廣告，即屬違法」，以保障求職者不會因不必要的種族障礙和語言能力而不獲聘用，並有效貫徹 5.3.4 段中，實踐與促進種族平等的目標。

因應平機會以往就《守則》以來，作出經修訂的草擬本，本中心相信平機會有著致力踐與促進種族平等的目標。故本中心希望平機會能進一步顯示其決心，作出上述各項修訂，令少數族裔人士的生活更有保障。

二零零九年六月一日

聯絡人：香港聖公會麥理浩夫人中心 組織幹事：李炳輝先生 電話：24235062