



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 Macao, 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.14-40108 (C) 020414 020414



* 1 4 4 0 1 0 8 *

请回收 



第三部分 中国澳门特别行政区的答复

六、有关《公约》一般性条款的问题(第一条至第五条)

第三条 男女平等权利

问题 60、请说明已采取哪些措施，处理在中国澳门持续存在的男女工资差距，并确保妇女获得同工同酬待遇。

60.1 关于男女平等就业，在法律层面上有多重的保障，包括第 52/95/M 号法令《保障劳动关系内男女劳工在就业上获平等的机会及待遇》，其第 9 条规定：不论是男性或是女性雇员，在向同一雇主提供相同工作或同等价值的工作时，应有权获平等报酬。遵循同一个原则，第 4/98/M 号法律《就业政策及劳工权利纲要法》第 5 条第 1 款和第 7/2008 号法律《劳动关系法》第 57 条第 2 款，均订立了同工同酬的规定。除基本薪酬外，《劳动关系法》亦进一步在工作条件方面订立雇员不应因性别及其他原因而遭受不平等的待遇。为落实执行有关规定，劳工事务局在提供招聘登记服务中明确规定，雇主所登记聘用的职位，应征条件及待遇必须是男女一致。

60.2 倘若雇主违反第 52/95/M 号法令关于报酬平等的规定，根据该法令第 15 条规定，劳工事务局可就违法行为所涉及的每一雇员，对雇主科处澳门币 20,000 元至 50,000 元的罚金。

60.3 此外，值得提及的是，1951 年《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬公约》(国际劳工组织第 100 号公约)适用于澳门特区。

60.4 事实上，根据统计暨普查局每季公布的劳动人口、就业人口及失业人口等数据，均显示出澳门特区女性的就业状况良好。从近年的月工作收入中位数统计资料可见，公共部门的男女雇员收入相若；尽管在私营机构的男女雇员收入仍存在差距，但这并非普遍地存在于各行各业，而且造成差距的客观因素很多，例如男女的体能差异、有关行业的发展背景等。此外，妇女事务委员会自 2008 年起每两年进行一次澳门妇女现况调查。根据《澳门妇女现况报告 2010》，在 2010 年，澳门的男女薪酬比率为 0.78，而世界平均数字则为 0.54，由此反映出澳门的数字高于世界平均水平。《澳门妇女现况报告 2012》显示澳门特区女性在职场中作为专业人士及管理人士的比率相对于 2008 年和 2010 年调研的数据是有所上升，女性失业率由 2010 年的 9.3% 降至 2012 年的 7.5%。事实上，相当数量的妇女为了照顾家庭而选择从事工时较少的兼职工作，相应地获得较少的薪酬，这样有可能拉低女性雇员的平均薪酬，而妇女愿意投放更多时间于家庭生活亦可能是导致男女薪酬出现差异的原因。

60.5 实务上，为提升包括妇女及残疾人士在内的不同阶层劳动人士的职业技能，以增加其就业机会，劳工事务局积极与企业、政府部门、工商社团、社会服务团体，以及高等院校等社会伙伴紧密合作，开办切合澳门经济及劳动市场发展需要的职业技能培训课程。藉相同的职业培训，以消除对于女性或男性适合担任某些特定工作的传统假设，从而缩窄性别报酬的差距。据资料显示，于 2010 年至 2013 年(截至 9 月)，每年参加劳工事务局职业培训课程的学员人数及男女比例如下。

2010年至2013参加劳工事务局职业培训课程的学员人数								
	2010		2011		2012		2013 (1月至9月)	
	人次	%	人次	%	人次	%	人次	%
男性学员	6,053	41.77	4,565	37.61	4,012	34.93	3,379	44.89
女性学员	8,437	58.23	7,574	62.39	7,475	65.07	4,148	55.11
总学员	14,490	100.00	12,139	100.00	11,487	100.00	7,527	100.00

资料来源：劳工事务局

七、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 61、请说明复康事务委员会在将残疾人融入劳动力市场方面迄今提出了哪些提案。

61.1 为协助残疾人士融入社会，澳门特区政府设立了复康事务委员会(下称“委员会”)，委员会设立的目标是协助澳门特区政府构思、推行、协调和监察有关残疾的预防和有助残疾人士复康及融入社会的政策，以确保残疾人士的平等权利，同时肯定其价值和尊严。委员会由社会文化司司长担任主席，现时成员由 10 名政府部门代表、15 名非政府组织代表以及 4 位公认的社会杰出人士组成，当中的成员包括劳工事务局局长以及澳门工会联合总会代表，致力为推动残疾人士的融入就业提供意见。

61.2 就有关促进残疾人士融入就业市场方面，委员会的提议包括：

(1) 拓展多元化的社会复康培训设施，增加提供职前培训、辅助就业及庇护工场等设施的职种，以回应各类有特殊需要人士的需求。

(2) 加强向政府部门及企业作推广，共同优化供残疾人士使用的设备，全力推动伤健共融的社会。

(3) 增加庇护性就业、支持性就业与竞争性就业的资源投放，鼓励支持社会各界接受残疾人士的公开就业。

(4) 发展过渡职业生涯方案，以协助残疾人士在职业生涯过程中解决各种疑难。

(5) 建议政府进一步采取措施鼓励社会各界成立社会企业，为更多的残疾人士解决就业问题。

61.3 另外，在实务工作上，作为复康事务委员会成员之一的劳工事务局，其附属部门就业厅辖下的“显能小组”在促进残疾人士就业方面亦担当着重要角色，专责为残疾人士提供就业市场资讯、就业辅导讲座、为潜在雇主及残疾人士提供免费的招聘及职业配对服务，以协助他们进入就业市场，并提供全方位跟进及支援，包括就业登记、面谈、就业选配及为期 3 个月的就业跟进，了解残疾人士的工作进展并且提供协助。“显能小组”亦提供职业辅导服务，如面试前指

导、模拟面试及入职前辅导等。

2010年至2013年劳工事务局残疾人士求职登记的情况				
年份 / 残疾情况	2010	2011	2012	2013 (1月至9月)
失明 / 弱视	6	5	3	1
失聪 / 弱听	25	13	12	8
肢体残障	16	21	20	17
精神病康复	6	13	17	11
智障	15	5	5	8
长期病患者 ^(註)	53	3		
语言障碍	2	1	1	0
痉挛 ^(註)	1	0		
多重障碍	5	1	3	4
其他	1	1	1	1
总人数	63	63	62	50

资料来源：劳工事务局

^註：为配合第 3/2011 号行政法规《残疾分类分级的评估、登记及发证制度》于 2011 年 3 月 11 日开始生效，“显能小组”亦将残疾类别作出调整，长期病患和痉挛不属残疾类别之一，故有关统计数据截至 2011 年 3 月 10 日为止。

2010年至2013年劳工事务局转介就业资料				
年份 / 职业	2010	2011	2012	2013 (1月至9月)
专业人员	1	0	0	0
技术员及辅助专业人员	1	0	0	0
文员	5	11	11	6
服务、销售人员	3	13	13	5
渔农业熟练工作者	0	0	0	0
工业工匠及手工艺工人	0	1	5	0
机台、机器操作员、司机及装配员	0	0	1	0
非技术工人	36	21	20	19
总人次	46	46	50	30

资料来源：劳工事务局

61.4 “显能小组”除了为残疾人士提供就业转介及辅导服务外，同时亦进行相关宣传及推广工作，如与社会工作局于 2004 年合办“伴我启航残疾人士见习计划”；以及分别于 2003 年及 2005 年起，劳工事务局及社会工作局开始隔年合办“优秀残疾雇员嘉许计划”及“聘雇残障人士雇主嘉许计划”，透过相关宣传及推展工作，致力向社会各界推广残疾人士的就业能力，以增加残疾人士之就业机会。

2010年及2012年“优秀残障雇员嘉许计划”提名参加者数据																	
年份	性别		年龄					残疾类别									
	男	女	≤24岁	25至34岁	35至44岁	45至54岁	≥55岁	智障	肢体伤残	失聪/弱听	失明/弱视	精神病	长期病患	痉挛	语言障碍	多重障碍	其他
2010 (第四届)	38	22	7	13	15	15	10	15	14	24	0	1	0	0	1	5	0
2012 (第五届)	39	32	9	20	18	16	8	25	12	25	3	0	1	0	0	5	0
累计	77	54	16	33	33	31	18	40	26	49	3	1	1	0	1	10	0
	131		131					131									

资料来源：劳工事务局

2011年及2013年“聘雇残障人士雇主嘉许计划”提名公司数目		
年份(届数)	2011(第四届)	2013(第五届)
公司数目	60	65

资料来源：劳工事务局

第七条 享有公正和良好工作条件的权利

问题 62、请说明已采取哪些措施，确保移徙工人能按正式合同聘用，而不必向招聘机构缴纳过高的费用，并获得与从事同等工作的本地工人平等的工资。

62.1 第 21/2009 号法律《聘用外地雇员法》第 23 条明确规定与外地雇员的劳动合同必须以书面方式订立，且合同须一式两份，由劳资双方各执一份；该合同中亦必须载明双方的详细身份资料及住所、雇员的职级及有关报酬、工作地点、正常工作时间及时段、合同的生效及订立日期。

62.2 关于招聘机构的收费方面，根据第 32/94/M 号法令核准的《发出准照予职业介绍所之制度》第 16 条(a)项规定，原则上禁止职业介绍所以安排工作为由向求职者收取任何金额，但该法令第 17 条第 3 款例外地规定，为外地雇员安排住宿的职业介绍所，可每月收取不超过外地雇员工资六分之一的住宿费。换言之，职业介绍所不得向外地雇员收取住宿费以外的其他费用，倘发现有违反相关规定的情况，劳工事务局会按同一法令第 22 条第 1 款(c)项，按违法行为涉及的每一外地雇员，对职业介绍所科处澳门币 10,000 元至 30,000 元的罚款。

62.3 此外，《就业政策及劳工权利纲要法》及《聘用外地雇员法》均订有“报酬平等”的规定，保障外地雇员享有不低于本地雇员的权利、义务及工作条件的待遇，对外地雇员和本地雇员所提供的相同工作或相同价值的工作须给付相同的报酬。另一方面，与外地雇员建立的劳动关系，尤其涉及权利、义务和保障的事项，按《聘用外地雇员法》第 20 条规定，补充适用规范本地雇员的劳动关系一般制度，换言之，外地雇员与本地雇员是受到相同的基本法律保障，不论是本地或是外地雇员的权利受到损害，包括出现不合理安排或欠薪等情况，劳工事务局均

会依法作出跟进及处理。

问题 63、请说明是否将修订 2008 年《劳动法》，推行最大工时和最低工资。另请说明雇主若不支付工资将受到何种制裁。

63.1 须指出的是，现时的《劳动关系法》第 33 条第 1 款对正常工作时间有所规范，每日不得超过 8 小时，每周不得超过 48 小时；虽然雇主可因应企业的营运特性，与雇员协议每日的工作时间超出有关限制，但须确保雇员每日有连续 10 小时且总数不少于 12 小时的休息时间，以及每周工作时间不得超过 48 小时。

63.2 另一方面，《劳动关系法》第 36 条至第 38 条对正常工作时间以外提供超时工作的情况、相应报酬及休息时间作出规定。根据该法律第 36 条规定，雇主或雇员均可提出超时工作的要求，但必须征得另一方的同意并须备有证明同意的记录；然而，当发生不可抗力、雇主面临重大损失或不可预料的工作增加的情况下，雇主可无需征得雇员的同意而安排其提供超时工作；在不可抗力及雇主面临重大损失的情况下，雇员每日工作时间不可超过 16 小时，而在雇主面对不可预料的工作增加的情况下，有关雇员每日工作时间亦不可超过 12 小时。

63.3 提供超时工作的雇员有权根据该法律第 37 条规定收取额外的超时工作报酬，而在强制提供超时工作的情况下，有关雇员尚可按第 38 条的规定享有有薪补假的权利。

63.4 倘雇主全部或部分否定雇员的休息权，已构成轻微违反行为，可根据该法律第 85 条第 2 款(二)项的规定，按违法行为所涉及的每一雇员，对雇主科处罚金澳门币 10,000 元至 25,000 元。

63.5 关于最低工资方面，自 2007 年起澳门特区政府的外判保安员及清洁员已获法定最低工资的保障，有关的金额亦于 2013 年 6 月起调升至每小时最低澳门币 26 元、每日最低澳门币 208 元或每月最低澳门币 5,408 元。另一方面；为配合社会的发展情况及需要，特区政府持续透过社会协调常设委员会推动劳、资、政三方就设立最低工资制度展开讨论。现时，劳资双方已同意先为在物业管理服务范畴中从事清洁及保安工作的雇员订定最低工资，为收集社会各界的意见，特区政府于 2013 年 9 月 30 日至 11 月 15 日期间就有关草案进行公众咨询。咨询期内，特区政府总共收到 1,007 份书面意见，现正对有关意见进行分析并编制总结报告，同时亦准备草拟有关法案及其他立法前的准备文件，争取于 2013 年 12 月底完成立法前的准备工作。

63.6 值得提及的是，虽然最低工资目前尚未在澳门特区内普及实施，但为了减轻低收入雇员的负担，特区政府自 2008 年起透过第 6/2008 号行政法规推出临时措施，向季度工作收入少于一定金额(现时为澳门币 14,100 元)的年满 40 岁澳门特区永久性居民提供工作收入补贴。

63.7 在保障雇员获得工作报酬方面，《劳动关系法》第 62 及 63 条规定雇主有义务定期及按时支付雇员的基本报酬，如雇主因归责于本身的理由，未能按时让雇员取得其基本报酬，则已构成迟延。根据同一法律第 85 条第 1 款(六)项规定，倘雇主全部或部分否定雇员获取报酬的权利，已构成轻微违反行为，可按违法行为涉及的每一雇员，对雇主科处罚金澳门币 20,000 元至 50,000 元，而第 87 条规定订明有关罚金可按《刑法典》的规定转换为监禁。

第八条 组织和参加工会的权利和罢工权

问题 64、请说明对组织和参加工会的权利有哪些限制(如果有)。另请说明《基本法》是否保护工人不会在从事工会活动或参加罢工后遭到报复。

64.1 《澳门特别行政区基本法》第 27 条规定澳门居民享有言论、新闻、出版的自由，结社、集会、游行、示威的自由，组织和参加工会、罢工的权利和自由。为落实上述原则性规定，澳门特区订有一系列的规定，以进一步保障居民的结社和罢工等权利得以实现，包括《民法典》和第 2/99/M 号法律《结社权规范》；其中《结社权规范》订明任何人有权自由地无需取得任何许可而结社，只要其社团不以推行暴力为宗旨或违反刑法又或抵触公共秩序；社团可依其宗旨而自由进行活动，除非法律规定或法院裁定的情况外，公共当局不得干涉，且不得将社团解散或中止其活动。该法律的第 4 条第 2 款更规定任何人，即使是公共当局，强迫或胁迫任何人加入或脱离社团，可根据《刑法典》第 347 条规定处以最高 3 年徒刑或科罚金。

64.2 此外，《就业政策及劳工权利纲要法》第 5 条第 1 款(f)项规定所有劳工有权加入代表其利益的社团。

64.3 具体而言，《劳动关系法》第 10 条(一)项则明确禁止雇主以任何方式阻碍雇员行使有关权利以及因该等权利的行使而损害其利益，倘若雇主违反上述规定，则根据该法律第 85 条第 1 款(二)项的规定，构成轻微违反行为，可按违法行为涉及的每一雇员，对雇主科处罚金澳门币 20,000 元至 50,000 元。根据《聘用外地雇员法》第 20 条规定，外地雇员亦享有与本地雇员同样的结社权利保障。

64.4 就公共行政工作人员而言，第 87/89/M 号法令核准的《澳门公共行政工作人员通则》第 89 条第 1 款(n)项及第 132 条亦规定了工作人员可基于从事工会活动而合理缺勤。尽管第 66/94/M 号法令核准的《澳门保安部队军事化人员通则》第 32 条对军事化人员行使结社及罢工等权利作出一定的限制，但这是符合《经济、社会及文化权利的国际公约》第 8 条的规定，由于特区军事化人员的职责涉及重大的公共利益，其是否能顺利执行职务关系到澳门特区的公共安全及市民的人身和财产安全。因此，军事化人员在职期间，其结社自由受到一定的限制，然而有关限制仅涉及军事化人员加入及参与具政治或工会性质的团体及其活动，但并不妨碍该等人员行使法律限制范围以外的结社权。

第九条 享有社会保障的权利

问题 65、请说明社会福利体系能否惠及移徙工人。

65.1 关于社会福利体系方面，考虑到澳门特区的社会实况，现时澳门特区的法律并没有规定将所有社会福利延伸至移徙工人，具体情况如下：

1. 社会保障方面

65.2 第 4/2010 号法律建立澳门特区的社会保障制度，旨在为居民提供基本的社会保障，尤其是养老保障，主要包括以下的给付形式：养老金、残疾金、失业津贴、疾病津贴、出生津贴、结婚津贴及丧葬津贴。

65.3 尽管外地雇员不符合参与澳门社会保障制度的供款资格，但雇主及外地雇员可彼此协定设立私人退休金计划。按照第 6/99/M 号法令《设立私人退休基金之新法律制度》规定，雇主及雇员向退休金计划及退休基金缴纳的供款，皆获免除税项，而按照第 12/2003 号法律修改的第 2/78/M 号法律核准的《职业税规章》规定，受益人由此所收取的金钱给付也属不课税收益。根据澳门金融管理局的资料，外地雇员于过去 3 年受惠于私人退休金计划的百分率稳步增长。

项目	2010 年	2011 年	2012 年
受私人退休金制度保障的雇员人口比例	29.4%	30.6%	34.8%
私人退休金受惠雇员人数	80,520	90,000	100,000
居民雇员	87.8%	85.8%	83.0%
非居民雇员	12.2%	14.2%	17.0%

资料来源：澳门金融管理局

65.4 值得提及的是，考虑到中国内地外雇人数趋升，由 2010 年 41,895 人增加至 2013 年第 3 季度 82,287 人，占总外雇人数的 62.9%，因应在澳门及中国内地往返工作和生活的区域流动人数增多，在《粤澳合作框架协议》的政策机遇下，澳门特区政府与广东省人力资源和社会保障厅已于 2013 年 6 月 14 日签署了《粤澳养老保障合作协议书》，加强两地共同研探可携式社会保障的可行性。

2. 工伤意外保障

65.5 根据《聘用外地雇员法》第 20 条、《劳动关系法》第 9 条第(5)项，以及第 40/95/M 号法令核准的《对工作意外及职业病所引致之损害之弥补之法律制度》第 46 至 54 条及第 62 条，明确规定雇主须为所有雇员购买工伤意外保险，向在合同期限内因工作意外或职业病的雇员提供赔偿，包括医护诊疗、配置与维修辅具、暂时或长期丧失工作能力保障、因工死亡补偿及殡葬费等等。

3. 卫生护理

65.6 根据第 24/86/M 号法令《澳门居民取得卫生护理规则》规定，现时只有澳门特区居民才可获得澳门公立医院及其辖下的卫生中心提供的卫生护理服务。然而，事实上，为吸纳及稳定人资，部分雇主会为雇员购买商业医疗保险，为他们提供最佳的附带福利。

65.7 值得指出的是，法律特别保障怀孕的雇员，按《聘用外地雇员法》第 20 条及《劳动关系法》第 56 条及第 85 条第 1 款(五)项规定，不论是本地的还是外地的雇员，雇主不得安排处于怀孕期或分娩后三个月内的女性雇员担任对其身体不适宜的工作，倘若雇主违反此规定，按违法行为所涉及的每一雇员，可被科处罚金澳门币 20,000 元至 50,000 元；亦不得单方面与处于怀孕或分娩后 3 个月内的女性外地雇员终止劳动关系，否则需向被解雇的女性雇员作出相等

于 56 日基本报酬的赔偿。

4. 住宿及返回常居地的保障

65.8 根据《聘用外地雇员法》第 26 条，外地雇员有权获雇主或负责进行招募的职业介绍所提供合适的住宿，此住宿权利可以现金支付的方式确保，而第 88/2010 号行政长官批示更明确订定有关住宿地点应符合的最低卫生、居住条件，以及订定以现金保障住宿权利时的最低金额（现时为每月澳门币 500 元），违反上述规定的雇主可被科处罚款澳门币 5,000 元至 10,000 元。另外，外地雇员亦有权于劳动关系终止时获雇主支付返回常居地的交通费。

5. 社区支援服务

65.9 特区政府专为包括外地雇员在内的新来澳人士编制《居澳生活锦囊》小册子，以协助他们尽快认识、适应和融入澳门的生活，外地雇员也可参与由社会工作局资助、澳门工会联合北区综合服务中心及澳门明爱合办的“外地劳工网路服务”，服务内容包括认识澳门、日常生活医疗卫生常识、语言能力培训、文康活动、人际心理支援等等。其他的社会服务机构亦有为外地雇员提供不定期的康启活动和烹饪课程。

第十条 对家庭、母亲和儿童的保护

问题 66、请说明已采取哪些措施，将家庭暴力定为单独的一项刑事犯罪。请进一步详细说明当局已采取哪些措施，打击家庭暴力行为，并加强向受害者提供的各项服务。

66.1 目前在澳门特区的刑事法律制度下，家庭暴力未被定为一项独立的刑事犯罪，然而现时涉及有关家庭暴力的行为由《刑法典》的一般刑事犯罪规定规范，如《刑法典》第 137 条及第 138 条对侵犯身体完整性罪作出规定，而第 146 条更专门对虐待未成年人、无能力之人或配偶的行为加以处罚，其规定对于受自己照顾、保护或自己有责任指导或教育的未成年人、无能力之人或因年龄、疾病、身体或精神缺陷而能力低弱之人、配偶或在类似状况下共同生活的人施以身体或精神虐待者，处 1 年至 5 年徒刑；如引致受害人身体完整性受严重伤害或如致受害人死亡，将加重刑罚（分别为 2 年至 8 年徒刑及 5 年至 15 年徒刑）。

66.2 在暴力行为人的刑事程序进行期间，法官可因应具体情况依法命令对行为人采取适当的强制措施。

66.3 事实上，澳门特区政府已拟订《家庭暴力防治法》草案文本，并于 2012 年 9 月起展开了新一轮的咨询工作，目前法律草案的最后完善工作已经基本完成，将具备条件在短期内进入立法程序。借着稍后此法的公布适用，将会加强对家庭暴力受害人的保护和支援，亦会命令施虐者接受适当的辅导，以减低其暴力行为出现的可能性，并加强面向社区、学校、专业人员等的关于预防家庭暴力的宣传及教育。

66.4 在救济和保护受害人方面，社会工作局辖下设立家庭辅导办公室，由心理专家、法律人员及社会工作者组成，为高风险家庭、家庭暴力受害妇女及其儿童提供多元服务。该局亦设立多个社会工作中心，为法院及紧急个案提供支援。具体服务范围包括：

(1) 住宿及生活照顾方面：两所民间机构获政府资助，为受暴力侵害的妇女及家庭提供庇护服务，并向因离开家庭而面对经济困难的受害人提供每月的经济援助，以保障受害人的安全及让其于安稳的环境下生活。

(2) 法律方面：若涉及未成年人受虐，社会工作局会向检察院提交相关的状况报告，并因应个别情况，根据第 65/99/M 号法令核准的《未成年人司法管辖范围内之教育制度和社会保护制度》，向法院申请将未成年人交托予机构照顾。倘若施虐者为其父母或监护人，该局会为受害人向法院申请设立监护措施，安排合适的监护人协助受害人处理生活事务。另一方面，该局亦会向受害人及其家人提供法律咨询，为其解答法律上的疑问，如家庭暴力事件中所涉及的婚姻及财产等事宜。

(3) 学习方面：如受害人因遇害事件而影响其学习或需转换学习环境，该局会透过跨政府部门的协作，以协助受害人处理学习上的问题，让其继续于安全的环境下学习。

(4) 治疗方面：必要时，受害人及其家人可获提供医疗辅导服务，包括心理辅导及相关之转介服务。

66.5 社会工作局亦与具类似宗旨的私人社团机构及其他实体保持紧密联系，给予支援及相互合作，例如资助民间社团设立 24 小时求助热线，为受家庭暴力影响的妇女和儿童提供支援和辅导服务。另外，该局亦在预防层面着手，加强社区宣传，于每年的国际家庭日及消除对妇女的暴力行为国际日期间举办各式宣传活动及研讨会，藉此提高市民关注。

问题 67、请向委员会说明是否打算修订法律，以期在一切场合禁止体罚。

67.1 针对儿童的体罚行为，澳门特区的法律制度有一系列规定予以处罚。视乎犯罪情节，可根据《刑法典》的不同罪名予以处罚，包括普通伤害身体完整性罪(第 137 条)、严重伤害身体完整性罪(第 138 条)及加重伤害身体完整性罪(第 139 条)，倘若伤害行为是教学人员在执行职务时作出，则可按《刑法典》第 140 条加重处罚行为人，将刑幅的上下限分别提高三分之一。

67.2 此外，如上述，《刑法典》第 146 条专门规定对于受自己照顾、保护、指导或教育的未成年人，对其施以身体或精神虐待，或予以残忍对待，又或者不向其提供应当作出的照顾或扶助，行为人处 1 年至 5 年徒刑；如引致受害人身体完整性受严重伤害或如致受害人死亡，将加重刑罚(分别为 2 年至 8 年徒刑及 5 年至 15 年徒刑)。

67.3 关于在学校或教育机构对儿童作出纪律处分方面，第 46/SAAEJ/97 号批示核准的《官方教育机构之学生纪律制度》明确禁止学校使用有损学生精神、身体完整性及其个人尊严的惩罚作为纪律处分。事实上，教育暨青年局每年发出《学校运作指南》，指引学校各项工作的开展，当中，就有关消除一切形式的体罚方面，《学校运作指南》明确要求学校贯彻下列指引：(1) 不得因性别、种族、文化背景、宗教信仰、家庭背景、生活方式、学业成绩及身心发展等差异而对学生进行各种精神上或肉体上的伤害行为；(2) 不可使用有损学生精神、身体及其个人尊严和心灵健康的惩罚，如打学生、指令学生自我伤害或互相伤害、指定某种令身体劳累的姿势或动作、藉增加课业作为惩罚、罚抄写校规或羞辱性文字、禁蔽式的隔离、社交隔离、言语羞辱、示众式羞辱、非赔偿性之罚款、剥夺生理需要等。

67.4 为监督上述指引的执行，教育暨青年局与学校危机小组建立通报机制，学校如发现怀疑违反上述指引的情况，须向该局通报，以便其开展调查督导等工作，及时纠正问题，如情况属实将依法作出处罚。

67.5 对于因作出犯罪或轻微违反事实而须接受教育监管的 12 岁但尚未满 16 岁的青少年，第 2/2007 号法律《违法青少年教育监管制度》订有规范少年感化院对违规青少年的处理方法，亦明确禁止采用有损学生身体完整性、健康及尊严的教育监管措施，以保障青少年免受任何不良对待及各种形式的体罚。

67.6 为落实有关条文的执行，少年感化院为新入职的工作人员安排相关的职前培训课程，亦有为其他工作人员提供定期内部培训；此外，该院亦经常进行会议，讨论各项运作事宜，以确保工作人员按有关的法律执行职务。

第十一条 享有适足生活水准的权利

问题 68、请提供最新资料，说明公共社会房屋增加供给计划的实施情况。

68.1 澳门特区一直重视居民的住屋问题，明确提出了“居有所居，安居乐业”的房屋政策目标，以及“社屋为主、经屋为辅”的公共房屋政策方针，稳步推进公共房屋的工作，以协助经济困难的家庭解决住屋需求。直至目前为止，特区政府已提供近 45,200 多个公共房屋单位，以及透过《自置居所贷款利息补贴制度》资助近 18,600 多个单位作供款，并推行《社会房屋轮候家团住屋临时补助发放计划》，在财政上补助获接纳轮候社会房屋的家团。

68.2 同时，特区政府亦计划在五幅新填海土地中，预留一定的土地储备，作为兴建公共房屋，而部份收回的非法占用的土地，亦将预留作兴建万九后公共房屋之用。

第十二条 身心健康权

问题 69、请提供更多资料，介绍 2008 年成立的禁毒委员会的工作，以及为防止非法吸食毒品而采取的措施的影响。

69.1 澳门特区政府贯彻积极实行控制供应、减低需求和减低伤害的三大禁毒政策。于 2008 年设立的禁毒委员会致力促进与禁毒相关的公共及私人单位的联系和合作，促使所需的协调工作制度化，藉此动员整个社会的共同参与，全面提升禁毒工作的成效，其职能包括协助政府订定及落实有关打击毒品及药物依赖的政策、策略及计划；并透过整体、跨部门及跨学科的方式协调由澳门特区公共及私人实体所开展的打击毒品及药物依赖行动。

69.2 禁毒委员会辖下设有关注青少年毒品问题工作小组，协助政府制定有关防治滥药的策略及推动全民参与预防及禁毒教育宣传工作，亦设有禁毒法执行及跟进工作小组，协助政府推动有关防治青少年滥药的策略、检视及协调有关禁毒法例的执行情况，以及提供相关完善意见。

69.3 2010 年至 2012 年间，关注青少年毒品问题工作小组先后开展 3 个工作项目：

(1) 于 2010 年起开展“青少年滥用药物程度研究”，旨在加强对澳门滥药青少年的资料搜

集，评估青少年的滥用药物的严重程度并作出相应措施，同时弥补现时滥药者中央登记系统的不足。有关研究的分析结果反映 16 至 18 岁受访青少年在滥药人数及严重程度方面均较其他年龄层为高、药物滥用危机级别随年龄增长而有所增加，以及学历越高者其滥药危机越低等，此等分析结果有助澳门特区制定针对性禁毒措施。

(2) 于 2011 年开展“戒毒锦囊”推广计划并持续进行，内容包括：(i) 制作戒毒锦囊宣传纪念品，内附戒毒宣传热线及相关咨询平台网址；(ii) 开设专属网页，载有一系列关于青少年及家长对滥药问题的模拟短片及声带、相关戒毒组织资料和报章、药物滥用筛选量表及互累症自我检测量表等；(iii) 提供热线短讯服务，透过手机短讯为有关家长及青少年提供戒毒相关资讯，并每月更新讯息；(iv) 向政府及民间团体开展“戒毒锦囊”培训工作，加强前线执法人员的毒品知识，2012 年有 1,292 人次参与培训，2013 年(截至 10 月)增至 1,780 人次。

(3) 为鼓励年青人透过艺术创作，深入思考吸毒的祸害，探索生命价值和健康生活的重要性，从而增强抗毒能力，社会工作局于 2012 年 9 月至 2013 年 7 月期间，联同文化局及 4 个禁毒民间团体共同策划及举办“禁毒微电影创作比赛系列活动”，吸引数百名青少年参加，比赛专题网页共有逾万人次点击，是次活动有效地展现毒品的祸害和推广预防滥药的意识。

第十三条和第十四条：受教育权

问题 70、请说明是否打算采取措施，确保免费向移民子女提供初等教育。

70.1 虽然目前只有澳门特区居民中非高等教育学生可根据第 9/2006 号法律《非高等教育制度纲要法》和第 19/2006 号行政法规《免费教育津贴制度》享有免费教育的权利，而澳门特区政府暂时未有将相关免费教育津贴扩展至非澳门特区居民的计划，但值得强调的是，《非高等教育制度纲要法》第 3 条第 1 款明确规定所有人不论其国籍、血统、种族等均依法享有受教育的权利，当中包括所有外地雇员在澳生活的子女，而事实上，现时公立学校对就读正规教育的非澳门特区居民学生的收费明显远低于澳门特区政府就相关教育阶段所投入的人均教育成本。