

Unison Hong Kong – for Ethnic Equality
香港融樂會 – 為種族平等

Flat B, 16/E, Skyline Tower, 18 Tong Mei Road, Mongkok, Kln.
Tel 電話：(852)2789 3246 Fax 傳真：(852)2789 1767

旺角塘尾道 18 號嘉禮大廈 16 樓 B 室
E-mail：unisonhk@hongkong.com

香港灣仔軒尼詩道 130 號
修頓中心 31 樓
民政事務局
民政事務局長
林煥光先生

林先生：

種族歧視的立法

貴局 2001 年 11 月 21 日來函(英文版檔號 HAB/CR/1/19/102Pt.2)收悉。本會樂意表明對立法禁止種族歧視的立場，並提供個案闡釋觀點。亦對現行法例的不足提出評論及對商界的一些意見(即來信的 Annex) 作回應。

(一) 立場

本會強烈支持立法禁止種族歧視。在香港社會中，種族歧視的普遍存在，對少數族裔市民正常生活的影響可說是十分嚴重，亦已遍及生活的各個範疇。本會註冊社工專責向少數族裔中的弱勢社群(主要是東南亞/南亞裔青少年及其家長)提供各種服務(詳情請參閱附上的單張)。根據社工前線經驗和接觸到的個案，證明種族歧視在香港各階層普遍存在，不但嚴重傷害受歧視者的心靈，並且在實質上引致他們的權益受損。目前本港並沒有法律禁止任何因種族偏見而加諸他們身上的不當行為，受害者難以獲得補償，社會上對種族平等的教育缺乏，效果亦不顯著，遠遠未能達致一個文明、公平和合理社會的標準。下述個案和事例可反映現實情況。

(二) 個人及僑界的歧視例子

個案一

98年11月，本會社工帶領約12名尼泊爾籍少年，到海洋公園參觀。在171號巴士上層往海洋公園途中，一名中年男子從後座上前，大聲責罵該群少年：「死差仔！污糟邋遢，整臭晒成架巴士，叫人點坐啲？」隨即走落下層座位，繼續車程。那群少年不懂廣東話，莫名其妙地詢問社工發生何事，社工向他們解釋。他們表示，他們大多注重個人衛生，但就經常被人認為是污穢、臭。他們又相信可能是由於他們的膚色較深，所以不時有這些遭遇。這個例子反映了香港社會對膚色較黑的社群的無理排斥，任何一個路人皆可隨意辱罵，令他們自尊心嚴重受損，但卻無須負責。

個案二

99年8月，本會社工帶領13名南亞裔青少年到貝澳露營。他們唱歌、彈結他，聲浪並不太大，而場地內同時亦有另一群華裔青年在大聲玩耍，當時的時間是在晚上九時許。附近同在露營的華人用粗言大罵那些南亞裔青少年，並大罵：「死差仔！返自己國家啦！」反而對其他華裔青少年無一言斥責。被罵的南亞裔青少年向社工表示對此歧視行為很是不滿，但卻十分無奈，因這已不是他們首次同樣的遭遇。他們表示他們同樣擁有香港身份證，父母親族都是香港居民，在香港同樣是每天辛勤工作，不明白本地華人為何當他們是乞丐般看待。這清楚地反映了種族歧視在市民心中普遍存在，當少數族裔人士而受歧視、被侮辱，自尊心受損時，卻投訴無門，社會公義及公平並不存在。

個案三

2001年4月，一次本會社工陪同4名尼泊爾裔少女進入一時裝店看衣服。店員在後面以廣東話竊竊私語地指指點點她們，並以不歡迎的神情緊跟著少女們，並對她們說：「係咪買架？唔係買唔好摸，費事整污糟D衫啦！」這4名少女向社工表示早前已有遭此等待遇的經歷，認為店員不但質疑她們的購買能力，而且認為她們較深的膚色是不清潔的，會弄污她們的衣服，嚴重傷害了她們自我形象，故此她們大都不敢進入華人

開的店舖，避免這種侮辱性的待遇。事實上，香港的法律不能禁止商界、私人團體及個人對有色種族人仕的歧視行爲。

個案四

99年9月，一次6名社工認識的尼泊爾裔少年(11至15歲)在佐敦一間電子遊戲機中心門外避雨，隔著玻璃門觀看裏面的新型遊戲機。女店主拿著鐵棍趕他們離開，少年用不純正的廣東話欲跟女店主理論，女店主用棍打了其中一人，並且報警。後來警察在附近的公園拘捕了其中4名少年人，聲稱在遊戲機中心門外檢獲一枝康樂棋棍，欲控告其中4個11至15歲的少年「藏有攻擊性武器」罪，盤問進行了多日，負責的沙展(油麻地警署)要求這不諳廣東話的少年認罪，並許以並無法理根據的「沙展警誡」了事，少年堅不認罪，事件最後不了了之。少年的父母要請假到警署，又以為兒子做了壞事，嚴重影響父子關係。本會社工其後詢問女店主為何要報警，她說她不喜歡「差仔」在店外，亦不歡迎他們的生意。這個案再次反映市民中的種族歧視行爲，劣質的「自由市場」運作使少數族裔人士無理被排斥打壓，低質素的執法人員參與幫兇，不負責任地嚴重影響他們的日常生活。

(三) 公共服務機構中的種族歧視例子

1. 社會服務界事例

個案五：

按我們的經驗，社會服務界亦存在歧視少數族裔人士的情況。98年10月，本會社工帶同12位印度、巴基斯坦、尼泊爾裔正就讀小三及小四的少年(全部擁有香港身份證，當中8人可操廣東話)到一所在油尖旺區的青少年中心申請入會，社工已於早一星期致電預約，然而該中心職員表示他們只有中文版本的會員申請表，本會社工只有協助他們翻譯並解釋會員申請表格，在借用中心的玩具時，一名尼泊爾少年指著用英語說要借no.2(波子棋的代號)，負責的職員用廣東話說：「你唔識中文就有得借架勒！我又唔識英文！」該尼泊爾裔少年雖可以聽明白她的說話，卻無法用廣東話作出回答，這條件亦使

他大為尷尬，不知是否可繼續使用該中心的其他服務。後來，因一次一名華裔女童(小四)和一名尼泊爾裔男童(小三)的爭吵，他們整批南亞裔兒童被趕出該中心，並說明以後他們都不能使用該中心任何設施及服務。該中心的主任甚至致電本會負責社工，十分強硬地要求我們勿讓那些少年再到其中心去，更向本會社工表示他們主要是服務「本地人」(意指華裔市民)，有責任向「服務對象交代」，故不歡迎南亞裔青少年。

個案六：

2001年6月，本會社工在油麻地區內一所政府停車場內接觸到一群尼泊爾裔的露宿者，他們都十分希望脫離露宿的處境，亦渴望覓得工作，但並不認識香港的社會服務。於是，社工協助他們尋找區內、外由社會服務機構提供給露宿者的宿舍或外展服務，以為這是不太困難的事情，因為全港至少有七間由不同社會服務機構管理的露宿者宿舍，社工嘗試逐一聯絡作出轉介，大部份宿舍都拒絕接收他們，原因並非沒有宿位，而是因為他們不是「本地人」(意即華人)，以及因為他們的職工(如舍監、清潔職工等員工)不懂英文而拒絕接受他們，有些宿舍的職員甚至表示認為他們較污穢、懶惰，而且全是吸毒者，不值得幫助。本會社工解釋並非所有南亞裔露宿者都吸毒而淪落至露宿，他們大多是因失業交不起租金，在港又無親無故所致。事實上，兼收少數族裔的學校學位不足、一般學校不願取錄他們，後果是長期失學，及後又沒有任何培訓機構願意收錄他們，他們根本沒有任何本地承認的學歷，比其他華人更難覓得工作。社工反問其中一間宿舍的負責人：「部份華人露宿者當中不也是有這種問題嗎？為何又獲收錄呢？」他表示實況亦確是如此，但總而言之他們不想收納非華裔的露宿者，著本會社工另覓其他宿舍給他們。結果，除一所遠在港區的宿舍外，六所宿舍都拒絕接收他們入住。對這種情況，社會署亦表示無能為力，這群露宿者現時仍然是露宿街頭。

II. 警界

個案七

我們的男性南亞裔服務對象常被警察截停、搜身，經常被警員惡言相向，警告各種各樣無中生有的「可能犯罪意圖」。本中心其中一位 16 歲的尼泊爾裔會員，在 99 年 10 月，在一個月內就被搜身三次。他認為這遭遇是由於其種族和膚色所引至，每次被帶往警署搜身，都會被要求脫光衣服搜身，每次都有 4-5 名警員在旁觀看嬉笑，他覺得有被性騷擾的感覺。每次的結果都是查不出甚麼，放人了事。這不但浪費當事人許多時間，亦浪費警力。這類事情在他的朋輩中經常發生。事實上，我們的社工從前曾服務華人青少年，在服飾外觀方面，那些華人比上述南亞裔青少年前衛得多(可能亦更惹人懷疑)，但他們則從沒有上述人士的經歷。

個案八

我們的社工多年從事外展青少年服務，陪伴華裔服務對象到警署辦手續或接受問話的經驗相當豐富。相較之下，我們察覺到少數族裔青少年一旦被補，甚至有時是以受害人身份報案(如丟失銀包之類)，往往要等待較華裔市民更長時間。許多前線警員對少數族裔的青少年和他們的家長的詢問，往往是不作回答，就只用手勢表示他們坐下繼續等待，他們只好繼續靜靜地等待。其中一次(2000 年 5 月)，3 位南亞裔青年在觀塘被打，往警署報案，報案室的警員叫他們等，結果等待了五小時(過程中，我們多次追問，我們在等甚麼，然他們只說：「呀 Sir 叫你等就等啦，唔好問。」)，負責的警員也下班走了，最後叫他們明天再來，少數族裔的報案者根本不明所以。警方宣傳中說前線警員都具有用英語溝通的能力，但多次的經驗都表明，事實並非如此，許多前線警員根本沒有能力用英語和他們溝通，又或根本不願意使用英語處理案件。本會社工到警署協助這些會員和他們的家長時，經常見到的都是這種情況，少數族裔人士，不論是被告或原告，都在毫無理由地在等待，警員不是不願理采他們，就是用很勉強的英語叫他們「Wait!」。

個案九

本會社工經常要為種種往往是無理的拘捕奔走於油尖區和元朗區警署，次數太多，部份警員都混熟了，他們當中一些警員向社工表示，前線警員和報案的市民在認人方面覺得很困難，少數族裔的面貌「個個都一樣」，有時的確會出現拉錯人的情況。但社工卻感覺悲哀，因為多次的經驗，是看見警方經常遊說這些錯捕的少數族裔青少年和他們的家長，說是認罪就可了事。2000年7月，本會社工認識的一名尼泊爾裔青年被補，被指破壞九龍公園的掃帚，目擊者的證供表明是一群巴基斯坦人破壞的，但這位目擊者卻拉著這名尼泊爾裔青年，說他在現場，一定有份破壞。警方一到現場，就說：「死差仔！呢度中國人地方，幾時到你惡呀？」就拘補了這位尼泊爾青年。在拘補後，警方並沒有在被破壞的物件上收集指模，但又沒有其他足夠的證據作出檢控。當時負責的警員就提出，假如青年爽快認罪，便可警司警誡了事，否則會改以控告較重的罪行，這位青年選擇就範，結果這名青少年無端負上警司警誡的紀錄，而原因卻是警方的執法和拘捕的起點只是基於他的種族和膚色。

III. 教育界事例

個案十

本會在不同場合已提出關於東南亞/南亞裔學童學位不足和選擇權大受限制的現象。除少數幾所學校外，大部份官立和資助學校都不願意收取這些學童。學校和教育署的分區教育主任們給我們的理由繁多，很多看來往往亦很合理，只是這些足以導致少數族裔兒童和青少年難以入學的「合理」理據，卻沒有發生在華裔學童身上。少數族裔學童不但要跨越數個區域就學，輪候入學的時間亦較華裔生漫長。本會負責人經常與教育署官員接觸，嘗試解決學位不足問題，其中察覺到部份官員們對上述族裔學童帶有歧視。有一次，本會與教育署一位高官開會，建議該署向各學校發出書面文件，鼓勵各校收取東南亞/南亞裔學童。該高官向本會負責人批評上述族裔學生比本地學生蠢，不明本會為何要幫助他們，這明顯是種族歧視。另外，又有一次一位教育署中級官員向本會負責人表示，用於教育的資源不足，故應先服務本地華人，因他們是 Majority(大

多數)。這兩個事例證明連部份執掌教育的官員對非華裔學童都懷有種族歧視態度。少數族裔學童長期無法像華裔學童一樣在居住地區附近學校就讀，亦表明了這種不公平對待不同族裔學童的現象。

個案十一

一位印度裔男孩於 97 年來港，當時 12 歲半的他只有小四程度，在李鄭屋區一所學校申請入學，卻等待了兩年，也未能上課。99 年男孩 14 歲半時向本會社工求助，我們向全港所有兼收東南亞/南亞裔學童的學校查詢，他們都表示沒有學位給該少年。社工到教署分區辦事處求助，結果分區辦事處與教署總部互相推搪，先後兩次給該少年同一份學校名單（已查實沒有學位的同一份名單），便打發他離去。後來本會社工跟分區辦事處理論，該處才肯著手處理該少年人的個案。等了大半年了無音訊，少年已屆 15 歲，分區辦事處竟告訴本會已無需再協助少年尋找學位了，因為他已超越了法定的年齡，分區辦事處亦再無責任處理他的個案。這反映了在現時的機制下，教育當局根本無法提供及時與適當的協助給少數族裔學童，亦無法扭轉大部份官立和政府資助學校不願錄取少數族裔學童的現象。更壞的是，也沒有跡象顯示教署曾積極協助解決問題，只等待協助他們入學的責任隨時間自然消失。這種情況表示了在整體社會環境蓄意忽視少數族裔兒童的教育需要，他們合法的教育權利亦無法獲得保障。

個案十二

2001 年 8 月，三位少數族裔家長收到教署發出的信件，其中兩封指他們正就讀於兩所兼收少數族裔的小學的子女學能不足，要轉介他們的子女到教育署的學業支援部門。而另一封則是警告一名 13 歲輟學學生的家長，要家長申報情況及可能觸犯的教育條例。這些對三位青少年前途有重要影響的信件竟然全是中文！家長看不明白，只有向本會社工求助。此外，亦有一群就讀於兼收少數族裔中學，為數 30 多人的中五放榜學生，收到教育署派發的中五升學指南，封面是中、英雙語，但所有內容都全是中文。在最惶急的一刻，面對這種極度荒謬和被忽視的安排，學生只能感到無奈和無助。幸運的話，他們當中一些人可能會遇上一些懂中文的社會人士，例如社工、朋友加以解釋

當中中文的意思，否則只能白白錯過一些對自己前途或其他生活範籌相當重要的資訊。

事實上，教署至少可以改為向其他族裔人士發出中、英文信件和資訊。但這幾次的經驗，反映的不單是個別教署人員的失責，沒有考慮學生和家長當中，有不諳中文的人士；而是當局無需為他們的工作的果效負責，事實亦無從知道工作的果效，因為結果學生和家長們沒有回應信件而干犯法律時、找不到升學學位時、無法獲得現有服務協助時，承擔惡果的，只是少數族裔人士自己。他們不知從何投訴，亦無處投訴。語言不通和部門的失責，做成了間接歧視的後果。

IV. 其他公共服務機構事例

跟教署相似，很多公共服務機構，只會使用中文版本的服務介紹和宣傳單張，對有需要使用該項服務的少數族裔人士做成極大的不便，往往亦使施政難行，少數族裔人士因此干犯法例的機會亦大為增加。如申請房屋、福利的表格，甚至如衛生署、賽馬會診所、醫院的覆診紙也是全用中文。這些資訊不是欠缺英文版本、譯文，就是負責的人員根本不使用英語版本操作。這表明了大部份公共服務機構沒考慮香港是不同族裔人士聚居的地方，並非所有人都懂得中文。現在的服務水平對部分不懂中文的香港居民造成不便，同樣做成了間接的歧視，間接剝奪了他們使用公共服務的權利。

(四) 現行機制的不妥善

I. 私人領域: 欠缺法制內的解決方案

按照現行法律，市民若受其他市民或私人機構作出基於族種的歧視，根本不能根據法律自保。不論是商店的東主、學校的行政人員、社會服務機構的負責人、食肆商舖的店員、甚或街上的任何一個路人，都可隨意基於種族偏見和各種行政上的方便，而對少數族裔人士作出排斥、驅逐、辱罵、拒絕提供服務，而少數族裔人士亦只能受屈，投訴無門。

對少數族裔人士處境更為不利的，是由於他們屬於少數，由需求帶動的自由市場原則無法照顧他們的需要，商店、學校、社會服務等根本欠缺誘因去為他們作出改善，資源的規劃亦將他們置於不利的位置。沒有法律的介入，單靠教育，不公平的局面極難扭轉。

II. 政府及公營部門: 期望受歧視的個人, 以已力訴諸人權法和法院的解決方案不切實際

目前面對政府部門基於種族的原故而受到歧視，市民只能引用人權法控告政府。然而要經濟拮据，教育水平不高，不懂使用法律援助的少數族裔基層市民以個人身份引用人權法作出控訴，爭取的又是一些零碎的生活細節上的公平，無疑是十分不切實際的安排。可是，無數的不公平生活片斷卻結合成少數族裔生活的嚴重受限，在社會上接近寸步難行，對華裔社群十分公平、開放和方便的每一個生活細節，都每時每刻地反過來打擊著少數族裔社群的生活，作為一個國際化、多元種族的社會，這實在是極為倒退落伍的現象。此外，若遭受歧視的是政府部門的顧員，基於職位的安全考慮，與及他們處於少數的處境，他們很少會挺身而出，爭取較公平的安排。尤其那些不公平的安排在「大部份人」眼中，沒有不妥當的地方。

對於政府或公共機構的主管而言，沒有改變的誘因，因為一些「少數人」的不便，並不影響「大部份人」的生活。欠缺法例的介入，一些如上述的向不諳中文的少數族裔人發中文信、派發中文版本的中五出路指南等事情，便很難改變。

III. 現行法定機構無法處理種族歧視投訴

事實上，這些不公平現象是可以透過一些如平等機會委員會一類公眾形象鮮明、較中立及認受性高的機制作出處理，使到受歧視影響的人投訴有門，亦可據此作出跟進、調查。立法後不但可賦與這機制接受投訴的權利，亦創造了空間和誘因，使投訴者和被投訴者，在鬧上法庭前，切實地對投訴作出跟進和處理。只是現時，並沒有這樣的法理基礎，亦沒有這樣的機構存在。

目前平等機會委員會(平機會)並不能著手處理涉及種族歧視的投訴。主要是由於欠缺法理基礎，無權介入。平機會賴以運作的乃是三條反歧視法例，當中並不包括種族歧視。故此，防止種族歧視法例一日不訂立，平機會(或類似的機構)的職權便無法處理發生於市民之間、私人機構之間有關種族歧視的投訴，受害者投訴無門，無法按法理解決受屈的問題。而對涉及政府內部歧視事件，因公務員的僱主就是政府部門，為了保著職位，雇員大多不願控告政府。在現時沒有類似的投訴機制的情況下，處於少數的少數族裔人士只能息事寧人，白白受屈。

(五) 立法的其他好處

I. 向國際社會傳達正面訊息

香港是一個國際大都會、世界重要的金融中心，向國際社會傳達不同族裔人士在這裏可以和平共處，建設這個大都會這個訊息，可說是十分重要。香港在反種族歧視法制方面已經遠遠落後於大部份國際都會，必須急起直追。既然香港已於 2001 年 8 月向聯合國(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)承諾了打擊種族歧視，理應立法禁止這種行爲，以實踐其承諾。這項立法等同於香港社會的基本建設，一如廉政公署對香港文明社會形象所產生的正面的果效 建立一個公平的社會，有助商業、旅遊業，並能吸引各地精英人才，發展香港。故此在積極方面和消極方面(即打擊歧視行爲)，都有充份理由立法。

II. 吸引和挽留人才

香港欠缺天然資源，其成功的因素是對人才、資金、訊息的流入和善用。現時香港的少數族裔市民，中文運用可能較弱，但一般都可操流利英語，而且與許多國家和地區具有親族、宗教、文化的連繫，能夠為香港帶來新的國際關係、資金和文化資源，他們各方面的才能往往亦能豐富香港的經濟和文化面貌，有助強化香港國際大都會的形象。事實上，在過去數十年來，少數族裔已經為香港帶來了堅忍服從的尼泊爾軍人、印巴裔警察、警衛、南亞的食物、工藝品、菲律賓的音樂人、傭工，在長遠的未來，他們仍將繼續為香港作出貢獻。容許族種歧視對少數族裔市民日常生活做成不公平，不單是道德的問題，亦是輕視他們的特殊才能，拒絕人才的做法，立法禁止種族歧視，在香港這教育水平較高的社會，不但不會做成大量的訴訟，還可以向不同種族的人士，傳達香港歡迎和重視所有族裔在香港安居樂業的正面訊息。

III. 向公眾灌輸清晰而毫不含糊的種族平等共存的意識

立法的教育效果一向十分良好，從過去三條反歧視法案的成功經驗便可作為參考。而事實上，這幾條平等機會法案的訂立並沒有帶出應付不了的訴訟，透過少數幾宗法庭案件卻可立刻禁止了帶有傷害性的歧視行為。受害人有申訴渠道，甚至可獲得賠償，不但對少數難經教化的歧視者具阻嚇作用，而且亦可以深化大眾對公平文明社會的信念。立法的基調可以是倡導性的，同時配合公眾教育，實可收事半功倍之效，教育資源投放的果效可以大大提高。

IV. 為族種歧視和衝突相方製造解決問題的空間

從過去實施三條平等機會法例的經驗得悉，在處理涉及歧視的投訴中，平機會都會先行作出調查、跟進、尋求和解的可能，確實無法解決時，才訴諸法院。亦由於有法例作出支持，投訴相方都較具誠意尋求相方都可接受的方案，故此只有少數案例，需要對簿公堂，而這些案例，在普通法的法制下，可以作為社會和法庭的參考，加強公眾教育的果效。

(六) 對來信附件(Annex)中部分意見的回應

第 A10 項 (Legislation would be “anti-business”, particularly in the current economic climate when businesses are already facing serious difficulties.)

回應: 訂立禁止種族歧視的法案，建立的是更為開放、公平和國際化的營商環境，對商界只會是更為有利。而少數族裔可公平獲得教育、社會服務、就業培訓、醫療、商品和就業資訊等亦使商界可有更多具不同才能、語言能力、國際關係的人才作僱員、僱客，對生意只會更有利。

第 A11 和 A12 項 (Legislation would entail additional costs for companies) (Legislation could reduce job opportunities for the ethnic minorities, as employers might be reluctant to employ them for fear of encountering litigation at a later stage.)

回應: 反歧視的法例並不會影響正常的公司運作，員工薪酬等安排則主要仍是由開放的勞動力市場供求原則和僱傭合約決定。反而更多的勞工選擇往往只會降低經營成本，而不是增加。同時公平的僱傭制度卻會帶來高質素、忠誠度高的僱員，減少優秀僱員的流失，直接減少僱主有形無形的損失。事實上，目前的三條歧視法例並沒有帶來很多訴訟，香港的司法制度亦沒有偏袒僱員的情況。

第 A13 項 (Legislation would create unnecessary disputes between private parties and give rise to vexatious litigation.)

回應: 並沒有跡象顯示，香港的執法和司法部門，會經常將證據明顯不足的案件提堂，浪費法院的時間和公帑。香港的私人企業和市民，亦沒有這種習慣，花費大量的財力和時間，去打不必要的官司。事情最後要弄上法庭，只因為當中至少一方認為受到極大的不公平，無法解決，才會出現。這種情況如果沒有法制上的解決方法，後果往往是不理性的情緒化行動，結果很少是理想的。社會上如有人以種族理由欺辱他人，使他人合理權利受損，其他人卻希望息事寧人，多一事不如少一事，絕不是正常社會所應有的現象。

第 A14 項 (Legislation could engender resentment within the community.)

回應: 在訊息不發達和落後的社會，個人含冤受屈即使不能獲得公平解決，只要知情者忍隱不言，大眾不知道事情的發生，恨怨的情緒的確可能不會在社會中散佈的。但香港的現實卻是：傳媒極為發達，市民（包括少數族裔市民）絕不會接受無聲受屈、受歧視的現況。社會上有良心的人士，亦不會坐視不理，引起的社會輿論及批評，只會損壞政府在市民和國際社會上的形象。倒不如以公正公平的法制，以理服人，減少怨氣。

第 A15 項 (Excessive regulation of businesses is contrary to free market principles.)

回應: 如果立法禁止種族歧視竟會做成香港的商界要作出極大的調整，並影響香港的自由市場運作原則，相信全世界的那些早已推行反種族歧視法的國家必會錯誤地認為，香港成功的自由市場和成功企業，和容許種族歧視必有極大的關係。但事實明顯不是如此，香港的企業的成功，正是由於我們追求公平、開放的態度，和容納來自世界不同國家人民的胸襟和能力，亦有合理的法律和公平的司法制度支持。

第 A16 項 (Existing legislation provides sufficient protection for employees of all races.)

回應: 正如上文已指出，目前的機制並不能保障少數族裔人士的兒童和青少年獲取公平的教育、培訓、司法、社會服務、資訊甚至消費的機會和權利。試問在重重難關成長下的少數族裔青少年，又可以怎樣在社會上作公平的競爭呢？部份少數族裔青年正因失業和欠缺支援（他們許多連領取綜援的資訊亦掌握不到！）而露宿街頭，不但難以覓得工作，連棲身的地方也沒有，就是能獲得半天的替工，同等的工作，亦要領取比華人更低的工資，以為現時的法制能夠保障少數族裔僱員合理權益的人恐怕是過於樂觀了。許多少數族裔的青年和成年人，連成為僱員的機會亦十分渺茫，他們的長期失業或接受極低的工資，並不單單由於經濟差，而是長期以來因為種族的原因，各方面發展機會被剝奪所致。故此訂立反種族歧視法案，實在是刻不容緩。

第B4項 (Specific attention must be given to small and medium enterprises: possibly an exemption for companies employing fewer than a prescribed number of persons.)

回應: 種族平等的原則不能因企業大小而有所不同。僱傭條件則應按市場供求和僱傭合約決定。中、小企業在執行種族平等法例上如有困難，政府應加以協助，例如在技術支援或稅務減免上，但卻不應因企業小而容許按種族而設訂的不公平安排。

希望本會所提供的觀點和案例對貴局有參考作用，並希**早日立法禁止種族歧視行為**，以建立一個種族平和的社會。如有查詢，歡迎致電與本人聯絡。

香港融樂會總幹事

王惠芬

附件：融樂會介紹單張 [註 1]

二零零二年一月十五日

[註 1：此介紹單張未有隨附給立法會議員。]