

反對 2014 婚姻(修訂)條例草案 及 反性傾向歧視法等相關立法

張惠萍

背景立場：

- 1) 本人反對 2014 婚姻(修訂)條例草案，是因為此修訂嚴重影響社會整體的健康發展，作為香港公民，我相信自己實在有公民責任表達我個人的意見和憂慮。
- 2) 我無意歧視任何羣體，包括性小眾，我憂慮的是若透過立法（包括現階段的婚姻修訂條例，之前的反性傾向歧視法 以及在探討中的 性別認同等相關法例）去強制確認性小眾的行為如變性行為、同性性行為，並承認其婚姻合法性，實際上是預設了變性行為及同性戀是一種「正確價值」！基於人人生而平等，社會大眾應該接納變性者及同性戀者是一回事，但肯定變性行為和同性戀是一種「正確價值」則絕對是另一回事！
- 3) 按分析和外國的實際經驗，相關立法不會保障人權，實際上是使許多真正的人權開始消失，反過來在社會各範疇上造成種種壓制，包括良心自由，言論自由、教育自由和宗教家自由等，並造成「逆向歧視」，產生另一種的「不公義」！
- 4) 作為一個中小企經營者，本人認為相關法例也會對職場和中小企在香港的經營造成莫大的困擾，現詳述如下：

對職場僱員的影響

無論各行各業，一個和諧的工作關係和團隊合作精神是非常重要的。

在日常工作時，同事在茶水間或午飯時間，交談日常生活，或就社會時事新聞交換意見和看法，是很自然的事。對於一些爭議性的議題，像當前出現的變性行為或同性婚姻，因涉及道德倫理觀，大家按自己的價值觀和信念有不同的意見是很正常的，透過彼此交流，可增進彼此認識，並建立關係，故不應有任何不必要的壓制和禁忌。

事實上在交談討論這些議題時，分享自己看法的員工並不一定是在批評或針對某些同事，可能只是表達不同的意見而已，但因為有上述相關法例的存在，便像劃了一條界線，容易做成對立，加強性小眾同事被冒犯的感覺，從而促使他們引用相關法例作出投訴！

事實上在外國已有這類的投訴個案出現：

- 1) 英國的史密斯 (Adrian Smith) ，是房屋信託 (Trafford Housing Trust) 經理及一名基督徒。他在 Facebook 發表評論，允許在教會裡舉行同性婚姻是「平等得過份了」 (An equality too far) 。由於這一段言論，史密斯遭到一名女同志同事投訴。公司認為他行為失當，把他的職位降職和減薪。他向法院提出訴訟，經審訊後，法官判他勝訴，但只獲賠償九十八英鎊。而這個案發生時英國同性婚姻仍未合法！ (1)

反對 2014 婚姻(修訂)條例草案 及 反性傾向歧視法等相關立法

張惠萍

2) 2009 年，在波士頓一名僱員在另一位僱員提及同志婚姻時表達了不認同，因此他被解僱。這事情甚至在當地新聞中也有報導。他的解僱信中寫道，他的評論是不恰當的，因為“在麻省同志婚姻是合法的”。(2)

以上個案清楚指出，「逆向歧視」經已出現，造成言論自由和良心自由的壓制！

對中小企的影響

相關立法亦對僱主造成不少困擾，特別是香港弱勢的中小企。

按 2013 年政府的統計數字，中小企佔香港整體企業數目達 98%，聘用員工佔整體勞動人口 48%，超過一百萬人，相信僱員和議員們都同樣關注中小企的營運環境。(3)

個人認為影響至少有以下幾方面：

1) 剝奪小企業選擇服務對象的權利，嚴重影響營商自由

在美國俄勒岡州(Oregon)有一對基督徒克萊因夫婦(Aaron & Melissa Klein)經營西餅店“Sweet Cakes by Melissa”，並為顧客製作各式生日、派對及結婚蛋糕。2013 年 1 月中，一對女同性戀者要求他們為她們的同性婚禮製作結婚蛋糕。他們拒絕，其中的女同性戀者 Laura Bowman 已向司法部門提出投訴。克萊因夫婦被控告違反了俄勒岡州的《平等法(2007)》，該法例規定提供貨品及服務時不能因性傾向作出差別對待。若罪名成立，他們可能要交最高到五萬美金的罰款。

克萊因表示他們並不歧視同性戀者，一向也有售賣西餅給他們和為他們做蛋糕——提出訴訟的同性伴侶當中有一位便曾經在這西餅店訂購蛋糕。只是，他真誠相信婚姻是神的命令，所以，他只是拒絕為同性婚禮特別製作結婚蛋糕，因為他不希望參與一些有違自己良心的事。(4)

當事件在全國曝光後，西餅店雖有支持者前來光顧打氣。但由於一些激進的反對者持續滋擾及恐嚇，西餅店終在大半年後被迫結業。

試問，這一切真的對他們公平嗎？這個「逆向歧視」的案例都反映出同性戀的價值觀如何強加於同性戀異見人士身上，以及同性戀的「權利」如何凌駕異見人士，以致剝奪小企業選擇服務對象的權利，嚴重影響營商自由！

2) 影響員工關係及業務運作

當員工因相關議題出現爭拗或投訴，以至影響工作關係，對業務營運和生產力都會造成一定的壓力！而對中小企而言，因僱用的員工較少，此等影響尤為明顯！

事實上，當以上投訴出現時，中小企能否妥善處理？若未能妥善處理，投訴人可能將矛頭指向僱主，投訴僱主偏頗，及未能提供無歧視、無敵意的工作環境，使僱主負上「轉承責任」(vicarious liability)，若鬧上法庭，對中小企在金錢、精神和時間上都造成損耗和沉重壓力。

反對 2014 婚姻(修訂)條例草案 及 反性傾向歧視法等相關立法

張惠萍

3) 加重行政負擔及管理開支

為要配合法例的推行，中小企的行政負擔務必加重，管理開支亦有所增加。影響可見於下列幾方面：

- a) 在招聘流程、人事檔案及相關文件處理上要重新審視，以符合法例要求。
- b) 僱主是否要為員工提供性向多元等培訓 (diversity / gender awareness training) ?
- c) 在員工福利上，是否要為同志配偶提供相同福利？對於變性員工，僱主要否承擔其醫療保險開支？
- d) 在公用設施上，例如洗手間，是否要作出調整，以供性小眾同事使用？在印度，最高法院在早前裁決，變性人為第三種性別，故政府部門要為他們提供包括洗手間的基本設施。(5)

故相關立法不單帶來僱員工作壓力，更會為企業和僱主帶來人事、行政和管理的壓力和負擔。對於經營環境日益困難的中小企，實是百上加斤！

總結：香港應否訂立一條對社會影響深遠的法例，是一個社會政治議題，理應容讓不同意見的市民提出他們的看法，再透過討論、審議得出一個真正符合公義的結論。我們都有相同願景，就是建立一個和諧共融的社會，但立法是否建構一個共融社會的最好方法呢？凡事都講求平衡，制訂政策亦然。縱觀相關立法對言論、良心、教育自由以至職場和企業經營上的負面影響，我們實有需要重新思考審視立法的適切性。

附註：

(1) 陳俊儀，「為何英國的基督徒變成了受逼迫的小群？」，時代講場，時代論壇。

(2) 例子取自 Mass Resistance 製作之短片：“What gay Marriage did to Massachusetts?”

「自從 2004 年通過同志婚姻後，美國麻省有甚麼改變？」(廣東話附字幕版)
<http://youtu.be/bWD0aToGboU>

(3) 資料來源:工業貿易署中小企業支援與諮詢中心，2014 年 4 月 24 日網頁
http://www.success.tid.gov.hk/tc_chi/lin_sup_org/gov_dep/service_detail_6863.html?

(4) 相關資料，請參看關啟文的網誌：
<http://kwankaiman.blogspot.hk/2013/03/blog-post.html>

(5) 資料來源: 香港電台新聞主頁，「印度法院裁定承認變性人為第三種性別」，2014-04-16
http://rthk.hk/rthk/news/expressnews/20140416/news_20140416_55_999892.htm