

# 立法會

## *Legislative Council*

立法會CB(2)1517/09-10(08)號文件

檔 號：CB2/PL/CA

### 政制事務委員會

#### 立法會秘書處為2010年5月17日會議 擬備的背景資料簡介

#### 《殘疾歧視條例》僱傭實務守則

### 目的

本文件旨在提供有關《殘疾歧視條例》(第487章)僱傭實務守則(下稱"守則")的背景資料，並綜述立法局議員曾經提出的主要事項。

### 背景

2. 《殘疾歧視條例》於1996年9月20日開始生效。現有守則自1997年使用至今，為香港的僱主提供一般指引，以便他們為殘疾人士提供平等的僱用機會。

3. 根據《殘疾歧視條例》第65條，平等機會委員會(下稱"平機會")可為以下目的發出載有它認為合適的實務性指引的實務守則——

- (a) 消除歧視；
- (b) 廣泛地促進殘疾人士與非殘疾人士之間的平等機會；及
- (c) 消除騷擾及中傷。

平機會如擬發出實務守則，它"須擬備守則並以在憲報刊登以外的方式將之發表。平機會亦須考慮與守則有關並向平機會作出的陳述，並可據此修改守則"。在擬備最終會發表的任何實務守則的過程中，平機會亦須諮詢其覺得適當的協會、組織或該等組織所組成的聯合會或團體，包括勞工及福利局局長藉憲報公告指明的任何該等協會、組織或該等組織所組成的聯合會或團體。

4. 守則須經由立法會按先訂立後審議的程序通過。任何人不依循守則，此事本身不使該人可被起訴，但守則的有關條文可獲接納為證據，供法院就根據《殘疾歧視條例》進行的法律程序中所產生的任何問題作出裁定。

## 議員提出的相關事項

5. 現有守則於1996年11月刊登憲報前，平機會曾發出守則進行公眾諮詢，並於1996年10月25日向民政事務委員會作簡介。事務委員會委員曾質疑守則中有關下述事宜的條文：聘用前身體檢查的安排；"沒有殘疾"可列為真正的職業資格的例外情況；以及有關解僱、裁員及不公平待遇的指引。平機會的回應如下——

- (a) 在進行聘用前的身體檢查時，醫生主要檢查申請人身體是否適合擔任該份工作及有否患上傳染病。倘若要求僱主告知申請人身體檢查詳情的建議獲得接納，申請人便可有較好的根據去判斷該次身體檢查關乎工作的程度；
- (b) 有關"沒有殘疾"可列為真正的職業資格的例外情況的條文，是根據《殘疾歧視條例》第12條擬訂的；及
- (c) 將"或無重大分別"此詞句加入有關解僱、裁員及不公平待遇的指引的條文內，目的是避免僱主可能濫用該條中"相同的環境"的釋義。

6. 現有守則於1996年11月15日刊憲。內務委員會成立小組委員會研究該守則，以及《性別歧視條例》僱傭實務守則、《性別歧視(正式調查)規則》、《性別歧視(調查及調解)規則》、《殘疾歧視(正式調查)規則》及《殘疾歧視(調查及調解)規則》。

7. 對於守則中有關同值同酬的條文，小組委員會大部分委員支持同值同酬的原則，但對僱主實施此項原則的預期時間，則有不同的見解。小組委員會部分委員對守則相關條文中"僱主應維持同工同酬的原則，並宜考慮逐步實施同值同酬"的字句表示關注。他們認為這項條文或會令僱主拖延實施同值同酬的原則。這些小組委員會委員亦質疑，"某一工作類別在機構內出現人手短缺"及"經濟因素"，應否成為同值工作有薪酬高低之分的相關考慮因素。部分其他委員認為，外國在實施此項原則時遇到困難，而守則中關於此項原則的相關條文應予刪除。

8. 平機會表示，該會瞭解到本港缺乏對此方面有認識的專家，亦沒有既定方法去評估兩份工作是否同值，而且評估工作非常複雜，費用昂貴。鑑於有上述的限制，守則鼓勵僱主考慮逐步實施同值同酬，並特別鼓勵公營及私營的大機構率先實行此項原則。平機會承諾於1997年委託機構進行一項可行性研究，探討在香港實行同值同酬原則的基礎。

9. 謹請委員注意，平機會於1997年委託機構進行《同值同酬可行性研究》，並於2000年就同一事項進行《顧問研究》。平機會並印製了一套實務指引，加強市民對同工同酬及同值同酬概念的認識，從而達致消除因性別造成的薪酬歧視。

## **最新發展**

10. 平機會於2010年4月8日發表擬議的守則修訂版進行公眾諮詢，諮詢期至2010年7月8日結束。

立法會秘書處  
議會事務部2  
2010年5月11日