

香港人權聯委會
關於種族歧視意見書

一. 引言

1. 港府處理種族歧視誠意不足，理據欠奉

特區政府有關負責官員多番重申，種族歧視在香港並不嚴重，因此並無立法必要，其所持的理據充滿謬誤，是站不住腳的。雖然相對於歐美某些國家，香港可說是個單元社會，也不存在激進的種族主義活動，但這並不表示香港沒有種族歧視問題。事實上，處理歧視問題的真義，就正正是要保障被歧視的小眾。即是說，種族越趨向單一化，則越應該警剔多數族裔壓抑少數族裔的問題。另一方面，政府在教育、房屋、就業及社會福利等各方面的政策，均有歧視新移民的成份。事實上，大眾人士及傳媒對少數族裔及新移民的低貶態度和偏見實不容忽視，因為歧視的行為正是源於個人和集體的態度和偏見。

2. 漠視聯合國建議，有違國際公約精神

《公民權利及政治權利國際公約》以及《經濟、社會、文化權利國際公約》的第二條，表明各締約國需「採取種種步驟，務求以所有適當方法，尤其包括通過立法措施，逐漸使所確認之各種權利完全實現」。事實上，多年來聯合國多次在審議香港的人權狀況時，均對港府以「循序漸進」方式處理歧視問題表示遺憾，並促令港府應制定全面的反歧視條例，從而使居於香港的人士受到更大的人權保障。

聯合國消除種族歧視委員會於一九九六年二月第四十八屆會期的審議結論，更明確要求港府需修訂《人權法案條例》，以便將禁止歧視的規定，擴大至適用於個人、團體或組織作出的歧視行為，使之與公約第二條第一（卯）段的規定一致。對於政府對處理歧視問題一拖再拖，漠視聯合國的指令，不符國際公約的精神，本會深表遺憾和失望。

3. 正視種族歧視，從速立法

現時香港社會的種族歧視問題雖未必會轉化成種族衝突或暴力，但我們亦不可完全否定這可能性。要防止種族問題惡化，絕不應坐以待斃，而是要積極推行各項措施。我們同意應透過各種措施的互相配合，包括立法、教育和游說等去鼓勵社會人士消除歧視的行為和態度。事實上，制定反歧視法例和公眾教育並不是對立的。反之，法律具有指導意義，而反歧視法例本身就是強而有力的教育工具。

二. 個別問題評論

1. 新移民

特區政府政策非但沒有全面協助新移民這一弱勢社群，反而帶頭歧視新移民，分化社會，剝奪新移民平等發展機會，導致新移民難以脫貧及投入社會；現就教育、房屋、就業及福利方面的歧視政策分述如下：

1.1 房屋政策

現時港府規定申請公屋家庭必須超過一半家庭人口居港滿七年，方有資格獲配公屋，導致有些家庭竟要等待 18 年才能獲配公屋。對於這個明顯歧視新移民的政策，政府竟斷然「這情況並不涉及歧視因素，而是考慮到實際的情況和需要公平分配有限的公屋資源」。事實上，根據《基本法》，這批港人在內地所生的孩童，既擁有永久性居民的身份，他們所享有的權利，不應有別於其他港人。

1.2 教育政策

現時每年五萬四千內地來港新移民當中，大部份為 18 歲以下的適齡學童，他們最需要的是平等教育機會，可是學校歧視新移民，拒絕他們入學，同時教育署缺乏統一派位及學習能力測試政策協助他們入學，令到大部份新移民學童找學位時，都歷盡艱辛才找到學位，導致新移民集中於少部份願意接納新移民的學校及被迫降班，影響新移民融入主流學校及學習的機會。另一方面，政府認為免費教育只惠及 15 歲以下學童，所以拒絕為 15 歲以上新移民安排入學。令不少好學新移民青少年綴學，可以入學者，則七成被迫入讀私校或職業先修學校。忽視本港學童有機會通過評核決定能否升學，但新移民卻被剝奪接受評核升學能力的機會。可是，政府只透過各非政府機構，提供適應及延續課程，並非有效解決問題及摒除校方歧視新移民的方法。

1.3 就業、福利方面

政府缺乏一套有效的評審國內學歷制度，令新移民因學歷不被承認，難以發展個人專長。而政府職位空缺也規定申請人是居港滿七年的永久居民，才可以申請。另一方面，領取綜合緩助，也規定必須至少居港一年才能申請。凡此種種，都是政策歧視新移民的事實，剝奪他們在社會發展的平等機會。

有鑑於此，我們建議政府取消居港七年方有資格獲配公屋的限制，讓新移民有公平分配公屋的機會。此外，應設立統一制度評審國內學歷，及取消申請政府職位的永久居民限制，令新移民有機會發揮專長，自力更生及貢獻社會。教育署亦應提供測試升學能力機會予 15 歲以上新移民，讓他們有機會升讀全日制官立或津貼學校，確保新移民平等教育機會。另一方面，政府應取消申請綜援一年居港限制，不應剝削他們的社會保障權利。

2. 海外家庭傭工

2.1 兩星期規定

一直以來，不少海外傭工團體及本地民間組織都批評「兩星期規定」為傭工帶來的歧視和剝削。聯合國消除種族歧視委員會亦建議修改此規定。可惜政府態度依然，在去年發表的諮詢文件中為此辯護，指這規定的目的是遏止海外傭工「跳槽」，並謂在執行時會「彈性處理，也會顧及人情味，讓真正有困難的個案可獲延期居留」。

然而，不論政府如何彈性處理這規定，事實卻告訴我們這規定使一些傭工即使受到歧視和剝削，也不敢投訴，惟恐被僱主解僱。較常見的歧視和剝削包括被僱主口頭侮辱和無禮對待、被男性僱主性騷擾、收取少於法定工資，尤其是對印尼、泰國、尼泊爾及斯里蘭卡籍的海外傭工。

2.2 紀律部隊人員的態度

雖然不少少數族裔及海外傭工團體曾表示受紀律部隊人員不禮貌對待，但政府一再否認，一方面稱投訴個案沒有證據顯示涉及歧視行為，但另一方面卻承認不能完全抹煞有歧視存在，顯示自相矛盾。更荒謬的是去年的諮詢文件中指出，「調查也發現華人亦曾作出類似的投訴，顯示這方面的問題，很可能與服務質素而非種族歧視有關。」（5.4 段）

其實，警員、入境處人員及勞工處職員被投訴對待海外傭工的態度粗暴無禮並非罕見。而他們對華人亦持這等態度並不表示他們沒有種族歧視。現實中的確有傭工在尋求警員協助時被冷言諷刺及以非緊急個案而拖延處理，有些傭工更被警員詢問曾否任妓女，言語上受侮辱，明顯是因一些紀律部隊人員對海外傭工持歧視態度而預設她們從事妓女行業。

因此，我們建議政府取消「兩星期規定」，並立法保障海外傭工免受歧視和剝削，及為有困難的傭工提供棲身之所。另一方面，亦要透過教育使紀律部隊人員明白平等對待及禮貌對待所有人，包括不同種族人士。

3. 越南船民

現時，仍有千多名越南難民或船民在香港等候安排移居或遣返。其中六百名難民早於一九九八年前已抵港，曾多次申請移民均不成功，另外約五百人自願返回越南卻被政府拒絕。雖然這些人士最想居留的地方未必是香港，但現實是留港定居的機會甚大。無國籍人士公約既然適用於香港，港府有責任安置這些越南人士，並讓他們真正溶入香港社會，如給予他們永久居民身份，享有香港居民的權利。

一九九八年九月二十二日