

急件

香 港 人 權 監 察 HONG KONG HUMAN RIGHTS MONITOR

香港上環孖沙街二十號金德樓4樓
4/F Kam Tak Building, 20 Mercer Street, Sheung Wan, Hong Kong
電話 Phone: (852) 2811-4488 電郵地址 Email: info@hkhrm.org.hk

立法會政制事務委員會秘書處轉
立法會政制事務委員會主席及全體委員
香港中區昃臣道八號立法會大樓
傳真：+852 2509 9055
電郵：pi@legco.gov.hk

立法會政制事務委員會
主席及全體委員：

慎防削弱平機會 ---- 反對主席名譽化及兼職化

香港人權監察反對任何把平機會主席轉為兼職的做法，擔心此舉會削弱主席的權力。而對於近日平機會表示支持政府建議分拆平機會主席及行政總裁職務，並將主席兼職化，我們感到極度遺憾，認為難以對該等立席和委員寄予厚望。平機會這種決定亦反映了主席因表現差劣而失去在政府面前維護平機會的能力，又或是與眾多委員一樣，對維護平機會的應有角色缺乏識見和警覺性。我們相信，既然鄧爾邦已如斯不濟，為了平機會和公眾的利益，他都應該即時辭職，勿再戀棧權位，為一己的利益，拖延至約滿，連累大家。

(一) 人權機構主席應屬全職

我們堅持只有全職的平機會主席，才有全副時間及精力投入委員會的反歧視工作及管理運作。若主席轉為兼職，我們擔心他將會變成一種工餘的名譽性工作，甚至淪為政治花瓶，而其全職工作，亦可能損害平機會的獨立性和公信力，不符國際標準¹，與國際慣常做法脫軌。若找到一名有承擔的業餘主席，要他放下本職的工作處理平機會事務，對他亦不公平。再者，主席由全職轉為兼職，其薪級點下降，連帶在建制中的位階下降，這將削弱爭取最佳人選的條件，以及有礙主席

¹ 《巴黎原則》是 1993 年聯合國大會通過有關國家人權機構的國際標準，請參考 Commonwealth Secretariat, “National Human Rights Institutions: Best Practice” (London, 2001).

與行政部門打交道時所發揮的作用。現行《性別歧視條例》²規定「平機會主席須為全職成員」，特首亦有權委任適合人選出任全職委員，尤其在反歧視工作上有特別專長的人，亦反映了全職重要之處。

(二) 管理不善源於委任不公與黑箱作業

平機會近日屢遭批評管理不善，並非沒有設立行政總裁所致。按政府的邏輯，則申訴專員公署及私隱專員公署都屬管理制度不善，要設立行政總裁以削弱專員的權力，我們對此不敢苟同，因這有損強而有力的領導。

問題的癥結在於黑箱作業的委任制度、用人唯親、缺乏公眾參與，及排斥了那些會大膽批評、有人權工作經驗和承擔的獨立人士，以致委任了欠缺反歧視往績和承擔的主席，以及不少唯唯諾諾、出席率低、工作欠積極的委員。平機會的運作亦缺乏公眾參與和透明度，使公眾難以監察制衡它。我們促請，政府公開招聘全職平機會主席，並公開有關遴選準則，以提高遴選的透明度，並加強民間團體在任命過程的參與，確保對消除歧視有深入認識及豐富經驗並有承擔的人士有機會出任。

(三) 政府舞劍，意在削權

我們認為要設立行政總裁，必須符合以下前提：(一)平機會主席為全職，他的職權、職級及薪金不受削減，(二)行政總裁直接向主席負責，及(三)財政資源相應增加。更合理的做法是，特首行使法定權力，委任數名全職委員，以加強平機會的領導能力和制衡作用。否則，削主席權力和地位的安排只是轉移公眾視線的技倆，掩飾政府因為用人不當而令平機會不再積極打擊歧視問題的過失。

今天的平機會固然有管理失當的問題，但它過往在積極開明的主席領導下，曾廣受公眾讚賞。我們擔心政府的舉動旨在削弱平機會的效能。當我們出席本年八月聯合國消除種族歧視委員會審議香港報告會議時，必會向委員會表達有關憂慮。

人權監察期望立法會政制事務委員會能召開會議討論有關的事宜。

香港人權監察總幹事

羅沃啓謹啓

二零零九年七月六日

副本致：

副本致全體立法會議員

平等機會委員會立席和全體委員 (傳真： 2511 8142)

² 《性別歧視條例》第 63(5)條：「委員會成員可屬全職或非全職，視行政長官認為合適而定，但主席須為全職成員。」