

立法會

Legislative Council

立法會CB(2)2544/99-00號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱
並經主席核正)

檔號：CB2/PL/MP/1

立法會人力事務委員會

會議紀要

日期：2000年5月25日(星期四)
時間：下午2時30分
地點：立法會會議廳

出席委員：劉千石議員(主席)
李啟明議員(副主席)
丁午壽議員
田北俊議員
何世柱議員
何秀蘭議員
何敏嘉議員
陳國強議員
陳婉嫻議員
陳榮燦議員
梁耀忠議員
楊耀忠議員
鄭家富議員
司徒華議員

缺席委員：朱幼麟議員
李卓人議員
呂明華議員
夏佳理議員
梁智鴻議員
單仲偕議員

出席公職人員：參與討論議程第IV項

教育統籌局副局長1
祝建勳先生

教育統籌局首席助理局長4
吳麗敏女士

公務員事務局首席助理局長(專責事務)
閻瑞華女士

民政事務局助理局長
王卓明先生

勞工處高級勞工主任(發展科)
馮應麟先生

參與討論議程第V項

教育統籌局副局長1
祝建勳先生

庫務局副局長3
謝曼怡小姐

教育統籌局首席助理局長4
吳麗敏女士

勞工處助理處長(僱員權益)
蕭威林先生

參與討論議程第VI項

教育統籌局副局長1
祝建勳先生

庫務局副局長1
林鄭月娥女士

教育統籌局首席助理局長5
李國彬先生

職業訓練局執行幹事
李鏗教授

職業訓練局財政主任
盧楊小苓女士

參與討論議程第VII項

教育統籌局首席助理局長7
林錦光先生

勞工處副處長(職業安全及健康)
丁福祥先生

勞工處助理處長(職業安全)
曾健和先生

勞工處副總職業安全主任
彭國林先生

應邀出席者： 平等機會委員會

主席
胡紅玉女士

性別事務總監
秦家德女士

列席秘書：總主任(2)1
湯李燕屏女士

列席職員：高級主任(2)5
林培生先生

經辦人／部門

I. 通過2000年4月27日會議的紀要及續議事項
(立法會 CB(2)2043/99-00、CB(2)2041/99-00(01)及
CB(2)2097/99-00(01)號文件)

2000年4月27日會議的紀要獲確認通過。

政府當局須採取的跟進行動一覽

2. 委員察悉政府當局須採取的跟進行動一覽及政府當局就一覽表內仍有待回覆的事項向委員提供的進展報告。

II. 人力事務委員會向立法會提交的報告擬本

(立法會CB(2)2045/99-00號文件)

3. 委員通過人力事務委員會向立法會提交的報告擬本。

III. 下次會議日期及討論事項

(立法會CB(2)2041/99-00(02)號文件)

4. 委員商定，下次定期會議改於2000年6月20日下午2時30分舉行，屆時將討論下列事項——

- (a) 推行環境保護新措施所創造的就業機會；
- (b) 改善勞資關係的措施；
- (c) 資訊科技助理培訓課程畢業生及職業訓練局課程畢業生的就業情況；
- (d) 就外地預測人力需求的最佳方法進行的顧問研究；及
- (e) 學費及收費的調整。

IV. 同值同酬

(立法會CB(2)2041/99-00(03)及(04)號文件)

5. 應主席邀請，平等機會委員會主席(下稱“平機會主席”)及教育統籌局副局長1(下稱“教統局副局長1”)向委員簡介由平機會及政府當局分別提供的文件。

6. 主席問及公務員體系中男性主導工作及女性主導工作之間的薪酬差距。平機會主席表示，平機會發現公務員體系中有28類的女性主導工作及161類的男性主導工作。但平機會並無研究上述工作的薪酬差距。公務員事務局首席助理局長(專責事務)表示，公務員體系的薪俸結構是以有關工作的工作因素，以及勝任該工作必須具備的最低學歷要求所決定。若工作因素大致相同，而聘用條件大致相若，所有職系會應用一個共同的薪酬結構和薪級表，由該等職系形成一個學歷組別。

7. 陳婉嫻議員歡迎平機會成立同值同酬工作專責小組(下稱“專責小組”)。她問及專責小組何時會推廣及施行“同值同酬”的原則。

8. 平機會性別事務總監答稱，執行計劃會分3個階段進行。每個階段需時一至兩年完成。陳婉嫻議員詢問，該3個階段是否需時約6年才能完成。她表示，香港工會聯合會多年來一直提倡“同值同酬”的原則。她希望專責小組的工作可加快進行。平機會主席表示，由於“同值同酬”的原則是一個較為新穎的概念，平機會需要較多的時間去推廣及執行此原則。然而，專責小組會盡可能加快工作。她表示，平機會樂意就專責小組的工作每年向委員提供報告。

9. 何敏嘉議員表示，民主黨支持“同值同酬”的原則。他問及政府當局將會採取甚麼措施，在香港推廣“同值同酬”的原則。教統局副局長1答稱，政府當局支持“同值同酬”的原則。當局會研究在香港施行《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條的方法。由於政府當局欠缺資料，未能得悉勞工市場是否存在上述問題，政府當局會參與專責小組的工作，以研究有關的情況。何敏嘉議員表示，如政府當局支持該原則，除了從僱主的角度考慮此問題外，亦應採取步驟在香港推廣及協助施行該項原則。

10. 何秀蘭議員表示，在評估一份工作的價值時，最低學歷應只是其中一項考慮因素。政府當局不應視之為公務員薪酬起點的唯一決定因素。平機會性別事務總監表示，在評估工作價值的事宜上曾有很多爭論。專責小組會檢討公務員體系中男性及女性主導工作之間的薪酬差距。一名身兼專責小組成員的人力資源管理教授已答允就政府當局提供的公務員資料進行分析。專責小組亦會培養本地專家及聘請海外專家在香港推廣該項原則。

11. 何秀蘭議員詢問，為何女性主導工作的薪金中位數較男性主導工作的薪金中位數為低。她並詢問，平機會是否有足夠的財政資源資助海外專家在香港推廣該項原則。平機會主席表示，一項有關該問題的研究顯示，薪酬差距是由多項因素所致，其中包括工作性質及事業抱負。該項調查顯示，有一種薪酬差距的情況是不能由市場因素解釋的。因此，平機會需要就此項無法解釋的薪酬差距情況進行更多的研究。她補充，平機會或許需要在某階段進行一次全面及深入的研究，屆時平機會可能需要獲得額外撥款。在平機會近日就有關事宜舉辦的一次研討會會議席上，國際勞工組織的代表獲邀出席，解釋在評估工作的價值時所採用的原則和不同的方法。國際勞工組織亦有就該事宜提供了有用的研究報告及資料。平機會會尋求與國際勞工組織維持這種關係。她表示，平機會會盡力利用獲分配的資源推廣該項原則。

12. 田北俊議員表示，要評估不同種類工作的價值十分困難。他表示，薪酬差距可能是由於市場的供求力量所致。一類工作的薪金中位數較另一類工作的薪金中位數高，可能只是因為市場對該項人力資源有較大需求。他建議，在研究海外經驗時，專責小組亦應找出施行該項原則後產生的負面效果，例如施行該原則後會否令某些類別的工人失業。他提及專責小組第2階段的工作時表示，由於香港超過90%的公司聘用少於200名僱員，研究超過200名員工的公司可能並不恰當。

13. 平機會主席表示，平機會知悉薪酬差距是由多項因素所致，其中包括工作性質及事業抱負。平機會所採用的是保守的方法。平機會在研究中發現一種不能由市場因素解釋的薪酬差距，這種情況可能是由歷史原因引致。平機會會研究該種薪酬差距的成因，並且會就該會發現的問題建議恰當的解決辦法。她進一步表示，由於必須就有關事宜進行準確的研究，該會需要一段較長的時間。她答允在研究海外經驗時研究施行該項原則所產生的負面效果。她補充，平機會瞭解海外經驗可能並非完全適用於香港。平機會主席解釋，專責小組的工作將會分3個階段進行。由於政府有較為確立的制度，第一階段的工作會包括研究公務員薪酬的情況。第二階段的工作會包括研究超過200名員工的公司。第三階段會研究規模較小的公司。她希望在展開第三階段的工作時，已訂定評估工作價值的基準。

14. 梁耀忠議員關注到，專責小組的所有成員均來自政府部門。他詢問，平機會有否計劃委任社會人士代表出任專責小組的成員。他補充，政府當局近年亦有作出立法修訂，放寬對女性工作時間的限制，為不同性別推行平等機會的原則。但結果導致女性的工作時間變得更長。他詢問，有關工作時間的事宜會否在執行計劃內檢討。

15. 平機會主席答稱，平機會正考慮擴大專責小組的成員人數。她表示，平機會將會諮詢多個顧問及組織。有關工作時間長的問題，她表示，倘若男性及女性僱員同樣需要長時間工作，此問題便不會以反歧視法例解決。她補充，對於互相抵觸的一些目標，平機會可能有時候需要作出平衡。

16. 何世柱議員表示，“同值同酬”是一件複雜的事宜。他對專責小組循序漸進地推行這項原則表示支持。他補充，平機會應諮詢商界，若發現有負面效果，在推行原則時便須小心注意。

17. 何敏嘉議員關注到，雖然根據《性別歧視條例》訂定的《僱傭實務守則》(下稱“實務守則”)規定僱主執行同工同酬，但有關的守則只要求僱主循序漸進地推行“同值同酬”的原則。在有關“同值同酬”的事宜上，他認為平機會應把“循序漸進”一詞從實務守則刪除。民政事務局助理局長表示，平機會是根據《性別歧視條例》(第480章)的規定發出實務守則。雖然違反實務守則不會令人在《性別歧視條例》下負上法律責任，法院在歧視的個案中就相關問題作出決定時會考慮實務守則。平機會主席表示，有關“同值同酬”原則的問題，在《性別歧視條例》下屬灰色地帶。雖然《性別歧視條例》清楚涵蓋同工同酬的概念，但“同值同酬”的原則卻只在某些情況下受該條例涵蓋。在評估工作的價值時亦存在欠缺客觀方法的問題。

18. 李啟明議員詢問，對於在香港施行《經濟、社會及文化權利國際公約》第7(1)條，政府當局會否考慮撤除政府對此項條文的保留態度。民政事務局助理局長答稱，由於《基本法》第39條規定，《經濟、社會及文化權利國際公約》適用於香港的條文仍然有效，該項保留在香港回歸後會繼續適用於本港。他表示，在決定可否撤除有關的保留前，當局有需要決定《經濟、社會及文化權利國際公約》第7(1)條之下的規定和原則可否在香港施行。李啟明議員表示，由於“同值同酬”的原則部分源自《經濟、社會及文化權利國際公約》第7(1)條，倘若對該項條文繼續有所保留，有關的原則將會很難納入本地的法例內。民政事務局助理局長察悉李啟明議員的意見。陳婉嫻議員補充，由於中國政府支持該原則，該項保留更應在香港回歸後撤除。她並希望平機會盡快為評估工作的價值發展基準。

V. 受聘於政府外判工程或服務的人士的最低僱用條款 (立法會CB(2)2041/99-00(05)號文件)

19. 應主席邀請，教統局副局長1向委員簡介一份政府當局文件，說明受聘於政府外判工程或服務的人士的最低僱用條款。

20. 主席詢問，政府當局在外判工程或服務時，是否不會理會承辦商向其僱員提供的僱用條件。陳榮燦議員補充，受僱於政府外判工程或服務的人士的每月薪酬已由約8,000元至9,000元下降至3,000至4,000元左右。他詢問，政府當局會否考慮為受聘於政府外判工程或服務的僱員制定法定的最低工資。

政府當局

21. 教統局副局長1答稱，政府當局認為不宜在香港引入任何形式的法定最低工資。基於同樣的理由，政府當局認為不宜規定政府工程或服務合約訂明承辦商給予其員工的最低工資水平。受聘於政府工程及服務承辦商的僱員的工資，應由成功取得合約的承辦商與僱員商議訂定。在外判工程和服務時，政府的目的是取得最物有所值的貨品和服務，以助推行各項計劃和工作。主席要求政府當局提供資料，說明受聘於政府外判工程或服務的僱員，有多少人的薪酬由每月約8,000至9,000元下降至約3,000至4,000元。

22. 對於政府當局不會為受聘於政府外判工程或服務的僱員制定法定最低工資的立場，田北俊議員表示支持。他表示，工資水平應由勞工市場的供求力量決定。假如政府當局只為受聘於政府外判工程或服務的人士制定最低工資，會有欠公允。

23. 陳婉嫻議員表示，政府當局的政策會導致僱主收入增加，而僱員收入則有所減少。較長遠來說，此情況會成為社會動盪的根源。她表示，在協助欠缺議價能力的工人方面，新加坡所做的工作遠勝香港。她表示，由於某些工人的薪酬最近下降至每小時10元，服務的質素將會難以保證。一名時薪12元的人士，即使每天工作8小時，每月也只能賺取約2,000至3,000元。

24. 教統局副局長1重申，政府當局外判工程或服務的目的，是為取得最物有所值的貨品和服務。就如教統局局長在另一場合所解釋，陳婉嫻議員提及的個案只是一份兼職，主要的工作是接送小童往返學校及其寓所。該個案的情況應從適當的角度考慮。

25. 梁耀忠議員問及政府當局在評估承辦商提供的服務的質素時，採用甚麼準則。他表示，曾經有很多關於公共租住屋邨清潔問題的投訴。他認為，問題的癥結是在於多層分判的制度。在該制度下，低收入工人須長時間工作來維持生計。政府當局應研究此情況是否可取。

26. 教統局副局長1答稱，政府當局文件的第6段載述個別政府部門為保證服務質素而採取的措施。政府外判工程及服務的監察工作屬有關政府部門的權限。如有任何有關服務質素的投訴，他可把投訴轉交有關的政府部門。

27. 丁午壽議員表示，承辦商必須遵守《僱傭條例》(第57章)的規定。他詢問，在政府當局外判服務後，服務的

質素有所改善還是惡化。教統局副局長1答稱，他手邊並無有關的資料。

28. 對於教統局未有察覺主要的問題，即投標者若為了成功取得合約而把投標價越訂越低，因此不可能取得良好的服務質素，鄭家富議員表示失望。如賺取低時薪的工人須工作非常長的時間，服務質素便不可能獲得保證。

29. 教統局副局長1重申，政府外判工程及服務的監察工作屬各有關政府部門的權限。他會向有關的政府部門轉達委員對服務質素問題的關注。

政府當局

VI. 政府與職業訓練局的行政安排備忘錄

(立法會CB(2)2041/99-00(06)號文件)

30. 應主席邀請，教統局副局長1重點提及一份政府當局文件的特點，說明政府與職業訓練局(下稱“職訓局”)的《行政安排備忘錄》(下稱“備忘錄”)。

31. 陳婉嫻議員關注到，在以整筆資助形式撥款的新財政安排之下，職訓局為中三及中五離校生提供的培訓是否足夠。她亦關注到，職訓局或會躋身成為一所為預科或以上程度離校生提供培訓的專上教育院校。

32. 教統局副局長1答稱，備忘錄規定職訓局須告知政府當局該局每年為中三及中五離校生提供多少個訓練學額。職業訓練局執行幹事(下稱“職訓局執行幹事”)表示，職訓局並不打算躋身專上教育院校之列。他強調，所有政策更改必須獲得職訓局理事會的批准。就如備忘錄第2.4段所載述的一樣，職訓局會堅守目標，為中三以上及中五以上程度的學生提供工業教育及工業訓練。庫務局副局長1表示，財政司司長於2000年3月8日發表《財政預算案演詞》時重點提及職訓局的新財政安排。容許受資助機構把節省下來的款項留作儲備供日後使用的安排在管理資源方面證明行之有效。此安排可以鼓勵受資助機構善用資源、節省金錢和制訂較長遠的計劃。醫院管理局早已採用這種安排，至於較近期的例子，則有官立和資助學校所得的整筆營運開支補助金。上述所有安排均是為使受資助機構以最符合經濟原則的形式運作。她補充，由於備忘錄並無追溯效力，職訓局要保留1999至2000財政年度經常資助金盈餘進行政府當局文件載述的擬議用途，必須取得立法會財務委員會的批准。

33. 陳婉嫻議員詢問，職訓局會否為培訓15至19歲學生而制訂表現指標。她表示，由於職訓局享有如此高度的自主權，因而特別有需要制訂此等指標。教統局副局長1答稱，政府當局與職訓局已達成諒解，會把中專證書課程的學額優先給予中三離校生。職訓局執行幹事補充，職訓局已為培訓上述組別的離校生同時制訂經常撥款及非經常撥款的預算。職訓局將於2000年9月提供更多酒店及飲食業課程，以及建造業課程的培訓學額。政府當局亦會增加展翅計劃及資訊科技助理培訓課程的培訓學額。他亦樂於就制定表現指標的事宜與政府當局進行討論。

34. 陳婉嫻議員詢問，職訓局的僱員是否有機會參與改革。職訓局執行幹事答稱，職訓局的管理層及職訓局的職工會一直有保持充分溝通。

35. 李啟明議員歡迎新的安排，即准許職訓局保留任何通過改善生產力而未動用之資助金或節省的款項。他表示，學徒督察協會認為備忘錄第2.2(c)段中“促進學徒的訓練”一句，並不反映職訓局現時在培訓學徒方面所擔任的角色。他詢問，該句子是否反映職訓局日後在培訓學徒方面的角色會有所轉變。他表示，政府當局應考慮職訓局職工會提交的意見。

36. 教統局首席助理局長5答稱，政府當局並無計劃改變職訓局在培訓學徒方面所擔當的角色。備忘錄第2.2段是根據《職業訓練局條例》(第1130章)的相關條款制訂。根據《學徒制度條例》(第47章)，職訓局總幹事獲委任為學徒事務專員，而此項安排已在備忘錄第1.2段反映。職訓局執行幹事表示，他會考慮李啟明議員提及的有關職工會的意見。他向委員保證，職訓局會繼續諮詢職工會。

VII. 職業安全及健康管理資訊系統

(立法會CB(2)2041/99-00(07)號文件)

37. 委員察悉有關勞工處建議的政府當局文件，即在職業安全及健康部(下稱“職安健部”)裝設職業安全及健康管理資訊系統(下稱“職安建管理資訊系統”)的建議。

38. 陳榮燦議員提及政府當局文件第8段時詢問，對於現時在該15個將會從職安健部刪除的崗位工作的人士，當局有何安排。勞工處副處長(職業安全及健康)答稱，該15個將會刪除的職位包括兩名職業安全主任及13個文職人員。該兩個職業安全主任的職位現時已懸空。目前擔任該13個文職職位的人員會由中央政府重行調配。

39. 陳榮燦議員詢問，擬議的職安建管理資訊系統可如何減少意外的數目。勞工處副處長(職業安全及健康)答稱，擬議的系統在分配資源方面可提高效率，以改善執法，提高安全及健康管理資料的質素，加強宣傳及教育。以上各項均有助減少意外。

40. 就丁午壽議員的詢問，即政府當局文件第7段提及的每年經常開支5,452,000元和第8段提及的每年可節省的10,807,000元之間的關係，勞工處副處長(職業安全及健康)回應時表示，每年經常開支和每年可節省的款項並無關連。該10,807,000元的每年可節省款項包括實質上每年可節省的6,073,000元(因刪除職安健部15個職位、因減少影印及印刷職安健刊物，以及名義上可節省的4,734,000元(在不同職系合共節省的金額))。每年5,452,000元的經常開支是操作和維修該系統的費用。

41. 主席表示，政府當局應加快施行該系統。

42. 議事完畢，會議於下午4時30分結束。

立法會秘書處
2000年7月7日