立法會
Legislative Council

立法會CB(4)772/12-13號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔　號：CB4/PL/PS

公務員及資助機構員工事務委員會

會議紀要

日　期　：2013年4月15日(星期一)
時　間　：上午10時45分
地　點　：立法會綜合大樓會議室3

出席委員　：葉劉淑儀議員, GBS, JP (主席)
潘兆平議員, BBS, MH (副主席)
李卓人議員
劉慧卿議員, JP
譚耀宗議員, GBS, JP
梁家騮議員
梁國雄議員
梁志祥議員, BBS, MH, JP
郭偉強議員
葉建源議員
廖長江議員, JP
鄧家彪議員
謝偉銓議員

列席議員　：王國興議員, MH
張超雄議員

缺席委員　：毛孟靜議員
單仲偕議員, SBS, JP

出席公職人員： **<u>議程第III項</u>**

公務員事務局局長
鄧國威先生, JP

公務員事務局常任秘書長
黃鴻超先生, JP

公務員事務局副秘書長2
陳穎韶女士, JP

<u>議程第IV項</u>

公務員事務局局長
鄧國威先生, JP

公務員事務局常任秘書長
黃鴻超先生, JP

公務員事務局副秘書長1
麥德偉先生, JP

列席秘書 ： 總議會秘書(4)1
薛鳳鳴女士

列席職員 ： 高級議會秘書(4)1
陳向紅女士

議會秘書(4)1
朱靄儀女士

議會事務助理(4)1
林浣堃女士

<u>經辦人／部門</u>

I. 確認通過會議紀要

(立法會CB(4)546/12-13號文件 —— 2013年2月18日會議紀要)

2013年2月18日會議紀要獲確認通過。

經辦人／部門

II. 下次會議日期及討論事項

(立法會CB(4)545/12-13(01)號文件	——	待議事項一覽表
立法會CB(4)545/12-13(02)號文件	——	跟進行動一覽表
立法會CB(4)522/12-13(01)號文件	——	鄧家彪議員和郭偉強議員於2013年3月18日就"香港郵政的人手情況"發出的函件
立法會CB(4)522/12-13(02)號文件	——	鄧家彪議員和郭偉強議員於2013年3月18日就"為公務員提供中醫門診服務"發出的函件)

2. 主席告知委員，事務委員會將於2013年5月20日舉行下次例會。政府當局建議在下次會議討論下述兩個事項，該等事項業已納入事務委員會的"待議事項一覽表"——

(a) 政府政策局／部門使用中介公司僱員的情況；及

(b) 公務員編制、實際員額、退休、辭職和年齡分布概況。

3. 劉慧卿議員建議，上述事項(b)的討論內容應包括公務員的退休年齡。主席表示，雖然延長退休年齡涉及政府的人口政策，但公務員事務局可提供資料，說明公務員的退休情況，以及政府當局在延長公務員退休年齡一事上的特別考慮因素。

4. 公務員事務局局長答允把相關資料加入政府當局就上述事項(b)提供的討論文件。他指出，目前已設有機制，可按個別個案的情況進一步聘用超過退休年齡的現職公務員，以協助各局／部門應付其特定的運作／接任需要。至於年屆退休年齡的公務員如何獲延任的整體問題，政府當局須審慎進行

研究，當中須顧及對公共財政、在職公務員的晉升機會、各局／部門的運作需要，以至求職者在勞工市場的就業前景的影響。

5. 主席請委員參閱鄧家彪議員和郭偉強議員於2013年3月18日聯合發出的兩份函件。她表示，上述兩位議員要求事務委員會討論與香港郵政的人手情況和為公務員提供中醫門診服務有關的事宜。劉慧卿議員建議，該等事項應納入事務委員會的"待議事項一覽表"。委員贊同她的建議。鄧家彪議員要求事務委員會在2012至2013年度會期內討論該等事項。

6. 公務員事務局局長表示，在2013年3月18日的會議上，已就為公務員提供中醫門診服務事宜進行討論。政府當局正就事務委員會於該次會議上通過的議案擬備書面回應。關於香港郵政的人手情況，公務員事務局局長解釋，此議題涉及香港郵政作為營運基金的政策，故此不屬公務員事務的職責範圍。

7. 主席建議徵詢行政署長的意見，以期說明除公務員事務局及香港郵政外，還可邀請哪些合適的政府決策局／單位參與事務委員會就此議題的討論。委員贊同她的建議。

(*會後補註*：行政署長在2013年4月23的函件中表示，事務委員會可接洽商務及經濟發展局，請該局參加事務委員會的討論。)

III. 2012年入職薪酬調查：把調查結果應用於公務員

(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/71 —— 有關"2012年入職薪酬調查：應用於公務員"的立法會參考資料摘要

立法會CB(4)545/12-13(03)號文件	——	立法會秘書處擬備有關"公務員入職薪酬調查"的最新背景資料簡介)

8. 公務員事務局局長向委員簡介立法會參考資料摘要的內容，闡述由公務員薪俸及服務條件常務委員會(下稱"薪常會")進行的2012年入職薪酬調查的要點。他表示，2012年入職薪酬調查的結果顯示，大部分有足夠市場數據作分析的資歷組別的現行基準入職薪酬均緊貼市場薪酬上四分位值。唯一例外的是資歷組別9(學位及相連職系)和資歷組別10(第一標準薪級職系)，其基準入職薪酬分別高於市場薪酬上四分位值8.8%及5.7%。薪常會經考慮各項因素(包括公務員薪酬政策的目標旨在使公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若，以及有必要維持一支長期穩定的公務員隊伍)後，建議在考慮如何把入職薪酬調查結果應用於公務員的基本職級時，應採用全面考慮的做法。按照此做法，薪常會建議全部10個資歷組別的基準薪酬維持不變，包括資歷組別9和資歷組別10。

9. 由於市場上沒有相類職位可與紀律部隊職系作比較，紀律部隊職系因而並不納入2012年入職薪酬調查範圍。就此，公務員事務局局長表示，政府當局已就如何把2012年入職薪酬調查結果應用於紀律部隊職系，徵詢紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(下稱"紀常會")的意見。紀常會建議紀律部隊職系基本職級的入職薪酬應維持不變。政府當局已徵詢職方和部門管理層等持份者的意見。經考慮持份者的意見，署理行政長官會同行政會議決定接納薪常會和紀常會的建議。

公務員職位的吸引力

10. 郭偉強議員指出，公務員隊伍近年出現接任及挽留員工的問題。他質疑，公務員的服務條款及條件是否仍能吸引優秀人才，特別是在政府以公務員公積金計劃取代退休金福利，以及削減在2000年6月1日或之後受聘的公務員的附帶福利之

後。他關注到，部分年輕公務員可能寧捨棄公務員職位而轉投私人機構工作，因為後者提供較佳的晉升機會。郭議員強調，政府當局必須維持公務員隊伍的穩定性和活力。他並詢問政府當局會否考慮檢討其公務員薪酬政策。

11. 公務員事務局局長贊同必須向公務員提供足夠而具吸引力的薪酬福利，以維持一支穩定而高效率的公務員隊伍。薪常會正是基於此考慮，建議資歷組別9及10的基準入職薪酬維持不變，儘管該兩個組別的基準入職薪酬高於市場薪酬上四分位值。公務員事務局局長認為，與私營機構具相類學歷及經驗要求的相若職位比較，公務員職位的薪酬和福利對年青人普遍仍具吸引力。大體上，政府當局在招聘工作上並無遇到困難，而員工流失率在過去數年亦相對較低。根據有關數字，政府當局並無發現引入公務員公積金計劃與員工流失有明顯的相互關係。

12. 鄧家彪議員察悉，在2012年入職薪酬調查中，資歷組別4(技術督察及相連職系：高級證書加經驗)沒有足夠市場數據作薪酬比較。他指出，近年由於建築工程項目持續增加，建造業技術級人員的工資升幅較為顯著。他促請政府當局考慮調高技術職系／職級公務員的薪酬。

13. 公務員事務局局長承認，若干個別技術部門或會遇到短期招募員工困難。各局／部門有責任定期檢討其人手狀況，並採取補救措施以配合其服務需要。在工作量驟增等特殊情況下，各局／部門或可特別考慮聘用年逾退休年齡的現職公務員，以助應付短期的運作需要。

14. 鄧家彪議員認為，政府當局不應純粹倚靠延任年逾退休年齡的現職公務員來解決技術職系／職級人手短缺的問題，因為該等職系／職級的工作需要大量體力勞動。

15. 王國興議員認為，在進行2012年入職薪酬調查時，薪常會可能沒有把導致公務員壓力不斷增加的多項因素納入考慮之列。該等因素包括：市民對公共服務的期望和需求不斷上升；在公務員團隊

內有不同類別人員(例如中介公司僱員和外判服務承辦商的員工)，以致公務員更難監察服務質素。此外，每3年進行一次的入職薪酬調查與法定最低工資的調整在時間上出現差距，因而或會造成求職市場部分職系／職級的薪酬被低估。鑒於公務員的工作複雜程度和所擔當的職責，以及資歷組別1、2第一組、3第二組、5、6及8的基準薪酬低於市場薪酬上四分位值，王議員詢問政府當局會否調高有關職系／職級的入職薪酬。

16. 公務員事務局局長回答時解釋，2012年入職薪酬調查集中比較公務員非首長級文職職系的入職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的入職薪酬。現時的公務員薪酬水平足以吸引和挽留合適的人才。這點從員工流失率相對偏低和近年進行的招聘工作接獲大量申請可見一斑。

招聘政策

17. 鄧家彪議員注意到，部分公務員職位的求職者雖符合指定最低資歷要求，但因競爭激烈而沒有獲邀參加面試。他認為，這類人士倘獲聘任，會盡心盡力工作並忠於職守，而聘任資歷高於要求的求職者或會對員工士氣及挽留人才方面有負面影響。他籲請政府當局在招聘甄選過程中，把符合最低資歷要求的申請人納入考慮之列。

18. 公務員事務局局長表示，政府的招聘政策，是根據公務員職位的職務和職責來訂定其最低入職要求。他贊同學歷不應是政府當局甄選求職者的唯一準則。政府當局亦應評估求職者的相關經驗、是否適合和有否能力執行有關工作等其他因素，與此同時，亦須保持招聘過程公平。

對私營機構的影響

19. 梁志祥議員擔心，薪常會建議全部資歷組別(包括基準薪酬高於市場薪酬水平的資歷組別)的基準薪酬維持不變，會對私營機構帶來加薪的壓力。此點或會對中小型企業造成負面影響。

20. 公務員事務局局長回答時表示，每3年進行一次入職薪酬調查的目的，是要保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。為確保審慎運用公帑，公務員薪酬不應大幅偏離市場的薪酬水平。至於資歷組別9，薪常會已充分考慮公務員學位職位與私營機構學位職位在薪俸結構方面的差異。一般而言，與公務員學位職位相比，要求具有學位資格的私營機構職位經過最初數年後可享有較大的加薪幅度。由於擔任公務員學位職位的人員是公務員隊伍的骨幹，因此有需要維持該等職位的入職薪酬高於市場水平以確保該等職位仍具競爭力。至於資歷組別10，薪常會察悉，在法定最低工資實施後，該資歷組別所涵蓋的職位在市場上出現勞工短缺的情況，因而可能進一步推高該等職位的市場薪酬水平。

21. 主席詢問，薪常會進行2012年入職薪酬調查時，有否把中小型企業所提供的薪酬納入考慮之列。公務員事務局副秘書長2解釋，為確保該調查的可信性與代表性，薪常會採納一系列準則以挑選私營機構參加該項調查。有關準則包括：該等機構的穩健程度、聲譽、僱員人數，以及與是次調查涵蓋的資歷組別在入職要求方面可作合理配對的職位數目等。因此，薪常會只挑選具合理規模的私營機構提供數據。

聘任公務員時對資歷的認可

22. 副主席察悉，部分副學位持有人面對就業困難。他關注到，副學位持有人是否符合資格申請公務員職位。他認為，政府當局應率先認可副學位持有人的資歷。

23. 副主席詢問，政府當局會否就副學位持有人加入一個新的資歷組別。公務員事務局副秘書長2確認，現時接受副學位資歷的職系／職級獲納入資歷組別3第一組(高級文憑職系)。公務員事務局局長解釋，某特定資歷組別的基準薪酬，是根據以往入職薪酬調查所確定的私營機構具相類學歷要求職位的入職薪酬來釐定。由於市場未能就副學位持有人的入職薪酬提供充足數據，因此，政府當局難

以就副學位持有人加入一個新的資歷組別。目前，副學位持有人可申請在資歷組別3第一組下的公務員職位。應委員要求，他答允提供資料，說明接受副學位資歷的公務員職位。

24. 公務員事務局副秘書長2進一步解釋，薪常會進行2012年入職薪酬調查時瞭解到，各類專上教育課程湧現、3-3-4新學制下的畢業生進入職場，以及資歷架構的發展，均可能改變私營市場的景況。鑒於新學制帶來的效應需要一段時間才會充分在勞動市場浮現，加上現時用以釐定公務員入職薪酬的資歷基準制度沿用已久，薪常會建議政府當局應留意私營機構對新資歷的接受情況，並於適當時候因應所有相關因素來考慮對資歷組別制度進行檢討。

25. 葉建源議員表示，自資及公帑資助教育機構正開辦不同種類的副學位課程。由大學教育資助委員會資助院校提供的副學位課程是由該等院校自行評審，而不具備自行評審資格的學術機構所提供的副學位課程，則須接受香港學術及職業資歷評審局(下稱"評審局")評審質素。各類副學位課程的入學要求和透過該等課程取得的資歷不盡相同。政府當局應制訂機制，把不同的副學位資歷與合適的公務員職系／職級配對，而不應依賴每3年進行一次的入職薪酬調查進行這方面的工作。

26. 主席贊同葉議員的觀察所得。她尤其關注曾修讀或正在修讀自資副學位課程的年青人的前途。她相信，不少副學位持有人希望加入公務員隊伍。她促請政府當局制訂機制，在聘任公務員時，對透過不同副學位課程取得的資歷予以認可。為協助議員跟進此事，她建議事務委員會要求教育局和公務員事務局提供進一步資料，闡釋各類副學位課程的評審機制，以及政府當局聘任公務員時是否認可該等資歷。委員贊同她的建議。

政府當局

(*會後補註*：政府當局提供的相關資料已於2013年5月20日隨立法會CB(4)665/12-13(01)號文件送交委員。)

27. 公務員事務局常任秘書長表示，就聘任公務員而言，政府當局採納評審局對不具備自行評審資格的學術機構頒授的副學位資歷所作出的評審報告／評估。

IV. 在公務員隊伍和政府資助公共機構聘用少數族裔人士

(立法會CB(4)545/12-13(04)號文件	——	政府當局提交的文件
立法會CB(4)557/12-13(01)號文件	——	政府當局就"政府資助公共機構聘用少數族裔人士"發出的函件
立法會CB(4)545/12-13(05)號文件	——	立法會秘書處擬備有關"聘用少數族裔人士為公務員"的背景資料簡介
立法會CB(4)563/12-13(01)號文件	——	香港融樂會有限公司提交的意見書)

28. 公務員事務局局長向委員簡介政府當局就聘用少數族裔人士為公務員提交的文件。

29. 張超雄議員認為，公務員隊伍中的種族組成情況應與香港人口的種族組成情況大致相若。據他所瞭解，少數族裔人士(包括家庭傭工)佔香港人口約5%。他察悉並關注到，根據政府當局在2011年進行的公務員種族概況調查的結果，只有0.8%的公務員屬少數族裔人士。他促請政府當局以更積極主動的方式，令更多少數族裔人士獲聘任為公務員。

30. 公務員事務局局長回應時表示，雖然香港永久性居民身份是政府聘任公務員時的一項相關考慮因素，但個別申請人所屬的種族並非招聘過程中的相關考慮因素。基於公平競爭及用人唯才的原則，政府當局沒有就公務員隊伍施加指定的少數族裔人士比例。至於在2011年進行的調查中少數族裔

回應者在公務員隊伍中所佔的比例，委員應察悉有關調查是以自願參加和不具名的形式進行，並應以此認知來詮釋有關的比例。為取得公務員種族概況的最新資料，公務員事局最近就公務員的種族概況再度展開相若的調查，預計於2013年第三季得出調查結果。

31. 主席表示不支持在公務員隊伍施加指定的少數族裔人士比例，因為政府當局應根據用人唯才原則甄選公務員。她詢問，政府當局有否收集資料，以瞭解海外國家在聘任少數族裔人士為公務員方面就語文能力要求有何政策。公務員事務局局長回應時表示，他沒有這方面的詳細資料。儘管如此，他知道英國和新加坡與香港的政策相同，該等國家均沒有在公務員隊伍施加指定的少數族裔人士比例。

32. 主席察悉，政府當局已展開公務員的種族概況調查。她要求政府當局在設定調查範圍及其他方面事宜時，考慮有關關注團體的意見。她要求政府當局得出調查結果後向事務委員會匯報。

33. 鄧家彪議員指出，香港的少數族裔人口有所增加。他認為，政府當局有需要招聘更多少數族裔人士，協助執行各局／部門的日常工作。鄧議員注意到，目前大部分少數族裔公務員在警務處和懲教署工作，因為該兩個部門已實施協助少數族裔人士申請其相關職位空缺的措施，例如調整甄選過程中的語言能力測試。他詢問，其他局／部(例如亦向很多少數族裔人士提供服務的教育局及社會福利署(下稱"社署"))可否效法有關做法。

34. 劉慧卿議員指出，除教育局及社署外，醫院管理局亦應增聘少數族裔人士，以協助醫護人員與少數族裔病人進行溝通。她要求政府當局聽取香港融樂會有限公司在意見書所表達的意見。該組織要求當局檢討聘任公務員的語文能力要求。張超雄議員促請政府當局加快這方面的檢討步伐。

35. 葉建源議員認為，政府當局應以新思維來聘用少數族裔人士為公務員。他強調，政府當局審視此議題時，不應純粹從放寬語文能力要求的角度來遷就中文能力較遜色的少數族裔人士。政府當局應承認有需要聘用某比例／數目的少數族裔人士，以便更有效地為少數族裔社羣提供公共服務。舉例而言，他認為教育局應有通曉少數族裔方言／語言的人員，使該局能有效處理涉及少數族裔學生及其父母的事宜。至於聘任公務員方面的語文能力要求檢討，葉議員認為，雖然政府當局已在一定程度上放寬中文語文能力要求，但很多少數族裔人士仍未能符合相關的中文語文能力要求。為協助少數族裔人士申請公務員職位，政府當局應考慮進一步放寬中文語文能力要求。政府當局應加強少數族裔人士的中國語文教育，從根源解決問題。

36. 公務員事務局局長表示，為確保市民能獲得有效的公共服務，政府當局有需要因應各公務員職系的運作需要和工作要求，在有關職系的入職條件中訂明適當的中英文語文能力要求。部門／職系首長有責任訂明其轄下各職系的語文能力要求，並因應社會和運作需要的轉變作出適當調整。他指出，有關語文能力要求的檢討是持續進行的過程。公務員事務局已向各部門／職系首長發出指引，提醒他們應不時檢討語文能力要求。各部門／職系首長曾於2010年全面檢討各公務員職系的語文能力要求，其後若干職系的中文語文能力要求獲調整。舉例而言，除相關紀律人員職系的甄選程序已作出調整外，汽車司機職系的中文語文能力要求亦已因應該職系的運作需要而放寬。過去數年，政府當局致力在不影響有關職系的工作和運作需要的前提下，協助部門招請第一語言並非中文的求職者。

37. 劉慧卿議員促請政府當局採取積極進取的方式，聘用少數族裔人士為公務員。劉議員提及政府當局文件第10至11段，並詢問在警務處和懲教署以往進行的招聘工作中，非華裔申請人不獲聘用的原因為何。她表示，倘若在甄選過程中存在不公平的安排，以致少數族裔人士被置於不利位置，這方

面的資料有助政府當局進行相關的檢討。公務員事務局局長向委員保證，甄選程序絕對不會存在歧視問題。至於有委員詢問有關的非華裔申請人不獲聘用的理由，以及在過往的招聘工作中所提供的職位空缺數目、來自非華裔人士的申請數目及其成功獲聘比率，公務員事務局局長答允在會議後提供進一步資料。

政府當局

38. 譚耀宗議員憶述，在2012年11月14日的立法會會議上曾通過一項有關紓解貧窮的議案，該議案籲請政府採取多項措施，包括加強協助少數族裔人士就業和解決他們的生活困難(包括檢討投考公務員職位的中文語文能力要求，並增聘少數族裔人士為公務員等)。他表示，很多少數族裔人士能操流利華語，並有志加入公務員隊伍。他促請政府當局向這類人士提供適當協助，以助他們加入公務員隊伍。他贊同其他委員的意見，認為部分局／部門在運作上確實需要聘請通曉少數族裔方言／語言的人員，以便能為這類人士提供更佳的服務。

39. 公務員事務局局長表示，透過現行對所有公務員職系的語文能力要求所作的檢討，各部門／職系首長將會在不影響其運作需要的基礎上，研究有關職系會否有調整中文語文能力要求的空間。由於各部門／職系首長所處的職位最適合就其轄下職系的工作和運作需要作出決定，因此他們須負責訂明其轄下各職系的語文能力要求。公務員事務局會因應有關職系的運作需要的轉變，繼續與各部門／職系首長合作，對有關職系的語文能力要求作出適當調整。

40. 關於有委員建議聘用少數族裔人士為公務員，以便為所屬的少數族裔社羣服務，公務員事務局局長解釋，各局／部門在適當的情況下可聘用少數族裔人士，以應付特定的運作需要。為此，警務處已推出計劃，聘用非華裔人士擔任社區聯絡助理。他會把委員的建議轉交有關局／部門考慮。他進一步指出，為服務少數族裔社羣而委聘未達所需中文語文能力的非華裔人士出任為數有限的特殊職位，此做法並不可取，因為此舉會限制他們的職位調派安排和晉升機會。一如其他公務員，非華裔

公務員如可獲調派擔任有關職系內每個崗位的工作，這會符合有關部門及人員本身的利益。至於部分議員提出為少數族裔人士提供翻譯及傳譯服務一事，他表示，政府當局或會考慮開設非公務員合約僱員崗位或委聘非政府機構提供該等服務。

41. 譚耀宗議員贊同政府當局可開設只涉及提供翻譯及傳譯服務的工作崗位。不過，為達致種族共融和加強與少數族裔人士溝通，政府當局應聘用更多少數族裔人士為公務員。

42. 劉慧卿議員察悉並關注到，香港融樂會有限公司在其意見書中提及，雖然公務員事務局有政策訂明，在評估是否合乎規定的語文能力要求時，政府當局接受海外地區頒授的中國語文資歷，但部分局／部門實際上自設內部的語文評估機制。

43. 公務員事務局常任秘書長澄清，政府聘任公務員時，所有局／部門除接受本地學歷外，亦須接受訂明的非本地公開考試的中文科考試成績。該等非本地公開考試包括：英國國際普通中學教育文憑(IGCSE)、綜合中等教育證書(GCSE)、普通教育文憑(普通程度)(GCEO)和普通教育文憑(高級程度／高級補充程度)(GCE A/AS)。在甄選過程中，部分局／部門可能安排申請人參加其他與工作相關的測試或面試，以進一步評估申請人是否適合出任有關職位。例如，據他從警務處瞭解所得，在甄選過程中，警務處會安排投考警員職位人士觀看與警務事件有關的短片，然後要求他們分別以中英文書面形式簡述影片中發生的事件。此安排有助評估申請人與工作相關的溝通能力和判斷力，因此不應視此為額外要求少數族裔申請人接受的中國語文測試。

44. 劉慧卿議員認為，政府當局須確保甄選過程公平進行，此點十分重要。政府當局應確保委聘公務員時所進行的內部評估符合現行招聘政策。為免產生誤會，政府當局應與香港融樂會有限公司和其他有關關注團體加強溝通。

經辦人／部門

V. 其他事項

45. 議事完畢，會議於下午12時21分結束。

立法會秘書處
議會事務部4
2013年6月11日