

# 立法會

## Legislative Council

立法會CB(1)103/10-11號文件  
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB1/PL/PS/1

### 公務員及資助機構員工事務委員會

#### 會議紀要

日 期：2010年5月24日(星期一)  
時 間：上午10時45分  
地 點：立法會大樓會議廳

出席委員：李卓人議員(主席)  
潘佩璆議員(副主席)  
吳靄儀議員  
譚耀宗議員, GBS, JP  
李鳳英議員, BBS, JP  
梁家騮議員  
黃成智議員  
葉偉明議員, MH  
葉劉淑儀議員, GBS, JP  
梁國雄議員

列席議員：王國興議員, MH

缺席委員：張文光議員

出席公職人員：議程第IV項

公務員事務局局長  
俞宗怡小姐, GBS, JP

公務員事務局常任秘書長  
黃灝玄先生, JP

公務員事務局副秘書長1  
楊何蓓茵女士, JP

**議程第V項**

公務員事務局局長  
俞宗怡小姐, GBS, JP

公務員事務局常任秘書長  
黃灝玄先生, JP

公務員事務局副秘書長2  
盧世雄先生

**應邀出席者 : 議程第IV項**

香港融樂會

總幹事  
王惠芬女士

計劃主任  
丁惟彬先生

個別人土

夏見山先生

金永輝先生

Jeffrey ANDREWS先生

Sandeep SINGH先生

平等機會委員會

主席  
林煥光先生

**列席秘書 : 總議會秘書(1)2  
麥麗嫻女士**

**列席職員** : 助理法律顧問8  
易永健先生  
  
高級議會秘書(1)6  
袁家寧女士  
  
議會事務助理(1)5  
林淑儀小姐

---

經辦人／部門

事務委員會歡迎梁國雄議員加入成為委員。

## **I 確認通過會議紀要及續議事項**

(立法會CB(1)1913/ —— 2010年3月15日會議的  
09-10號文件 紀要)

2. 2010年3月15日會議的紀要獲確認通過。
3. 應委員於2010年4月19日上次會議提出的要求，公務員事務局局長向委員簡介政府當局在推展有關修訂基本職級公務員入職制度的建議方面的工作進展。委員察悉，當局已完成諮詢職方、部門／職系管方和諮詢組織的工作。公務員敘用委員會亦支持修訂建議。政府當局初步計劃於2010年8月／9月左右實施修訂建議。

## **II 上次會議後發出的資料文件**

(立法會CB(1)1700/ —— 教育工作人員總工會  
09-10(01)號文件 投訴教育局在計算官  
立學校教師和津貼學  
校教師的薪酬時未有  
遵照政府的薪酬政策  
的意見書

立法會CB(1)1738/ —— 一名市民與地政總署  
09-10(01)號文件 有關地政主任職系入  
職要求的往來函件

立法會CB(1)1945/ —— 運輸及房屋局與政府  
09-10(01)號文件 工程技術及測量人員  
協會有關給予新入職  
技術主任及測量主任  
增薪點的往來函件)

4. 委員察悉上次會議後發出了上述文件。

### III 2010年6月21日下次會議的討論事項

(立法會CB(1)1911/ —— 待議事項一覽表

09-10(01)號文件

立法會CB(1)1911/ —— 跟進行動一覽表)

09-10(02)號文件

5. 委員同意在2010年6月21日舉行的下次例會討論下述事項 ——

(a) 有關就特定非首長級文職職系進行職系架構檢討的要求：評審準則；

(b) 2010-2011年度公務員薪酬調整；及

(c) 紀律處分機制及數項紀律事宜的進展。

6. 委員同意邀請各主要公務員評議會及員工協會派代表就上文(c)項表達意見，以及把下次會議提前在上午10時30分開始。

7. 應李鳳英議員的要求，委員又同意邀請政府當局在適當時候向事務委員會簡介改善公務員現有醫療服務的進展，特別是應許多公務員的強烈要求把中醫藥納入服務範圍的進展。

### IV 公務員職位的入職語文能力要求

(立法會CB(1)1911/ —— 政府當局就聘用公務員的語文能力要求提交的文件  
09-10(03)號文件

立法會CB(1)1911/ —— 2010年1月20日立法會會議上就公務員職位的中文水平入職要求提出的立法會質詢及政府當局的回覆)  
09-10(04)號文件

8. 公務員事務局局長向委員簡介政府當局的文件，內容關乎聘用公務員的語文能力要求，以及這些要求對不同種族申請人的適用情況。

團體代表陳述意見

香港融樂會

(立法會CB(1)1982/09-10(01)及CB(1)2010/09-10(02)號文件)

9. 王惠芬女士向委員簡介融樂會的意見書，並闡述少數族裔人士在升學及求職方面所面對的困難。她對政府當局的文件表示失望，因為該文件似乎未有確認有需要照顧少數族裔人士的特殊情況，即少數族裔人士在香港的教育制度下只有極少機會學習中文，因此難以符合中文語文能力要求。她促請政府當局檢討現行的中文語文能力要求，讓少數族裔人士可與其他人士一樣，享有加入公務員隊伍的平等機會。她又特別提到下述各點——

- (a) 要求少數族裔人士在公務員事務局舉辦的綜合招聘考試中文運用試卷取得合格成績並不公平，因為該份試卷要求考生有頗高的中文語文能力水平。事實上，本港的少數族裔人士在2004年以後才有機會在學校學習中文。現行的中文語文能力要求實際上限制了不少少數族裔人士加入公務員隊伍的機會；
- (b) 儘管少數族裔人士在回歸前可加入警務處，但他們在1997年以後便再沒有機會成為警員，因為政府自1997年起把通曉中文語文與英文語文同樣訂為警隊的入職條件；
- (c) 儘管政府於2007年開始接受在英國普通中學教育文憑(GCSE)中國語文科取得的D級成績，等同在香港中學會考中國語文科取得的第二級成績，但個別

部門仍然要求求職者參加由這些部門舉辦的內部中文筆試；及

- (d) 根據《種族歧視條例》(第602章)，僱主只可施加與真正職業需要相稱的語文能力要求。然而，她質疑公務員隊伍中是否所有工作均要求有高水平的中文書寫能力。

*夏見山先生*

10. 夏見山先生闡述他的苦況。他告知委員，他的家族連續三代在香港居住，並已把香港視為他們的家。他和兄弟姊妹非常努力學習中文，但只有他有機會在學校學習中文。然而，在缺乏語文環境的情況下，他在學習書寫中文方面有極大困難，因此很高興知道政府在2007年決定接受在英國普通中學教育文憑中國語文科取得的D級成績，等同在香港中學會考中國語文科取得的第二級成績。他曾期望這項決定可有助他加入警務處。然而，儘管他在英國普通中學教育文憑中國語文科取得A\*級成績，但他向警務處提交的求職申請並不成功，因為他的中文語文能力在面試中受到質疑。他質疑政府當局有否確實盡力確保少數族裔人士會享有加入公務員隊伍的平等機會。他感到遺憾的是，儘管他希望為香港服務，但香港有別於英國，並無第二語言政策幫助並非以中文為母語的人士融入社會。他知道中文的重要性，因此已竭盡所能改善中文水平，他實在不知道還可再做甚麼。

*金永輝先生*

11. 金永輝先生是一名在香港出生的巴基斯坦人。他告知委員，他從小便渴望加入警務處為香港服務。然而，縱使他盡了各種努力學習中文，他卻沒有機會在學校學習書寫中文，因此無法參加毅進計劃的任何課程或加入警務處。他指出，許多少數族裔人士均面對與他相同的問題，但他們所接觸的政府官員卻並不同情他們。部分官員甚至力促他們返回家鄉。然而，他已把香港視為他的故鄉。他現時的工作亦涉及與中國人溝通，而他在執行這些職

務方面並無問題。他憶述，在1997年以前，完全不懂說中文的人士也可加入警務處，並有令人滿意的工作表現。他因此質疑當局為何改變上述政策，並指出隨着本港少數族裔人士的人口不斷增加，他通曉英文及數種南亞方言，事實上可讓他為警隊作出貢獻。此外，儘管他不能以中文向投訴人錄取口供，但在良好分工的情況下，警務處的其他同僚亦可幫助他，一如當疑犯說英語或南亞方言時，他亦可幫助華人的同僚。他慨嘆自己沒有將來，並希望情況會有改善。

### *Jeffrey ANDREWS先生*

12. Jeffrey ANDREWS先生同樣在香港出生，而他的家族也是連續三代在香港居住。他表示，他已把香港視為家鄉，而且一直過着與其他香港市民一樣的生活。然而，他時常遭受歧視，老師又不鼓勵他升學，他亦沒有機會在學校學習中文，以致在升學和找尋一份正當職業方面也有問題。他強調有需要讓少數族裔人士在生活中享有平等的機會。他又指出，如香港過分着重中文，會不利於維持高水平的英語，配合香港作為國際城市的地位。他告知委員，許多少數族裔人士均希望加入公務員隊伍但苦無機會。他促請香港仿效新加坡的例子，給予不同種族的人士平等的待遇。

### *Sandeep SINGH先生*

13. Sandeep SINGH先生表示，他到1997年才可在學校學習中文，而當時他已就讀小五。此外，少數族裔人士亦難以入讀優良的本地學校，並被迫學習法文而非中文。因此，香港一直沒有為少數族裔人士提供足夠的支援，讓他們適應1997年以後中文在香港日益重要的情況。他質疑為何少數族裔人士須證明通曉中文，才能加入警務處和消防處。他又指出，許多高級政府官員亦是外籍人士及不通曉中文，而在1997年以前，不通曉中文的少數族裔人士在警務處的工作表現亦一直令人滿意。他認為，除非有歧視的情況，否則應讓少數族裔人士享有加入警務處的平等機會。

平等機會委員會(下稱"平機會")

14. 平機會主席林煥光先生表示，儘管平機會並未接獲任何有關語文能力要求的正式投訴，但據少數族裔人士和融樂會向平機會所反映的情況，平機會完全理解當中所涉及的問題。他表示，平機會察悉在聘任公務員方面，很少其他司法管轄區就兩種法定語文訂定同樣高水平的語文能力要求。此外，如某名申請人會否獲得面試機會完全取決於他在何程度上符合英文和中文語文能力要求(而非其中一種語言)，政府當局或許就不能真正按照用人唯才的原則公平地評估所有申請人，因為未能符合兩種語文能力要求的申請人，將難以有機會獲考慮成為出席面試的人選。

15. 林先生又表示，語文能力要求會否構成間接歧視的問題相當複雜，除非把試驗個案交由法庭審理，否則無法決定。雖然如此，許多公務員職位在1997年以前均不設語文能力要求，這點或許足以顯明無需完全通曉兩種語言，也可有令人滿意的工作表現。此外，鑒於公務員隊伍由數百個職系組成，當局應否就所有職系施加同樣高水平的中文語文能力要求，亦令人置疑。林先生又指出，儘管投放了大量資源，但協助少數族裔人士融入主流教育制度的工作難以稱得上成功。當局沒有在少數族裔人士學習中文方面提供足夠的支援，但當他們申請公務員職位時，又期望他們符合與本地人相同的中文語文能力要求，情況並不公平。

16. 主席和委員感謝團體代表出席會議表達意見。委員察悉，不會出席會議的Kelley Loper教授提交了一份意見書(立法會CB(1)2010/09-10(01)號文件)，供委員參閱。

政府當局就團體代表的關注作出的初步回應

17. 公務員事務局局長亦感謝團體代表的意見，並因應他們的關注提出下述各點——

- (a) 並非所有公務員職系均要求極高的語文能力。事實上，當局根據相關的工



作要求就不同職系訂定了不同的語文能力要求，某些職系的中英文語文能力要求甚至可能定於小六程度。此外，部門／職系首長亦可就任何職系訂定一致或不同的中英文語文能力要求。倘並無就某個職系訂定具體的語文能力要求，當局只會要求申請人證明其語文能力與有關的基本教育要求相稱；

- (b) 至於為何某些職系的語文能力要求在1997年之後有所改變，應注意的是，在1997年之前，香港的法定語文為英文，而在1997年之後，法定語文則為中文和英文。此外，因應公眾對公共服務的質素有越來越高的期望，政府與市民的接觸和溝通亦變得更加緊密和頻繁。鑒於上述在運作方面的改變，許多職系已相應地提高所要求的中文語文能力水平，以確保填補有關職位的申請人在執行一般職務方面的表現令人滿意。實際上，警員或須向舉報個案的市民錄取口供，而消防主任亦或須在執行樓宇巡查職務時，以中文與樓宇的管理人員和業主立案法團溝通；及
- (c) 關於有批評指透過教育制度準備少數族裔人士面對1997年之後各種轉變的工作並不足夠，應注意的是，自2004年開始，當局已竭力讓少數族裔人士可在學校學習中文。由2007年8月8日起，政府在聘任公務員時，亦接受在國際考試(例如英國國際普通中學教育文憑(IGCSE)／英國普通中學教育文憑／普通教育文憑一般程度(GCE"O"Level)取得的中國語文成績。然而，如符合某職系基本入職要求的申請人數目超過可提供的職位數目，當局或會透過引用與工作要求相

稱的適當準則，進行進一步的遴選程序。

### 討論

18. 梁國雄議員認為，為了實現人人平等，當局應顧及弱勢社羣處於弱勢而給予他們適當的援助。他認為，在本港定居的少數族裔人士亦對香港的發展作出了重要貢獻。梁議員指出，某些高級政府官員的中文也並不好，而部分甚至是不懂說中文的外籍人士。他質疑為何這些高級官員無須符合中文語文能力要求，而少數族裔人士則須符合該等要求。他特別提到香港的少數族裔人口已有增加，並強調警務處和消防處均有需要招聘少數族裔人士，協助該等部門的日常運作。

19. 吳靄儀議員亦深切關注到團體代表所反映的問題。她認為，就警務人員而言，良好的中文對有效執行他們的主要職務並非十分重要。至於消防員，少數族裔人士的英語能力或許更有助他們瞭解如何使用新型的防火設備。她表示，自1997年實施中文語文能力要求後，許多少數族裔人士便不能加入警務處或消防處。此外，政府亦並無作出適當的過渡安排，幫助這些人士適應在語文能力要求方面的上述改變。

20. 吳靄儀議員指出，部分投訴人由於擔心涉及高昂的法律費用而一直不願意把個案交由法庭審理。她詢問，平機會在甚麼情況下會代表投訴人提出訴訟。林煥光先生回應時表示，有關的個案必須可予以訴訟，並可確立為有用的先例。吳議員要求融樂會向平機會提供相關個案的詳情，以供平機會考慮和在適當的情況下採取行動。

21. 副主席認為，公務員事務局應考慮本港少數族裔人士在學習中文方面所面對的特別困難，並制訂積極措施推廣少數族裔人士在受聘為公務員方面享有平等機會。他又建議，申請警務人員等職位的申請人應可因通曉任何南亞方言而獲額外分數，因為有關工作或會涉及與少數族裔人士溝通。

22. 譚耀宗議員表示，民主建港協進聯盟有部分成員為少數族裔人士。他憶述，葉國謙議員亦曾於2010年1月20日的立法會會議上提出一項立法會質詢，籲請當局向申請公務員職位的南亞裔人士彈性實施語文能力要求，特別是中文語文能力要求。譚議員贊同，鑒於少數族裔人士可協助政府與香港人口不斷增加的少數族裔人士溝通和聯絡，政府當局應容許少數族裔人士以其他語言／方言的能力，彌補他們在中文語文能力方面的不足。

23. 公務員事務局局長回應時表示，根據《種族歧視條例僱傭實務守則》(下稱"《實務守則》")，評核申請人是否適合某份工作的準則(包括語文要求)不應理會申請人的種族。公務員事務局局長強調，政府當局須確保透過公開招聘工作填補個別職系的職位空缺時，會按照用人唯才的原則，以及因應有關職系工作要求而訂明的入職要求(包括語文能力要求)，貫徹一致地評核所有申請人。

24. 至於上述建議，亦即制訂措施以便招聘通曉少數族裔方言的人士填補一些或會涉及與少數族裔人士接觸的職位，公務員事務局局長告知委員，警務處正擬定計劃，暫定於2010年下半年推出為期9個月的試驗計劃，成立一支社區聯絡助理隊伍。申請人將需通曉少數族裔語言，而入選的申請人或會按非公務員合約條款受聘。公務員事務局局長補充，公務員事務局和警務處會密切監察有關計劃，確定應否在香港警隊內進一步推展該項計劃。葉偉明議員詢問為何考慮按非公務員合約條款聘用入選申請人，公務員事務局局長回應時解釋，原因是這是一項試驗計劃，會否繼續推行將視乎其評估結果而定。應事務委員會的要求，公務員事務局局長答允轉達警務處處長知道，委員要求他解釋警務處在評估試驗計劃時所採用的準則。

政府當局

25. 主席詢問當局就公務員按種族羣體分類的情況收集統計資料的時間表。他補充，據他瞭解，懲教署自1997年開始便沒有聘請任何少數族裔人士。公務員事務局局長回應時解釋，當局沒有該等統計資料，因為即使在1999年以前分別按本地條款和海外條款聘請公務員時，都是按居民身份而非種

族決定他們的聘用條款的。此外，為了避免令申請人誤以為受到種族歧視，政府當局亦無要求申請人、新入職人員和在職公務員申報其種族。然而，政府當局察悉，《實務守則》有空間可讓僱主採取合理可行的步驟，讓他們瞭解僱員按種族羣體分類的情況。因此，經研究相關法律及技術事宜(特別是《個人資料(私隱)條例》(第486章)(下稱"《私隱條例》"))後，公務員事務局會蒐集這方面的資料作分析用途。公務員事務局局長再在回應時表示，她計劃在2010年年底前蒐集所有該等統計資料。然而，由於需要向律政司確定當局計劃在這方面採取的步驟和程序是否合理可行及符合《私隱條例》的規定，因此或需較長的時間。

26. 葉偉明議員懷疑問題的根源可能在於教育制度，因為該制度似乎沒有為少數族裔人士提供公平的機會，讓他們學習中文和入讀優良的學校。他與平機會一樣，質疑當局有否需要劃一實施同樣高水平的語文能力要求。公務員事務局局長回應時重申，當局是根據每個職系的工作和運作需要訂定語文能力要求，而且並非所有職系均要求申請人須在香港中學會考中國語文科取得第二級成績。

27. 主席提到夏見山先生在上文第10段所作的投訴，並詢問夏先生既已在英國普通中學教育文憑的中國語文科考試合格，為何警務處仍要求他參加中文筆試。主席又詢問，警務處有否要求申請相同職位的華裔申請人參加由該部門舉辦的英文筆試；若否，所作的不同對待有否構成種族歧視。公務員事務局局長回應時表示，據她從警務處所瞭解，招聘程序並無筆試，但有小組討論，而在小組討論後的個人面試期間，或會要求申請人以書面覆述某些重點。然而，她答允提供資料，說明申請警務處職位的少數族裔申請人普遍是否須參加額外的中文筆試；若然，詳情為何。

政府當局

28. 李鳳英議員指出，一些合理地為照顧少數族裔人士的特別需要而採取的特別措施，在《種族歧視條例》下屬於合法。李議員察悉，部門／職系首長如在招聘某職系人員方面遇到困難，可按個別情況，向公務員事務局申請豁免該職系的訂明語文

能力要求。她促請公務員事務局局長同樣放寬對少數族裔申請人中文語文能力的要求，否則少數族裔人士實在難以與華裔申請人競逐公務員職位。公務員事務局局長解釋，當局是按照每個職系的工作和運作需要訂定語文能力要求的。在現行政策下，只有在有關職系遇到招聘問題時，才會批准豁免該職系的語文能力要求。

29. 主席特別提到有投訴指個別局／部門不能自行決定能否放寬對其職員實施的訂明語文能力要求，而須向公務員事務局尋求批准。公務員事務局局長回應時澄清，部門／職系首長獲授權訂明其轄下職系在招聘和晉升方面的語文能力要求，因為他們最能決定有關職系的工作和運作需要。然而，部門／職系首長在計劃批准豁免語文能力要求時，須通知公務員事務局，因為有需要確保該等豁免符合有關的語文能力要求政策。

30. 主席認為，由於政府在2004年才為香港的少數族裔兒童提供正規中國語文教育，當局應在10年或更長時間後，才實施現時少數族裔人士在申請公務員職位時須符合的中文語文能力要求。公務員事務局局長回應時表示，根據運作需要訂明語文能力要求的目的是，要確保公共服務的質素和效率。如在確保全面符合語文能力要求方面有任何延誤，可能會對服務質素造成負面影響。然而，主席質疑市民對公務員語文能力的期望在1997年之前及之後有否不同。

#### 團體代表的補充意見

31. 應主席的邀請，下列團體代表／個別人士提出補充意見如下 ——

(a) 融樂會的王惠芬女士提出下列各點：

- (i) 由於缺乏清晰的指引，儘管已有公務員事務局局長在上文第17(c)段特別提到的規定，但某些紀律部隊部門仍然不願意接受在英國國際普通中學教育文憑／英國普通中

學教育文憑／普通教育文憑一般程度考試取得的中國語文成績，作為"香港中學會考中國語文"資歷的另一選擇，因為這些部門恐怕此舉會得罪華裔職員或招致額外的工作量；

- (ii) 《種族歧視條例》就為合理地意圖確保屬於某特定種族羣體的人與其他人在就業、教育及該條例所涵蓋的其他範疇有平等機會而採取的特別措施訂定例外情況。此外，如某項適用於所有求職者的條件令某特定種族羣體處於不利位置，可構成間接歧視的作為；
  - (iii) 根據聯合國消除種族歧視委員會，提供準確的相關統計資料，對確定有否平等機會而言是重要的。因此，政府當局應確保可盡快提供該等統計資料；及
  - (iv) 融樂會在2010年5月20日就公務員職位的入職中文語文能力要求進行了小型調查，結果顯示，大部分公務員職位均要求申請人須符合相關的中文語文能力要求，即使廚師和普通工人也不例外。少數族裔人士因此失去申請大部分公務員職位的機會；
- (b) 融樂會的丁惟彬先生提醒政府當局注意，少數族裔人士在1997年以後投考公務員職位所面對的不平等情況，已令他們越來越不滿。雖然如此，融樂會卻不希望訴諸訴訟解決事情，因為此做法會損害香港的形象和帶來雙輸的局面；
- (c) 金永輝先生質疑為何警務處要求警員職位的申請人須通過內部中文筆試，

即使有關的申請人已取得英國普通中學教育文憑中國語文科的資歷。他認為，妥善分工可讓少數族裔人士加入警務處或消防處工作，即使他們的書寫中文能力未夠好；及

- (d) Sandeep SINGH先生質疑警務處是否需要推行試驗計劃，因為在六、七十年代，許多少數族裔人士均可在警務處服務而沒有任何問題。事實上，如警務處內有人能操有關方言，或可避免發生在2009年3月一名無家可歸的尼泊爾裔人士被一名警員槍擊的不幸事件。他又認為，雖然未能令少數族裔人士可在學校學習中文，為語文能力要求的轉變作準備的是教育局，但當局卻要求少數族裔人士承擔語文能力要求改變的後果，實在有欠公平。

32. 主席邀請公務員事務局局長就團體代表提出的上述各點作出回應，以及解釋為何要求教學資源助理(英國語文教育)職位的申請人須在中文方面達到一定水平。公務員事務局局長回應時表示，她完全理解選擇留居香港的少數族裔人士，均為香港社會的重要成員。她會探討所有可行的措施，以處理他們在申請公務員職位方面所面對的問題。她亦會提醒部門／職系首長須對該等問題更加敏銳。她又證實，當局已於2007年向各局／部門發出指引，要求各局／部門接受在英國國際普通中學教育文憑／英國普通中學教育文憑／普通教育文憑一般程度考試取得的中國語文資歷，作為"香港中學會考中國語文"資歷的另一選擇。如某些局／部門仍未知道該項強制規定，公務員事務局會再次向該等局／部門解釋有關規定。

33. 主席總結時認為事務委員會應在下個會期跟進此事，以瞭解當局有否對情況作出改善。他又要求政府當局在備妥所需資料後，以書面方式提交予事務委員會。

秘書  
政府當局

**V 2009年入職薪酬調查：應用於公務員**

(檔號：CSBCR/PG/ —— 政府當局就2009年入職薪酬調查：應用於公務員提交的文件(立法會參考資料摘要)  
4-085-001/63

立法會CB(1)1332/ —— 立法會秘書處就公務員入職薪酬調查擬備的背景資料簡介)  
09-10號文件

**34. 公務員事務局局長向委員簡介行政長官會同行政會議在2010年5月18日作出的決定 ——**

- (a) 按公務員薪俸及服務條件常務委員會(下稱"薪常會")《第四十六號報告書》的建議，把資歷組別9(學位及相連職系)、資歷組別11(教育職系)及資歷組別12(其他職系)的學位文職職系基本職級的入職薪酬調低兩個薪點(下稱"調低薪酬建議")，其他文職職系基本職級的入職薪酬則維持不變；
- (b) 按紀律人員薪俸及服務條件常務委員會的建議，紀律部隊職系基本職級的入職薪酬維持不變；及
- (c) 如獲財務委員會批准，新入職薪酬將由2010年10月1日起生效。

**討論**

35. 儘管不少委員對調低薪酬建議有所保留，但葉劉淑儀議員認為可以接受，因為資歷組別9基本職級的入職薪酬雖然被調低，但仍會遠高於市場平均水平。公務員事務局局長回應時表示，鑒於公務員隊伍與私營機構的固有差異、維持學位及相連職系新聘人員質素以及公務員薪酬穩定性的需要，薪常會認為學位及相連職系基本職級的入職薪酬高於市場入職薪酬中位數是恰當的。薪常會已繼續以市場入職薪酬上四分位值而非中位數，作為比較資歷組別9及其他資歷組別基準薪酬的基礎。



36. 公務員事務局局長就因實施調低薪酬建議而節省的開支回應葉劉淑儀議員時表示，假設每年會有約400名新入職人員加入公務員隊伍內的學位學歷文職職系，調低薪酬建議每年會為公務員隊伍節省約1,000萬元的開支。關於主席問及這方面可為資助機構節省多少開支，公務員事務局局長察悉，除了資助學校界別的教師之外，資助機構內其他職員的薪酬已與公務員薪酬脫鈎。因此，調低薪酬建議只會適用於資助學校界別的學位教師。假設資助學校界別每年會招聘約200至300名新的學位教師，節省的開支大約會為500萬元。葉劉淑儀議員察悉所節省的款額後，建議應利用該筆款項把現有的非公務員合約僱員轉為公務員，以維持公務員隊伍的穩定性和質素。公務員事務局局長回應時表示，部門首長可透過每年的資源分配工作，申請把轄下部門的非公務員合約僱員崗位轉為公務員職位。如理據充分，該等申請可獲批准。把非公務員合約僱員崗位轉為公務員職位，與入職薪酬調整是兩件不同的事。

37. 主席表示，為了有足夠時間進行討論，他會把會議延長15分鐘。

38. 王國興議員認為，調低薪酬建議會影響員工士氣和公務員的質素。此外，許多公務員員工協會均反對調低薪酬，理由是2009年入職薪酬調查的結果受環球金融海嘯影響、調低薪酬建議會導致同工不同酬的情況，以及本港已出現通脹情況。他促請政府當局因應上述情況和影響，重新考慮調低薪酬建議。公務員事務局局長回應時提出下列各點——

- (a) 調低薪酬建議應不會令優秀的學位持有人卻步，不想加入公務員隊伍。應注意的是，經全面考慮所有因素後，薪常會已只建議把資歷組別9的基準薪酬輕微調低兩個薪點或約2,000元，而不是嚴格地根據2009年入職薪酬調查的結果，把有關的基準薪酬調低3個薪點或超過3,300元。因此，調低後的

入職薪酬仍會高於市場入職薪酬的上四分位值；

- (b) 某些資歷組別的入職薪酬曾根據2006年入職薪酬調查的結果而上調。由於2009年入職薪酬調查的結果顯示，資歷組別9的基準薪酬明顯高於市場入職薪酬，因此資歷組別9、資歷組別11及資歷組別12內學位學歷文職職系基本職級的入職薪酬應相應下調。只容許上調而不容許下調，將會削弱有關機制的公信力；及
- (c) 至於在2008年9月底爆發的環球金融海嘯的影響，薪常會已仔細分析了在2009年入職薪酬調查蒐集所得的市場數據。就資歷組別9而言，80%的有效數據涉及在調查期上半段(2008年4月至9月)，即爆發環球金融海嘯之前獲聘的新入職人員，而觀察所得的招聘模式亦與"正常"年度相若。因此，政府當局大致認同，2009年入職薪酬調查的結果沒有被金融海嘯的影響扭曲。

39. 李鳳英議員特別指出，解決公務員隊伍內同工不同酬的問題很重要，因為該問題令公務員士氣低落和感到受屈。在釋除她對調低薪酬建議可能會令問題惡化的關注時，公務員事務局局長重申有需要遵循既定的入職薪酬調查機制，以及維持該機制的公信力；否則，公眾或會以為公務員只會接受因應入職薪酬調查上調入職薪酬的做法，但拒絕接受相反的做法，即下調入職薪酬。她又解釋，由於當局不時進行公務員改革，在不同時期加入公務員隊伍的公務員，薪酬和服務條件或會有所不同，這是在所難免的。就2009年入職薪酬調查而言，薪常會已經決定全面考慮應如何把調查結果應用於公務員，以及把資歷組別9的基準薪酬減幅由3個薪點輕微調低至兩個薪點。

40. 李鳳英議員亦提醒政府當局，不要忽視調低薪酬建議對大學學位的價值和學位持有人的市

場薪酬造成的影響。就此，她指出相應的市場入職薪酬已因此下調約2,000元。此外，調低薪酬建議亦會把資歷組別9(即學位及相連職系)和資歷組別3第一組(即高級文憑職系)在入職薪酬方面的差別收窄至只有950元。公務員事務局局長回應時表示，原則上，公務員薪酬應跟隨而非主導市場。當局事實上是因應反映私營機構在過往12個月內的實際入職薪酬的市場調查結果，對入職薪酬作出調整，而不是影響私營機構的薪酬。由於入職薪酬調查已準備定期每3年進行一次，政府當局可更緊密地留意私營機構在入職薪酬方面的變動。

41. 副主席促請政府當局注意近年經濟波動的情況，特別是環球金融海嘯及本港迅速從該次金融海嘯復蘇過來的情況，以致2009年入職薪酬調查或許未能反映市場入職薪酬的增幅。若情況確實如此，政府或許無法與私營機構爭奪優秀的學位持有人，特別是在現時經濟蓬勃的環境下。他因此促請政府當局制訂措施(例如透過早些進行下一次入職薪酬調查)，以紓緩可能造成的上述影響。

42. 公務員事務局局長回應時強調，當局有需要在兩方面求取平衡，既需維持公務員薪酬穩定，亦需確保公務員入職薪酬與市場入職薪酬"大致相若"。過往，入職薪酬調查以不定期的形式進行，兩次入職薪酬調查之間相隔一段很長的時間。因應私營機構急劇轉變的入職薪酬，入職薪酬調查現已每3年進行一次。儘管把進行入職薪酬調查的相隔時間定於3年並無科學根據，但當局認為這樣的調查頻密次數應有助作出適當的平衡。此外，薪常會全面考慮應如何應用入職薪酬調查結果的做法，亦有助解決當有關的入職薪酬調查是在經濟周期最差或最佳的時候進行而可能引起的問題。舉例而言，經全面考慮所有相關因素後，薪常會並沒有建議嚴格地應用2009年入職薪酬調查的結果；如嚴格地應用該等結果，便須把資歷組別1(無需香港中學會考5科及格職系)的基準薪酬調低一個薪點。

43. 主席表示香港職工會聯盟因憂慮調低薪酬建議會對私營機構的整體薪酬水平造成影響而反對該項建議。公務員事務局局長回應時表示情況未

必如此，因為因應2006年入職薪酬調查而把多個資歷組別的入職薪酬上調的情況，明顯沒有導致私營機構以類似幅度加薪的情況。

44. 梁家驪議員同意，公務員薪酬應與私營機構薪酬大致相若。然而，單憑調整入職薪酬而非整體薪酬水平，並不能達到這情況。他又關注到因入職薪酬調查而令入職薪酬出現差異，已造成“同工不同酬”問題。舉例而言，2006年入職薪酬調查導致專業職系的入職薪酬上調，但受影響的在職公務員的薪酬只被調升至下一個較高的薪點，以確保在職公務員的薪酬不會低於往後新入職的人員，此舉令他們感到失望。為了消除因此而引起的不滿情緒，他認為長遠而言，當局應在每6年進行一次的薪酬水平調查中，決定公務員入職薪酬是否恰當。

45. 公務員事務局局長回應時表示，根據於2007年採用的更完備的公務員薪酬調整機制，下一次薪酬水平調查和入職薪酬調查，以及每年進行的薪酬趨勢調查，全部均會在2012年進行。然而，進行入職薪酬調查是為了確定公務員隊伍內資歷要求不同的各基本職級的入職薪酬，是否與私營機構內資歷要求相若的職位的薪酬大致相若，而進行薪酬水平調查時則採用廣義界定的職位屬系及職位級別法。根據這個調查方法，公務員薪酬大致分為5個職位級別，各個級別的薪酬以有關公務員薪級表的中位數，另加以現金提供的附帶福利的形式表達後，便會與私營機構年度現金報酬總額的上四分位值作比較。因此，儘管薪酬水平調查和入職薪酬調查會在同一年進行，但當局仍需審慎考慮應如何詮釋有關結果。薪酬水平調查和入職薪酬調查對上一次在同一年進行的年份是2006年，當局可參考當年的做法。

46. 主席從政府當局得悉，當局在諮詢大專院校的就業中心時，大部分就業中心均不主張實施調低薪酬建議。香港專上學生聯會亦表明反對當局調低薪酬，理由是公務員薪酬不應與私營機構薪酬作出比較，特別是因為部分專業(例如教師和社工)在私營機構並無相若的職位。他詢問政府當局為何儘管知悉上述意見，但仍尋求實施調低薪酬建議。公

務員事務局局長回應時表示，受調低薪酬建議影響的人士／團體不支持該項建議是可以理解的。她重申有需要遵循既定的入職薪酬調查機制，以及維護該機制的公信力。

47. 主席察悉，政府當局計劃在下個月向人事編制小組委員會提交有關的財務建議，令調低薪酬建議能由2010年10月1日起生效。

## **VI 其他事項**

48. 議事完畢，會議於下午1時08分結束。

立法會秘書處  
議會事務部1  
2010年10月21日