



香港中華廠商聯合會對 對「《歧視條例》檢討諮詢文件」的意見

1. 平等機會委員會發表「《歧視條例》檢討公眾諮詢文件」，對香港的歧視條例進行全面檢討，並參考英國和澳洲等其他司法管轄區的經驗，建議在本港制定單一的歧視條例，並促進平等主流化，將平權概念由被動式地保障弱勢群體改革為積極地推動實質平等。然而，值得指出的是，訂立歧視法例的目的是為了處理社會問題和協調人與人之間的關係，必須與一個地區自身的客觀狀況、文化背景以及社會特徵相切合，並無必要一味追求與其他「先進」地區的最新做法相看齊。更何況本港在尊重人權、促進平等和消除歧視的範疇上已於亞洲處於領導地位，享有比地區內多個司法管轄區更佳的保障，加之沒有跡象顯示香港的歧視問題有明顯惡化的趨勢；故此，本會認為目前並無大幅修訂歧視法例的必要性和迫切性。
2. 在過去的十幾年間，香港已相繼訂立了四條法例，以規管與性別、殘疾、家庭崗位和種族相關的歧視；這些條例各司其職，行之有效，並且亦逐步為各界和市民所熟悉。諮詢文件建議政府可考慮將現時的所有《歧視條例》合併為單一的《歧視條例》，並納入事實婚姻關係、共同工作間的性騷擾、社會身份歧視等條款；本會認為這種「一統天下」的立法方法並不可取，其可行性和效用存疑。毫無疑問，以單一法例規管廣泛範疇的歧視，代表著政府監管思維和法律基礎的重大改變；這不但會帶來難以估計的社會成本，更可能會引致意想不到的後果。例如，要制定「放之四海而皆準」的法例，或會存在諸多技術上的困難；單一法例難免缺乏針對性，可能會因為過於龐統而造成遺漏和滋生灰色地帶；而如果法例涵蓋的範疇無限量地放大，亦會導致過度規管的弊病，甚至助長無謂的興訟，影響社會和諧。
3. 諒詢文件中提出的一些改革方向和建議亦顯得過於進取，甚至有操之過急和欠缺周密考慮之嫌，例如：
 - (1) 實際婚姻關係目前在香港並無法律基礎，亦與社會傳統觀念和主流價值不符；檢討為事實婚姻關係的人士提供保障，似乎尚為時過早。
 - (2) 政府於 2007 年研究《種族歧視條例》時，已確定將涉及內地新移

民的歧視界定為社會歧視；但今次的諮詢卻改變初衷，提出考慮將「國籍、公民身份和香港居民身份或相關身份」等特徵加入種族歧視的保障範圍。然而，此種為「同族歧視」立法的做法不但在世界上罕有鮮見，而且可能會加劇社會的分化，甚至令當前正在升溫的「中港矛盾」正名化和激化，反而會加劇對立分明的局面，助長訴諸法律的情況，造成更多不必要的糾紛。

- (3) 諮詢文件提出保障共同工作間的性騷擾，要求僱主須採取措施防患顧客、租戶以及第三者對僱員所作出的騷擾；令人擔心有關提議會讓僱主負上與其能力和職責不相稱的法律責任，亦會為僱傭關係增添新的變數。
 - (4) 諮詢文件亦提出廢除《種族歧視條例》中的一些例外情況，包括教育和職業訓練範疇授課語言以及可以用不同僱傭條件從海外招聘具特殊技能、知識或經驗僱員等；這些建議忽視業界運作的實際需要，亦可能衝擊現有的商業慣例，對香港營商環境可能造成的潛在影響實不容小覷。
 - (5) 普通法奉行「無罪推定」原則；近年香港不少法例已相繼進行修改，以廢止有關被告人負有舉證責任的條文。然而，平機會的諮詢文件反其道而行之，提出「申索人一旦確立事實基礎可作有歧視的推論，舉證責任應轉移到答辯人身上要其證明沒有歧視」；這與主流的司法理念背道而馳，實令人費解。
4. 諮詢文件強調，現有的歧視條例必須與時並進，以更臻完善和應付社會發展的需要；本會對此表示認同，事實上，自 1996 年性別和殘疾方面的《歧視條例》生效之後，本港先後於 1997 年和 2009 年再實施與家庭崗位和種族相關的歧視法規，並曾於 1999 年和 2011 年就前兩項條例的修訂進行過探討。本會建議政府可延續過往這種分門別類、循序漸進的立法與修訂方式，分主題、分階段對現有的各項歧視條例分別進行檢討；同時，平機會應盡可能提出更多具體的方案和細節，並對有關修訂建議可能對不同持份者所產生的各方面影響進行深入而周全的分析，以推動市民在充分知情的狀況下開展討論，為完善本港的歧視法例探尋正確的路向。

2014 年 8 月 29 日