



Economic and Social Council

Distr.: General
31 March 2014

Original: Chinese/English and English
Chinese/English and English only

Committee on Economic, Social and Cultural Rights

Fifty-second session

28 April–23 May 2014

Item 6 (a) of the provisional agenda

**Consideration of reports: reports submitted by States parties
in accordance with articles 16 and 17 of the Covenant**

List of issues in relation to the second periodic report of China (E/C.12/CHN/2), including Hong Kong, China (E/C.12/CHN- HKG/3) and Macao, China (E/C.12/CHN-MAC/2)*

Addendum

Replies of Hong Kong, China, to the list of issues**

[Date received: 19 March 2014]

* The list of issues (E/C.12/WG/CHN/Q/2) comprises three parts: part one (paras. 1–39) relating to China; part two (paras. 40–59) relating to Hong Kong, China; and part three (paras. 60–70) relating to Macao, China.

** The present document is being issued without formal editing.

GE.14-42105 (C) 020414 020414



* 1 4 4 2 1 0 5 *

请回收



第二部分 中国香港特别行政区的答复

四、有关《公约》一般性条款的问题(第一条至第五条)

第二条第二款：不歧视

问题 40、请说明已采取哪些措施，审查和废除“两星期规则”，并处理该规定造成的歧视和虐待移民家佣的现象。

40.1 “两星期规则”对维持有效的入境管制十分重要，并有助防止外籍家庭佣工(外佣)经常转换雇主或于终止合约后在港非法工作。制订“两星期规则”主要为给予外佣足够时间安排离境，而并非为方便他们在港寻找新雇主。

40.2 有关政策不会影响外佣返回原居地后再申请来香港特区工作。再者，根据聘用外佣的“标准雇佣合约”的规定，外佣雇主须负责外佣返回原居地的全部旅费。

40.3 有关政策已提供适当弹性。在特殊情况下，例如原来的雇主因移民、外调、逝世或经济原因以致不能继续履行合约，或有证据显示该外佣曾遭受苛待或剥削，外佣可申请在香港特区转换雇主而无须先返回原居地。

问题 41、请说明是否打算采取措施，出台立法禁止以性取向和性别认同为由的歧视行为，并说明已采取哪些措施，防止和打击基于这些理由的歧视行为。

41.1 应否引入法例禁止性倾向和性别认同歧视在香港特区是一个极富争议性及敏感的课题，我们必须审慎处理。有人从平等机会的角度看待议题，支持立法；但也有人担心立法可能会对家庭、宗教及教育造成冲击。香港特区政府会继续小心聆听社会上不同的意见。

41.2 虽然目前并无计划进行立法，但香港特区政府一直透过不同的公众教育及宣传活动，推广有关不同性倾向人士及跨性别人士应享有平等机会的信息。这些措施包括：

(a) 设立平等机会(性倾向)资助计划，为有意义而又旨在促进不同性倾向人士及跨性别人士享有平等机会的社区活动项目提供资助；

(b) 在香港特区政府内外推广《消除性倾向歧视雇佣实务守则》；及

(c) 制作及播放电视宣传短片和电台宣传声带，并通过不同媒体进行宣传，

以推广性小众都应享有平等机会的信息。

41.3 为了更好地处理这问题，香港特区政府在 2013 年 6 月成立了消除歧视性小众咨询小组(咨询小组)，就性小众被歧视的关注及相关事宜，特别是性小众在香港特区受歧视的范畴及严重性，以及消除这些歧视的策略及措施向香港特区政府提供意见，以期在社会上建立多元、包容和互相尊重的文化。咨询小组由不同持份者(包括性小众人士)组成。咨询小组正就性小众面对的歧视问题进行聚焦研究，以便咨询小组在掌握实际情况的基础上进一步考虑未来路向。

41.4 在 2014 年 1 月，香港特区政府成立了一个由律政司司长担任主席的高层跨部门工作小组，其小组成员包括有关政府部门及法律界的代表。该工作小组会就变性人性别承认的各个范畴(包括研究关乎因后天取得的性别或身为变性人而受歧视的事宜)进行研究。该工作小组在工作期间会进行广泛咨询，并会向香港特区政府提出建议。

问题 42、请向委员会说明是否考虑采取立法或其他措施，将《种族歧视条例》的涵盖范围扩大到所有公共职能，包括移民部门、员警部队、外籍家佣，以及所有歧视理由，包括国籍、居民权和居留权。

42.1 根据《种族歧视条例》(第 602 章)，“种族”就某人而言，指该人的种族、肤色、世系、民族或人种。为了令法例清晰及明确，《种族歧视条例》订明基于国籍、公民身分、居民身分或在香港特区的居住年期而作出的作为，并不构成基于“种族”而作出的作为。这并没有收窄了《种族歧视条例》对“种族”的定义。虽然基于香港特区的报告第二条下提出的考虑，《条例》第 55 条为关于“进入香港、在香港逗留或离开香港的任何出入境法例”提供例外，事实上《种族歧视条例》同样地在指定范围适用于所有在港人士(不论国籍或入境身分)，保障他们不受种族歧视。

42.2 《香港人权法案条例》(第 383 章)要求香港特区政府在履行其职务时不得作出种族歧视的作为。除了在行政法及《香港人权法案条例》下提供法律补救外，现时设有一整套架构处理对政府部门的投诉，这些架构包括平等机会委员会(平机会)、申诉专员公署、独立监察警方处理投诉委员会、个别政策局及部门的投诉渠道和立法会；由这些机制提供保障一直行之有效。再者，《种族歧视条例》第 3 条明确订明，该条例“对政府具约束力”。《种族歧视条例》亦同时禁止公营机构及私营机构在众多指定范畴(例如雇佣、教育和货品、设施及服务提供)作出种族歧视行为。

42.3 此外，香港特区政府于 2010 年发出《促进种族平等行政指引》(《指引》)，为各有关政策局、部门及公共主管当局提供指导，促进种族平等和确保少数族裔人士有平等机会获得主要公共服务，并在制订、推行和检讨有关政策及措施时，作出这方面的考虑。《指引》涵盖与照顾少数族裔人士的特别需要和协助他们融入社会特

别相关的主要公共服务，即医疗、教育、职业训练、就业及主要社区服务。在 2010 年《指引》涵盖共 14 个部门，在 2013 年涵盖多 8 个部门，其中包括入境事务处(入境处)及香港警务处。

42.4 2014 年施政报告中提及香港特区政府会推行一系列措施，加强对少数族裔的教育支援及就业服务，以及协助他们融入社会。由相关政策局及部门推行的措施要点载于附件。

第三条：男女平等权利

问题 43、请说明为确保同工同酬原则所采取的措施的影响，并说明目前男女工资差异的最新情况。

43.1 平机会自 1996 年成立以来，一直稳步促进同值同酬原则，并把此原则纳入根据《性别歧视条例》(第 480 章)发出的《雇佣实务守则》。平机会于 2006 年 11 月 23 日公布《同值同酬研究》的结果。这项长期研究项目由平机会负责，藉以促进香港特区的同值同酬原则。研究从公务员和医院管理局选出若干工作，发现并不存在两性薪酬不平等的系统性问题。

43.2 其后，平机会于 2008 年 12 月向雇主提供一套清晰的指引，继续加强公众对同酬概念的认识，以解决两性之间的薪酬差异问题，并就指称违反同酬原则的行为进行调查。平机会是参考海外常规与法学观点，以及本地大机构的薪酬惯例后制定有关指引。在指引定稿前，已举办了多次分享会，听取持份者团体(如妇女团体和人力资源从业员)的意见。

43.3 考虑到小型企业的业务规模不及大企业，可能欠缺资源制定有系统且复杂的薪酬制度，因此平机会为小企业雇主出版了一本简易指引，供他们参考。简易指引以本地茶餐厅和小型贸易公司的工种做例子，辅以简单说明和重点提示，以解释小型企业也可容易实行同值同酬。

43.4 指引不单可于平机会办事处索取，也在各主要雇主联会、工会和平机会成立的平等机会之友会派发。平机会已把整个系列的刊物上载到平机会网站，以便公众省览下载；又为雇主及妇女团体及其他持份者安排讲座，讲解同值同酬。平机会又把同值同酬原则与措施的要素纳入不同持份者和一般市民的定期培训课程内。作为整体公众教育的一环，平机会将继续推动同值同酬，以达致人人共享平等机会。

43.5 平机会自推出同值同酬指引和上述宣传及培训工作以来，未收过相关的投诉。我们相信有关工作已对社会产生影响。

43.6 在 2012 年，香港特区按性别划分的就业人士每月就业收入中位数，男性为港币 14,000 元，女性为港币 10,000 元。值得注意的是，香港特区政府、医院管理局及获政府资助学校共约 264,000 人(即劳动人口约 7%)的薪酬政策，皆根据同值同酬原则而订。再者，《性别歧视条例》明确禁止在雇用条款上作出性别歧视。

五、有关《公约》具体条款的问题(第六条至第十五条)

第六条：工作权

问题 44、请说明难民是否可以进入劳动力市场，并接受专上培训或职业培训。

44.1 就《公约》第六条所作的保留条款而言，该第六条并不阻止香港特区因保障本地工人的工作机会，以出生地及居住地资格制订法规限制雇佣工作。

44.2 任何没有权利或许可进入香港特区或在港逗留的人士，纵使提出免遣返保护要求(包括在《入境条例》(第 115 章)下提出酷刑声请以及向联合国难民署香港分署办事处寻求庇护的难民申请)，于条例下均不可合法接受雇佣工作，违反该限制即属犯法。

44.3 尽管如此，已被确立的免遣返声请人和难民可以提出工作申请，入境处处长会考虑每宗个案的情况，并会因应是否有任何恩恤或人道理由或其他特殊情况，以决定是否酌情批准他们的工作申请。获得此等批准的人士，在批准有效期内可以不受上述限制禁止接受雇佣工作。

44.4 香港特区现时并未向公众提供强制性的专上教育或职业培训。院校按照择优而取的原则，录取学生入读专上课程。有关获取职业培训方面，职业培训的主要目的是培训有关人士应付就业。由于难民只会在特殊情况下获批准工作申请而有关批准的原意并非让他们在香港特区长期就业，所以他们一般不会有接受职业培训的问题。

第七条：享有公正和良好工作条件的权利

问题 45、请说明有何法律对标准工时、法定超时工资和休息日作出规定，以及有何法律保护雇员免遭不公平解雇。

立法规管标准工时、法定超时工作薪酬和休息时段

45.1 在香港特区，若干类别雇员的工作时间，包括儿童(15 岁以下人士)和在工业经营工作的青年(15 岁或以上但未满 18 岁人士)受法例规管。其他雇员的工作时间、

超时工作薪酬和休息时段，一如其他的聘用条款，在符合有关法定要求的前提下，由雇佣合约厘定。

45.2 因应社会对香港特区工时情况的关注，香港特区政府完成标准工时政策研究，并于 2012 年 11 月发表有关研究报告，目的是要提供一个坚实及客观的基础，推动社会各界就标准工时这重要议题作进一步讨论。

45.3 为跟进报告，香港特区政府于 2013 年 4 月成立标准工时委员会，任期为三年。委员来自工商界、劳工界、学术界、社会各界和香港特区政府。

45.4 工时议题对香港特区整体劳工市场、人力需求、雇佣关系、工作文化、营商环境、经济发展以及企业竞争力等不同方面均有广泛和深远的影响。标准工时委员会会就工时课题进行知情和深入的讨论，从而建立共识，协助香港特区政府找出未来路向。

保障雇员免受无理解雇的法例

45.5 根据现行《雇佣条例》(第 57 章)，雇员若遭不合理的解雇，可向雇主提出申索，劳资审裁处(劳审处)可作出经劳资双方同意的复职或再次聘用命令；或颁令雇员获得终止雇佣金。若提出申索的雇员是遭不合理及不合法解雇，劳审处如没有作出复职或再次聘用命令，可颁令雇员获得除终止雇佣金外的一笔补偿金。

45.6 根据《雇佣条例》，雇主不支付补偿金或属法定权利的终止雇佣金，属刑事罪行。

45.7 为加强对雇员的保障，香港特区政府正草拟修订《雇佣条例》以赋权劳审处就不合理及不合法解雇的个案，可在其认为作出复职或再次聘用命令属恰当而雇主遵从该命令是合理地切实可行的情况下，无须先取得雇主同意而作出上述命令。

问题 46、请说明已采取哪些措施，确保移民家佣的工资不低于此类工种目前的规定最低工资。请说明是否将修订《最低工资条例》，将留宿家佣也涵盖在内。另请说明已采取哪些措施，确保移民家佣按照《雇佣条例》第十七条每周获得休息日。

确保外来家庭工人不会获发低于“规定最低工资”的工资及享有每周休息日所采取措施

46.1 香港特区政府十分重视保障在香港特区工作的外佣的权益。外佣与本地雇员一样享有按《雇佣条例》的保障及权益。这包括工资的支付、生育保障、休息日、有薪假日、年假、长期服务金等。

46.2 根据《雇佣条例》，外佣有权在每 7 天期间内，享有不少于 1 天休息日。该休息日须为一段不少于 24 小时的连续期间而雇员无须为雇主工作。雇主如无合理辩解而不给予雇员休息日，或强迫雇员在休息日工作，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币 50,000 元。

46.3 除法定的权益外，外佣享有由香港特区政府订明的按“标准雇佣合约”的额外保障，包括“规定最低工资”、免费膳食(或以膳食津贴代之)、往来原居地的旅费、医疗保障以及有合理私隐度的免费住宿等。

46.4 香港特区政府由 1970 年代起为外佣订明“规定最低工资”以保障他们免受剥削，并定期检讨其水平。雇主不可给予外佣低于与其订立的“标准雇佣合约”内列明的“规定最低工资”水平的工资。雇主如蓄意及无合理辩解短付外佣工资，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币 350,000 元及监禁 3 年。

46.5 与本地工人一样，外佣可利用劳工处提供的免费服务，包括以协助雇员解决与雇主的纠纷的咨询和调停服务。如果他们的案件未能透过调停得到解决，会获转介至小额薪酬索偿仲裁处或劳审处寻求裁决。

46.6 劳工处绝不容忍对外佣任何形式的苛待，并会对任何干犯劳工法例的行为严厉执法。在接获涉嫌短付外佣工资或不遵照法例给予外佣休息日的投诉后，劳工处会即时展开调查。如有足够证据，劳工处必定会向违例雇主提出检控。

46.7 为确保外佣了解其权益及外佣雇主了解其责任和违例的后果，劳工处一直推行多项推广和教育活动。活动详情可参阅第 52.14 至 52.16 段。

会否修改《最低工资条例》以包括留宿家庭佣工

46.8 《最低工资条例》(第 608 章)豁免所有留宿家庭佣工，不论其性别、种族及国籍(即本地或是外籍)。香港特区政府是在仔细考虑了所有有关情况及相关组织的意见后，才决定此项豁免，这也是最低工资立法时的共识。豁免安排的其中一项主要考虑是因为留宿家庭佣工的独特工作性质，即于雇主家中居住、在同一地方工作及生活等，令计算和记录工时难以实行，而法定最低工资是以时薪作为基础。此外，豁免留宿家庭佣工的安排，亦反映了其免费留宿雇主家中而获得的非现金权益。这些非现金权益包括雇主提供的免费住宿、通常提供的免费膳食，以及所节省的交通开支。我们没有计划撤销此项豁免。

问题 47、请说明已采取哪些措施，确保与非残疾人从事同等工作的残疾人工资不低于非残疾人。

47.1 平机会透过公众教育及宣传工作不断宣传同值同酬原则，并为公私营界别的机构提供定期讲座及培训，当中包括雇主组织、工会和服务残疾人士的非政府机构；该等工作包含了同值同酬原则及措施的要素。此外，平机会已根据《残疾歧视条例》(第 487 章)推出有关的《雇佣实务守则》，在不同方面(包括雇佣)禁止对残疾人士作出歧视行为。该守则详细解释了《残疾歧视条例》的主要法律观念，并建议良好措施，让雇主和雇员更加明白在《残疾歧视条例》之下，他们各自的权利和责任；守则已于 2011 年更新，并包含一个关乎“同工同酬与同值同酬”的章节。

47.2 有残疾的雇员若认为受到雇主在提出或提供的雇用条款上作出歧视，他们可以向平机会提出投诉。平机会将会就事件进行调查，并在有需要时尝试作出调停。该等雇员亦可以基于《残疾歧视条例》第 72 条向雇主展开民事诉讼。若真实的不公平待遇个案成立，平机会可考虑协助雇员向雇主提出诉讼。

第八条：组织和参加工会的权利和罢工权

问题 48、请提供最新资料，说明如何保护从事工会活动的工人不被解雇。

48.1 《雇佣条例》第 21B(2)(b)条订明雇主不得因雇员行使任何职工会权利而终止其雇佣合约、惩罚或以其他方式歧视该雇员。雇主违反有关规定，可被检控，一经定罪，最高可被罚款港币 10 万元。此外，雇员如因在被解雇前 12 个月内行使职工会权利而遭解雇，有权根据《雇佣条例》向其雇主提出补偿申索。补偿包括复职或再次聘用的命令或终止雇佣金及 / 或最高为港币 15 万元的补偿金。《雇佣条例》亦禁止雇主以雇员参加罢工为理由而不给予通知或代通知金将其解雇。

48.2 为加强对雇员的保障，如前文第 45 项所述，香港特区政府正草拟修订条例，以赋权劳审处就不合理及不合法解雇的个案，可无须先取得雇主同意而作出强制复职或再次聘用命令。有关的修订如获得通过及实施，会补充现行法例，并为因行使参加职工会及其活动的权利而受到歧视的雇员，提供额外保障。

第九条：享有社会保障的权利

问题 49、请说明将居港七(7)年作为申请综合社会保障援助计划的条件之一有哪些实际原因，并解释可否针对有陷入贫困危险的特定群体缩短这一年限要求，而非对每起个案进行单独评估。

49.1 综合社会保障援助(综援)计划的七年居港规定已降低至一年。社会福利署(社署)署长可以为有真正困难的个案行使酌情权，豁免综援的居港一年规定。

49.2 此外，年龄为 18 岁以下的香港特区居民可继续获豁免于居港规定。

问题 50、请说明已采取哪些措施，确保残疾人可以获得社会保障权。

50.1 综援计划为经济上无法自给的人士提供安全网，以应付生活上的基本需要。综援计划无须受助人供款。申请人须接受经济状况调查，以确保公共资源能用于有真正需要的家庭。

50.2 成功申请综援计划的残疾人士可获较健全申请人为高的援助金额。在 2013 年 10 月底，共有约 262,000 个综援个案，其中约 4,000 个(1.5%)被归类为残疾人士个案。综援受助人亦可以获豁免公营医疗服务的收费。

50.3 我们亦为没有领取综援的严重残疾的人士提供免供款及免经济状况调查的伤残津贴。伤残津贴设两层的津贴额，按申请人需要的协助和照顾而定。在 2013 年 10 月底，共有约 123,000 名残疾人士受惠于伤残津贴。

50.4 社署现正营运约 40 个社会保障办事处以协助各计划的申请人，包括残疾人士。

第十条：对家庭、母亲和儿童的保护

问题 51、请说明已采取哪些措施，应对居留权政策的不利影响，并确保这种政策不会导致家庭被分隔在中国内地和中国香港两地。

51.1 在居留权及分离家庭的事项上，香港特区政府一直根据《基本法》以及相关本地法例及政策作出处理。

51.2 根据《基本法》第二十二条，中国其他地区的人进入香港特区须办理批准手续，其中进入香港特区定居的人数由中央人民政府主管部门征求香港特区政府的意见后确定。内地居民如欲来港定居，须向其内地户口所在地的公安机关出入境管理部门申领《前往港澳通行证》(单程证)。单程证制度的实施，是让内地居民依据内地相关法律、法规，通过内地主管部门的审批，有秩序地来港与家人团聚。

51.3 除透过单程证计划来港定居，合资格内地居民亦可向内地当局申领《往来港澳通行证》(双程证)及赴港签注来港探亲。

51.4 单程证、双程证及赴港签注的受理、审批及签发，属内地当局的职权范围。香港特区政府一直有就整体单程证政策与内地当局交换意见，以及反映社会各界的诉求。内地当局亦不时就单程证制度作出调整及优化，例如内地当局于 2009 年把分隔配偶申请的轮候时间由原来的五年缩短至四年，又于同年 12 月 25 日起为合资格

的内地居民签发“一年多次赴港探亲签注”。此外，内地当局由 2011 年 4 月 1 日起，容许合格的港人内地“超龄子女”¹按序申请单程证，善用过去剩余的单程证名额，回应他们来港与父母团聚的诉求。

51.5 此外，就个别有特殊家庭困难但不符合资格申请单程证的个案，入境处会根据求助人提出的要求和个案实际情况，向内地有关部门转介，而内地方面亦有作出正面回应，在有需要的个案酌情向求助人签发单程证或一年多次赴港探亲签注。

问题 52、请更详细地说明已采取哪些实际措施，防止和打击贩出中国香港、贩入中国香港以及在中国香港中转的贩运人口行为，并具体说明这些努力是否还关注伤害外籍家佣的做法。

52.1 香港特区并非人口贩运的目的地、来源地或中转站。香港特区现时的法例亦已为打击人口贩运方面的执法工作提供扎实的基础。打击贩运人口的相关法例包括《刑事罪行条例》(第 200 章)、《入境条例》及《侵害人身罪条例》(第 212 章)等，最高刑罚可达十年至终身监禁。香港特区政府一直致力与海外执法机关保持紧密联系，就有关问题交换情报，并适时进行联合打击人口贩运的行动。

52.2 虽然在香港特区很少发生贩运人口从事性剥削的罪行，但警方亦能于过去三年瓦解五个贩运人口集团，当中有被捕人士的刑期达至 30 个月。2009 至 2013 年 10 月的贩运人口个案如下：

	2009	2010	2011	2012	2013 (至 10 月)
贩运人口案件	4	3	2	4	4

52.3 警方及入境处人员每年平均执行 5,000 多次各类扫荡色情场所行动，拘捕 3,000 至 6,000 名卖淫人士。该两执法机关在执行职务过程中，一向对人口贩运罪案保持高度警觉，竭力鉴定及识别这些潜在受害人，以便为受害人提供适当的协助，例如紧急介入、法律支援、医疗和心理方面的协助、辅导、居所及其他支援服务。入境处会根据情况，为该等受害人延长其访客的逗留期限或暂缓遣返其原居地，以便协助调查及处理相关法律程序。

52.4 就调查人口贩运案件，我们印制及广泛派发相关“调查备忘资料”及“核对清单”予前线警务人员及入境处人员，协助调查及识别人口贩运罪案的潜在受害人。

¹ 在 2001 年 11 月 1 日前，根据内地有关规定，香港特区居民在内地符合规定条件而未满十四周岁的子女，可以申请单程证来港定居，惟申请人若在等候内地机关审批过程中满十四周岁，便不获批准。“超龄子女”就是指这类在等候审批过程中超过十四周岁的子女。

52.5 各执法机关亦定期举行内部培训或研讨会，使前线人员更掌握人口贩运案件之最新趋势，包括识别潜在受害者之技巧。他们亦一向与各国驻港领事馆及非政府组织保持密切联络，以便提供相关支援服务，包括确保贩卖人口活动受害者获得保障。

52.6 此外，为更能配合贩运人口国际趋势的最新发展，律政司于 2013 年 9 月发表的《检控守则 2013》，加入新的章节，包括“剥削他人案件”，为检控人员提供实用的指导方针及提示，协助他们识别剥削他人案件，及依据国际标准及惯例处理有关人口贩运案件的受害人，确保他们在刑事检控程序各阶段都能作出公平、公正和一致的决定。

外佣的劳工权益

52.7 香港特区政府十分重视保障在港外佣的雇佣权益。截至 2013 年 11 月底，香港特区的外佣人数约为 320,600 人，其中约有 51.4%(约 164,700 人)来自菲律宾，约 46.4%(148,700 人)来自印尼，另外约 0.9%(2,700 人)来自泰国。其余来自印度、尼泊尔、斯里兰卡及巴基斯坦等地。

法定保障

52.8 根据香港特区的《雇佣条例》，外佣与本地雇员享有同等法定雇佣权益，例如工资的支付、休息日、有薪假日、生育保障、长期服务金、因工受伤 / 死亡的补偿、组织及参加工会的权利等。

52.9 外佣如怀疑遭受剥削，可经法院索偿，并申请按法定准则提供的法律援助。根据《香港人权法案条例》及反歧视条例，外佣不会因种族、宗教及性别而受到歧视。外佣可免费使用由劳工处所提供的如调停及查询服务。

合约保障

52.10 除法定的权益外，“标准雇佣合约”为外佣提供额外的保障。该合约为香港特区政府唯一认可用作聘用外佣的合约，以保障他们免受剥削。当中订明雇主最少须向外佣支付“规定最低工资”；及必须提供有合理私隐的免费住宿、免费膳食(或膳食津贴)和免费医疗保障；以及外佣往来原居地的旅费。

52.11 现时“规定最低工资”为每月港币 4,010 元，此水平适用于所有于 2013 年 10 月 1 日或以后签订的合约。若雇主短付合约订明的工资，等同触犯《雇佣条例》下的欠薪罪行，一经定罪，可被判罚款达港币 35 万元及监禁三年。

执法及检控

52.12 香港特区政府绝不容忍对外佣任何形式的苛待，亦不会容忍雇主、职业介绍所的任何非法行为。劳工处会严厉对待雇主干犯《雇佣条例》下的罪行的情况，以及不懈地遏止不依法经营(例如向外佣滥收佣金)的本地职业介绍所。一旦收到投诉，会即时展开调查；若外佣愿意担任证人和有足够证据，便会提出检控。

52.13 虽然有报导指外佣来港工作前，被逼支付高昂的介绍费予其原居地的中介公司而引致欠下巨债，香港特区政府就其他国家的营运和违法行为并无境外执法之权力。然而，香港特区政府一直有主动向有关驻港领事馆及其官员反映，促请他们向其政府反映有关问题和寻求解决方案。

宣传外佣的权益

52.14 为确保外佣及雇主清晰其在《雇佣条例》及“标准雇佣合约”下的权益和责任，劳工处一直进行多方面的宣传和教育工作。其中包括印制不同的刊物(除中英文本外，部分还包括以菲律宾文、印尼文及泰文编印的版本)，免费派发给有关人士。这些刊物亦可在网上查阅。

52.15 我们亦有在电台播放宣传片及声带，并在入境处办理外佣签证的办事处和公共交通(例如巴士及火车)播放有关外佣及其雇主权益的宣传短片，以及印制该宣传短片的光碟，免费派发予外佣、雇主及职业介绍所。

52.16 另外，劳工处定期举办《雇佣条例》的简介会及巡回展览，并透过由非政府机构派发相关刊物，以便他们参与及加强他们对雇佣条款及相关法例规定的认识。除此之外，劳工处在外佣经常聚集的地点，举办“外佣资讯站”的活动，播放宣传短片和派发免费资讯包，以提高外佣对自己的权益和投诉途径的认识。

问题 53、请向委员会说明是否将修订法律，以期在一切场合禁止体罚。另请说明除立法措施之外，另已采取哪些措施，防止在家中和家庭以外的照料场所使用体罚。

53.1 保障儿童免受身体虐待受到法例的明确保障。根据《侵害人身罪条例》，任何超过 16 岁而对不足 16 岁的任何儿童或少年人负有管养、看管或照顾责任的人，包括父母，如故意袭击或虐待该儿童或少年人，或导致该儿童或少年人受袭击或虐待，其方式相当可能导致该儿童或少年人受到不必要的苦楚或健康损害，即属违法，一经定罪，最高可被判处监禁 10 年。

53.2 社署每年推行“凝聚家庭、齐抗暴力”宣传运动，举办全港性及地区为本的宣传和公众教育活动，唤起公众关注家庭凝聚力、防止虐待儿童及预防家庭暴力的重要，并鼓励有需要人士求助。社署亦设有家庭生活教育资料中心，为所有提供家庭教育服务的相关部门单位及社会服务机构，提供多元化的多媒体资料素材，目的是加强家庭功能、巩固家庭关系和预防家庭破裂。

53.3 我们一直密切监察虐待儿童的问题，以及执法和福利机构处理虐儿个案的情况。我们会继续透过不同途径协助父母改善亲子技巧，让儿童在充满关爱、悉心培育的环境下成长。

第十一条：享有适足生活水准的权利

问题 54、请说明中国香港当局如何确保综合社会保障援助的水准能够准确衡量最低生活标准。另请说明是否已有扶贫的综合政策和计划，包括每年按通货膨胀情况调整的官方贫穷线。

54.1 我们向综援受助人提供标准项目金额使他们能应付生活上的基本需要。有关金额是每年按社会保障援助物价指数的变动调整。

54.2 除标准项目金额外，综援计划亦提供补助金和特别津贴照顾不同特别群组的需要，包括年老、伤残和单亲。这些补助金和特别津贴亦会按年根据物价指数调整，或按实际所需费用支付。

54.3 事实上，平均综援金额与全港最低支出 25%非综援家庭的平均支出相比，前者在所有住户组别都较高。

54.4 香港特区的首条官方贫穷线连同 2012 年香港贫穷情况报告已于 2013 年 9 月的扶贫委员会高峰会公布。

54.5 贫穷线有助社会各界了解贫穷情况、引导当局制订政策措施及检视政策成效。按国际的主流做法，香港特区的贫穷线以每月住户除税及福利转移前的收入厘订。香港特区政府按全港住户的收入情况，每年更新贫穷线及贫穷情况报告。

54.6 在 2013 年 9 月的扶贫委员会高峰会上，香港特区政府已表明会制定配套政策措施，聚焦协助贫穷线所显示的有需要群组。参考了 2012 年贫穷情况分析，未来香港特区政府的主要扶贫策略会以提供诱因以鼓励有工作能力的人士持续就业，从而改善生活水平，并同时支援贫穷家庭的下一代向上流动。

54.7 2014 年 1 月，行政长官的《施政报告》宣布一系列扶贫措施，范围广泛，惠

及各个群组，是香港特区政府的扶贫蓝图。当中包括的“低收入在职家庭津贴”有以下目标：

- (a) 纾解没有领取综援低收入在职家庭的经济负担；
- (b) 鼓励上述家庭的在职成员持续就业、自力更生，避免这些家庭跌入综援网；及
- (c) 长远来说，协助促进上述家庭中的子女向上流动，纾缓跨代贫穷。

问题 55、请说明为推行穷人租金补贴而采取的措施。鉴于在修订《业主与租客(综合)条例》之后取消了租金管制，请说明如何保护租金不受房地产投机行为的影响。另请说明寻求庇护者和难民的住房状况。

55.1 香港特区以公共租住房屋(公屋)方式向低收入人士提供房屋资助。公屋单位租金定于很低水平。截至 2013 年 9 月底计算，每个单位平均月租约港币 1,540 元。

55.2 截至 2013 年 9 月底，香港特区约有 242 万个住户，当中 736,800 户(30%)居于公屋。

55.3 香港特区政府的宗旨，是为没有能力租住私人楼宇的低收入家庭提供公屋，并以维持轮候册一般申请人的平均轮候时间于约三年为目标。

55.4 鉴于轮候册上人数众多，我们会在 2012/13 至 2016/17 年度的五年内兴建约 79,000 个新公屋单位。至于 2017/18 至 2021/22 年度的五年期内，我们已物色足够土地提供约 100,000 个新公屋单位。

55.5 香港特区政府一直密切监察私人住宅物业市场，并实行多项措施确保市场健康及稳健发展。例如，鉴于物业市场极度亢奋，香港特区政府于 2012 年 10 月宣布加强额外印花税，并引入买家印花税，以应对过热的物业市场，减低物业市场泡沫风险，以及维护宏观经济和金融体系稳定。

55.6 香港特区政府现时并无计划引入租务管制。租务管制主要针对续约和管制租金水平，这或会令业主不愿出租其物业，以致减少房屋供应。此外，业主亦可能会在开始协商租约时，尽量提高租金，以减低续约时受租务管制的影响。香港特区政府关注这会对有迫切房屋需要的人士不利，当中以寻觅居所的弱势社群受影响最大。

55.7 由于租金水平反映楼价，香港特区政府认为最佳应对方法是从根本解决问题，即透过增加房屋(尤其是公屋单位)的供应；以及冷却过热的楼市。香港特区政府会继续密切监察市况，适当时会推出相应措施。

55.8 基于人道理由，社会福利署自 2006 年起委托香港国际社会服务社(服务社)，向免遣返声请人提供实物援助服务，其中包括住屋安排。在香港特区向联合国难民署香港分署办事处寻求庇护、获确认为难民的人可接受有关援助。

55.9 在住屋方面，有确切需要的免遣返声请人，寻求庇护者及难民获提供临时住屋，并获提供水电及其他基本公用设施。由服务社提供的住屋援助种类包括：

(a) 由服务社承租的私人单位。单位设有基本家具、床铺、家居用品及煮食设施；

(b) 由免遣返声请人，寻求庇护者及难民自行安排的住所。服务社直接向合法业主支付租金，而有关租约会按月续租；及

(c) 服务社辖下的罗兰士国际庇护舍。包括妇女或未成年人士等免遣返声请人，寻求庇护者及难民如需要居于有人看管的住所，会获安排入住该庇护舍。

第十二条：身心健康权

问题 56、请说明中国香港当局是否将按照平等机会委员会和民间社会的建议，推行精神健康政策。

56.1 香港特区政府一直重视市民大众的精神健康。我们既定的精神健康政策为促进精神健康和预防精神问题，同时为精神病人提供高质素、可负担得来和可获得的精神健康服务。

56.2 根据世界卫生组织为制定精神健康服务所建议的金字塔框架²，我们一直在采用整合的服务模式促进精神健康，透过涵盖预防、及早发现、适时干预和治疗和复康配套，为有需要的人士提供服务。从促进自我照顾及基层医疗 / 社区护理至提供专科护理和不同程度的院舍服务，我们透过与不同政策局和部门，以及与医院管理局、非政府机构和主要持份者的合作，致力为有精神健康问题人士提供全面、跨专业和跨界别服务。因应在治疗精神疾病上逐渐注重社区和门诊服务的国际趋势，我们还在社区层面上推出新的措施，以便利精神病患者的复康过程及重新融入社会。

² WHO, *The Optimal Mix of Services for Mental Health* (Mental Health Policy, Planning and Service Development Information Sheet), Geneva, 2007.

问题 57、据报告，医疗保险公司拒绝残疾人投保的情况高发；请予说明。

57.1 香港特区的保险公司是以商业原则运作的私营企业，并依据香港特区保险业的规管制度受到保险业监督的监管。虽然如此，保险业监督并无权力干预保险公司接受或拒绝个别投保申请的决定及其条款，不论申请人是否残疾人士，该等决定全属保险公司的商业决定。根据保险业监督的理解，保险公司会在做出决定时考虑众多因素，而申请人是否残疾人士或只是众多因素之一。现时未有证据显示残疾人士的投保申请遭受系统性拒绝。

第十三条和第十四条：受教育权

问题 58、请说明已采取哪些措施，确保所有无权合法停留中国香港和短期内不会被遣返的移民的学龄子女以及少数族裔儿童能够无条件获得公立学校教育。

58.1 无权合法停留在香港特区和短期内不会被遣返的移民的学龄子女可向教育局提出入学申请，教育局在咨询入境处后，会按个案情况(包括是否有学位可供分配、修读期、有关儿童的年龄和教育背景等)，安排申请人入读小学或中学，或修读为新来港儿童而设，为期六个月的全日制“启动课程”。

58.2 香港特区政府确保非华语学生³(特别是少数族裔学生)有同等机会入学、学习及升学。在 2005 年，我们修订小一入学机制，让非华语学生家长与本地学生家长一样可以选择公营学校。同时，非华语家长还可选择分布在其他校网的 8 所传统录取较多非华语学生的学校，以照顾某些非华语学生的情绪和适应需要。

问题 59、请说明已采取哪些措施，处理中学辍学率高的问题。另请说明在实施“华语二”课程安排方面取得的进展。

59.1 根据《教育条例》(第 279 章)第 74 及 78 条的规定，家长有法律责任确保介乎 6 至 15 岁的子女定时上学。在学生缺课个案呈报以后，15 岁以下的辍学生，会由学生辅导主任 / 学生辅导教师 / 学生辅导人员 / 学校社工介入处理，包括为他们提供辅导服务。如辅导服务未能有效令辍学生回校复课，教育局会考虑采取行政措施，如发出警告信或依据《教育条例》第 74 条发出入学令。至于 15 岁或以上的辍学生，教育局会视乎家长的选择、学生的学习能力和学位空缺等因素，安排有关学生返回原校或到其他学校就读。如征得家长同意，教育局也会转介辍学生修读由非政府机构举办的短期课程 / 群育发展课程，以帮助辍学生为复课作好准备。

59.2 由 2014/15 学年开始，香港特区政府会为中、小学非华语学生提供“中国语

³ 规划教育支援措施时，“家庭常用语言不是中文”的学生均归纳为非华语学生。

文课程第二语言学习架构”及配套学与教材料，帮助他们从第二语言学习者的角度出发，有效地学习中文，从而衔接主流中文课堂。其他协助非华语学生学习中文的支援措施载于附件。

附件：

香港特区政府扶助少数民族措施要点

教育

- (a) 由2014/15学年起，教育局会提供“中国语文课程第二语言学习架构”和支援教学材料，并增加学校的拨款以实施该新架构。
- (b) 在高中提供与资历架构挂钩的应用学习(中国语文)科目。
- (c) 推出专业进修津贴计划，以提升中文教师教授中文作为第二语言的专业能力。
- (d) 透过地区为本计划，鼓励非华语学生的家长让子女在学前阶段开始学习中文。

就业

- (e) 推行措施，确保少数族裔人士在投考政府职位时，享有平等机会，例如检讨和修订相关政府职位的中文语文能力要求和招聘安排。
- (f) 警员的招聘测试程序已经修改，要求投考人除以中文外，以英文记述模拟警务行动中的情形，以及如通晓外语 / 少数族裔语言，会获给予额外分数。
- (g) 劳工处会继续搜罗适合少数族裔求职人士的职位空缺，并举办招聘会，以协助他们就业。
- (h) 建造业议会推行推广活动，并连同业界举办招聘会，吸引少数族裔人士加入建造业，以及吸引在职的少数族裔建筑工人参加培训课程，提升技术水平。

社区外展

- (i) 在葵青区开设一间新的少数族裔人士支援服务中心。
- (j) 在所有少数族裔人士支援服务中心和分中心设立青少年专责小组，为少数族裔青少年提供专设计划，例如体育及文化活动，以协助他们的个人成长发展。

健康

- (k) 医院管理局辖下的公立医院及诊所为少数族裔病人提供17种语言的传译服务。

宣传教育

- (l) 与香港电台合力制作电视特辑及推行学校外展计划，协助公众了解少数族裔人士的文化及习俗。
 - (m) 在平机会之下成立少数族裔人士专责小组，负责推广反歧视信息。
-