



## International Covenant on Civil and Political Rights

Distr.: General  
9 April 2014

Original: English and Chinese

---

### Human Rights Committee

## Concluding observations on the initial report of Macao, China

### Addendum

## Information received from Macao, China on follow-up to the concluding observations\*

[5 April 2014]

**第7段：**委員會注意到中國澳門最近於2012年通過了對行政長官產生辦法（《基本法》附件一）的修正案，將有權選舉行政長官的選舉委員會委員人數從300人增加到400人。委員會回顧，《公約》第二十五條承認並保護每個公民參與公共事務的權利、選舉和被選舉權利和擔任公務員的權利。而且，《公約》第二十五條是基於人民同意和符合《公約》原則的民主政體的核心。（委員會第25號一般性意見第1段）。委員會注意到對《公約》第二十五條（乙）項所作的保留，但感到遺憾的是，中國澳門未表示準備實行普選以確保人人有權在真正的選舉中投票以及在不受不合理限制的情況下參選，也未提出實行這一選舉制度的時間表。委員會還關注中國澳門維持其對《公約》第二十五條（乙）項所作保留這一立場（第二、第二十五和第二十六條）。

中國澳門應考慮採取一切準備措施，以期作為優先事項，依照《公約》的規定，實行普遍和平等的選舉。它應充分考慮到委員會第25號一般性意見（1996年），制定一項明確和全面的行動計劃，並為過渡到一個基於普遍和平等原則的選舉制度規定時間表，以確保所有公民能夠根據《公約》第二十五條享有選舉和被選舉的權利。委員會建議中國澳門考慮採取步驟，撤回對《公約》第二十五條（乙）項所作的保留。

---

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

1. 對於委員會建議撤回《公約》第25條b項的保留，特區政府認為此建議不符合澳門現行的政治制度。事實上，中國中央人民政府在1999年就《公約》繼續適用於澳門特區一事照會《公約》保存機關時，根據《基本法》的相關規定，結合澳門特區的法律地位和實際情況，做出四點聲明，包括對《公約》第25條b款規定的保留，符合《1969年維也納條約法公約》可對公約條款作出保留的相關規定。

**第11段：**委員會歡迎司法機構採取行動阻止將違法者移交中國大陸（第12/2007號案件，澳門終審法院的裁決），但感到關切的是，中國澳門無視委員會先前的建議（CCPR/C/79/Add.115，第14段），未制定任何條例來規範將違法者從中國澳門移交中國大陸的事宜，以保護他們不致在遣返後面對被判處死刑或受虐待的危險。委員會充分注意到中國澳門稱正與中國大陸就此問題進行談判（第六、第七、第九、第十和第十四條）。

**委員會重申其先前的建議，並促請中國澳門作為優先事項，與中國大陸進行談判，以期就違法者從澳門移交大陸的問題達成牢靠的協議。中國澳門應確保這一協議符合其在《公約》第六和第七條下承擔的義務。**

2. 《澳門特別行政區基本法》第93條規定：澳門特別行政區可與全國其他地區的司法機關通過協商依法進行司法方面的聯系和相互提供協助。按照該條規定，澳門特區政府區際司法協助與國際司法互助工作小組已與中國內地相關部門就刑事司法協助安排的具體內容及程序進行多次磋商，日後將繼續進行研究及磋商有關刑事司法協助安排，包括移交逃犯的安排。

**第17段：**

委員會欣慰地注意到保護移民工人權利的現行法律框架，但仍感到關切的是，移民工人的僱傭一般不簽訂正式合同，中介機構索要的費用過高，而且工資低於本地工人的工資。上述各種因素使得移民工人處於弱勢地位，易受虐待和剝削。委員會還感到關切的是，在無理解僱或不付工資的情況下，無法訴諸有效的法律手段（第二、第八和第二十六條）。

**中國澳門應加強對移民工人權利的保護，使其不受虐待和剝削，並建立負擔得起的有效機制，確保追究虐待工人的僱主或中介機構的責任。**

3. 關於與外地僱員的勞動合同方面，根據第21/2009號法律《聘用外地僱員法》第23條第1至3款

規定，僱主必須與外地僱員訂立書面合同，且合同內須載有僱員的工作條件和薪酬待遇等內容，合同須一式兩份，由勞資雙方各執一份。人力資源辦公室於審批外地僱員聘用許可申請時，亦會審視有關僱主擬給予僱員的工作條件及薪酬。若僱主沒有與外地僱員以書面方式訂立勞動合同，又或僱主給予外地僱員的條件低於聘用許可申請中擬提供予僱員，根據該法律第32條第2款第1及第2項規定，按每一違法行為涉及的每一僱員，僱主可被科處澳門幣5,000至10,000元罰款，且有關僱主可同時被科處第33條第1款第1項的附加處罰，即全部或部份廢止其聘用外地僱員許可並同時剝奪其申請新聘用許可的權利，為期六個月至兩年。然而，在任何情況下，如僱員已開始工作，不存在正式書面合同不損害其得到報酬的權利。

4. 關於職業介紹所向外地僱員收取服務費方面，根據第32/94/M號法令《發出准照予職業介紹所之制度》第17條第3款規定，職業介紹所不得向外地僱員收取住宿費以外的其他費用，而每月收取的住宿費不得高於外地僱員工資的六分之一，倘證實職業介紹所違反相關規定，按照上述法令第22條第1款（c）項，勞工事務局可向違法者按違法行為涉及的每一外地僱員，科處澳門幣10,000元至30,000元罰款。

5. 關於外地僱員的報酬方面，《聘用外地僱員法》第20條明確規定，與外地僱員建立的勞動關係，尤其涉及權利、義務和保障的事項補充適用規範本地僱員的勞動關係一般制度，因此，外地僱員與本地僱員受到的基本法律保障是相同的。

6. 《就業政策及勞工權利綱要法》及《聘用外地僱員法》均訂有報酬平等的規定，保障外地僱員享有不低於本地僱員的權利、義務及工作條件的待遇，對外地僱員和本地僱員所提供的相同工作或相同價值的工作須給付相同的報酬。此外，根據《聘用外地僱員法》第26條規定，外地僱員有權獲得提供合適的住宿，以及於勞動關係終止時有權獲僱主支付返回常居地的交通費。第88/2010號行政長官批示對外地僱員住宿地點應符合最低的衛生及居住條件作出規定，例如每名外地僱員佔住宿地點的實用面積平均不少於3.5平方米，以及每8名或以下外地僱員獲提供一間具有冷熱水淋浴設備的衛浴間等，而僱主亦可以現金支付的方式確保外地僱員的住宿權，金額為每月不得少於澳門幣500元。

7. 不論是本地僱員抑或是外地僱員，倘若出現僱主不以合理理由解僱的情況，則該僱主需按《勞動關係法》第70條第5款及第72條的規定，向被解僱僱員支付解僱賠償以及作出預先通知；而倘若出現僱主欠付僱員報酬的情況，根據《勞動關係法》第85條第1款第6項規定，按涉及的每一僱員，僱主可被科處澳門幣20,000元至50,000元罰金，而按該法律第87條規定，對僱主所科處的罰金可按《刑法典》的規定轉換為監禁。另外，倘若外地僱員認為其權益受損，其亦可與本地僱員一樣向勞工事務局作出投訴，勞工事務局將依職權作出跟進及處理。由此可見，現行法例已對外地僱員的勞動權益作出有效的保障，並享有訴諸法律的權利。

