

二零一零年五月二十四日會議
資料文件

立法會公務員及資助機構員工事務委員會

聘用公務員的語文能力要求

目的

本文件載述聘用公務員的語文能力要求，以及就不同種族申請人的實施情況。

有需要維持一支通曉兩文三語的公務員隊伍

2. 《基本法》第九條規定，“香港特別行政區的行政機關、立法機關和司法機關，除使用中文外，還可使用英文，英文也是正式語文。”《法定語文條例》(第5章)第3條規定，“(1)現予宣布：在政府或公職人員與公眾人士之間的事務往來以及在法院程序上，中文和英文是香港的法定語文。(2)各法定語文享有同等待遇，除本條例另有規定外，在第(1)款所載用途上亦享有同等待遇。”鑑於上述法定條文，政府的政策是要維持一支通曉兩文(中英文)三語(粵語、普通話和英語)的公務員隊伍。

3. 一般而言，所有向公眾發放的書面資料和公告，例如報告、表格、單張、小冊子、海報、通告、標誌、規則、規例等，都備有中英文文本。政府向市民大眾發出的口頭公告(例如電台及電視廣告、在大型戶外活動中作出的宣布)，均中英兼備。政府互聯網網頁上的資料也備有雙語。此外，各局和部門會依照市民來信或口頭查詢所用的語言，以中文或英文回覆。

現行語文能力要求

4. 為了維持一支通曉兩文三語的公務員隊伍，政府有必要因應各公務員職系的工作要求，在有關職系入職條件中訂明適當的中英文語文能力要求。這項安排符合平等機會委員會在二零零九年七月按《種族歧視條例》發出的《僱傭實務守則》（《守則》），即僱主必須確保任何語文要求都與工作相關，且應與達致良好工作表現的要求相稱。

5. 部門／職系首長最能掌握其轄下職系的工作和運作需要，因此負責訂明各有關職系的語文能力要求。在訂定某一職系的語文能力要求時，部門／職系首長可訂定一致或不同的中英文要求。部門／職系首長如在招聘人員方面遇到困難，可按個別情況，向公務員事務局申請豁免語文能力要求。部門／職系首長亦會不時因應運作要求的改變，而檢討個別職系的語文能力要求，並在有需要時作出修訂。

6. 下文概述現時常見的公務員語文能力要求：

- (a) 在綜合招聘考試¹中文運用及英文運用試卷分別須取得二級成績，或在公開考試考獲同等成績，例如在香港高級程度會考中國語文及文化科及英語運用科取得 C 級或以上成績；或
- (b) 在綜合招聘考試中文運用試卷取得一級成績而英文運用試卷取得二級成績，或在中文運用試卷取得二級成績而英文運用試卷取得一級成績，又或是在公開考試考獲同等成績，例如在香港高級程度會考中國語文及文化科及英語運用科取得 C/D 級或以上成績。
- (c) 在綜合招聘考試中文運用及英文運用試卷分別取得一級成績，或在公開考試考獲同等成績，例如在香港高級程度會考中國語文及文化科及英語運用科取得 D 級或以上成績；或

¹ 綜合招聘考試由公務員事務局舉辦，當中的語文試卷由語文學者編訂，其水平達到學位程度。英文運用及中文運用試卷的成績分為二級、一級或不及格，以二級為最高等級。

- (d) 在香港中學會考英國語文科及中國語文科取得第二級成績，或在其他公開考試考獲同等成績，例如在英國國際普通中學教育文憑(IGCSE)／英國普通中學教育文憑(GCSE)／普通教育文憑一般程度(GCE“O”Level)的中國語文科取得 D 級成績；或
- (e) 中文及英文水平達中四程度；或
- (f) 中文及英文水平達中三程度；或
- (g) 中文及英文水平達小六程度。

語文能力要求對不同種族人士可能構成的影響

7. 政府一向的政策，是儘量進行公開招聘以填補公務員職位空缺。個別職系透過公開招聘活動填補職位空缺時，招聘當局會根據申請人的能力、表現以及因應工作要求而訂明的入職要求（包括語文能力要求），一致地評核所有申請人。在評核過程中，申請人的種族並非考慮因素。有關做法符合《守則》的指引，即劃一甄選準則（包括語文要求）不可提及種族，而僱主亦不可因為種族理由拒絕聘用。由於種族從不是招聘過程中的考慮因素，公務員職位的申請人或獲聘人士，均毋須把其種族通知政府。

8. 就晉升而言，政府行之以久的政策，是根據有關人員的能力、表現以及訂明的評核準則，例如特定專業資格、以往工作經驗、潛能等，挑選同一職系的較低職級公務員晉升該職系的較高職級。在職公務員的種族並非晉升評核的考慮因素。這做法符合《守則》的指引，即僱員是基於良好表現而獲晉升，而所用的準則應不含種族歧視。一般而言，語文能力要求在同一公務員職系的晉升過程中，並非一項先決條件。由於種族從不是公務員晉升的考慮因素，獲考慮晉升的公務員毋須把其種族通知政府。

9. 少數部門設有特別的在職轉任計劃，挑選一個職系較低職級的公務員，晉身另一較高級別的職系。有關的甄選準則是根據較高級別職系的工作要求而訂定，當中包括學歷要求、具備和部門運作有關的工作年資、良好工作紀錄、通過相關技能測試等。種族並非相關的考慮因素。因此，在職公

務員參與這些特別在職轉任計劃時，毋須把其種族通知政府。

10. 如上文闡述，政府並不要求公務員職位的申請人、獲聘人士或在職公務員申報其種族。因此，政府沒有按不同種族羣體劃分的申請人或在職公務員統計數字。雖然當局可嘗試根據個別人士的姓氏，推敲非中國裔人士於申請人或在職公務員中所佔的數目，但由於所得的結果並不可靠，我們認為此做法並不可取。此外，國際慣常做法是邀請個別人士申報他／她的種族，而非由第三者作出推斷。

11. 政府備悉平等機會委員會發出的《守則》鼓勵僱主在實際可行的情況下，定期監察和檢討平等機會政策及良好僱用程序與措施的實施事宜，以便了解按種族羣體劃分的僱員組合等情況，可與基準數據(例如人口普查數據)比較。《守則》進一步建議大型機構的監察需要正式程序，例如通過調查、諮詢和回應，以收集、分析和評估資料。同時，在收集和使用有關資料時，應遵守《個人資料(私隱)條例》。因此，公務員事務局現正研究透過實際可行而符合《個人資料(私隱)條例》的步驟，以便了解公務員隊伍內不同種族羣的分佈情況。

徵詢意見

12. 請委員備悉本文件的內容。

公務員事務局
二零一零年五月