

立法會

Legislative Council

立法會CB(1)173/11-12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：2011年6月20日(星期一)
時 間：上午10時
地 點：立法會大樓會議室A

出席委員：葉劉淑儀議員, GBS, JP (主席)
葉偉明議員, MH (副主席)
李卓人議員
吳靄儀議員
張文光議員
譚耀宗議員, GBS, JP
李鳳英議員, SBS, JP
黃成智議員
潘佩璆議員

缺席委員：梁家騮議員
梁國雄議員

出席公職人員：議程第III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
黃鴻超先生, JP

公務員事務局副秘書長2
盧世雄先生, JP

教育局首席教育主任(專業發展及培訓)
康陳翠華女士

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
黃鴻超先生, JP

公務員事務局副秘書長2
盧世雄先生, 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
黃鴻超先生, JP

公務員事務局副秘書長1
楊何蓓茵女士, JP

應邀出席者 : **議程第III項**

教育工作人員總工會

會長
余綺華女士

會務主任
余麗霞女士

個別人士

翁碩城先生

政府學校教師協會

學務主任
鄭錦棠先生

增補委員
黃香蓮女士

列席秘書 : 總議會秘書(1)2
麥麗嫻女士

列席職員 : 高級議會秘書(1)2
袁家寧女士

議會事務助理(1)2
廖小妮女士

經辦人／部門

I 確認通過會議紀要

(立法會CB(1)2445/ —— 2011年4月18日的會議
10-11號文件 紀要)

2011年4月18日會議的紀要獲確認通過。

II 上次會議後發出的資料文件

(立法會CB(1)2188/ —— 一位市民就他在達到
10-11號文件 最高退休金額時申請
退休被拒的投訴進一
步提交的意見書

立法會CB(1)2370/ —— 政府當局就在按照《警
10-11號文件 察(紀律)規例》(第
232A章)進行的紀律聆

訊程序下有關人員要求委派辯方代表的程序所提交的文件)

2. 委員察悉上次會議後發出了上述文件。

3. 主席回應李鳳英議員時確定，有關"問責制主要官員直接聘任貴賓車私人司機及私人秘書"的議項已納入事務委員會的待議事項一覽表內。主席又提醒委員，在政府當局作好準備時，會安排一次特別會議就"首長級公務員離職就業檢討"進行討論。

III 政府計算官立學校教師薪酬的薪酬政策

(立法會 CB(1)2436/10-11(01)號文件 —— 政府當局就官立學校教師薪酬的釐定提交的文件

立法會 CB(1)1700/09-10(01)號文件 —— 教育工作人員總工會在2010年4月15日提交的意見書，當中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

立法會 CB(1)2497/09-10(01)號文件 —— 政府當局就教育工作人員總工會的意見書所作的回應

立法會 CB(1)433/10-11(01)號文件 —— 政府學校教師協會就官校教師的欠薪作出投訴的意見書

立法會 CB(1)770/10-11(01)號文件 —— 教育工作人員總工會在2010年12月8日進一步提交的意見書

立法會 CB(1)1543/10-11號文件 —— 教育工作人員總工會向行政長官發出，並把副本送交事務委員會的函件

立法會 CB(1)1962/10-11(01)號文件 —— 教育工作人員總工會致事務委員會的函件

立法會 CB(1)2047/—— 教育工作人員總工會
10-11(01)號文件 致立法會主席的函件
立法會 CB(1)2141/—— 教育工作人員總工會
10-11(01)號文件 致事務委員會主席的
函件，當中要求事務委
員會盡快討論有關"政
府計算官立學校教師
薪酬的薪酬政策"的議
項)

與團體代表／政府當局會面
教育工作人員總工會
(立法會CB(1)2455/10-11(01)號文件)

4. 余綺華女士向委員簡介教育工作人員總工會的意見書。委員察悉，教育工作人員總工會表示，在釐定官立學校教師的薪酬方面，由於當局根據政府薪酬政策制訂安排時在行政上出現若干遺漏，部分經驗較多的官立學校教師的薪酬比經驗較少的教師的薪酬為低(下稱"官立學校內部的薪酬差異")，而某些官立學校教師的薪酬亦較服務年資相同的資助學校教師的薪酬為低(下稱"官立學校與資助學校的薪酬差異")，情況就如教育工作人員總工會的意見書所引述的例子一樣。她質疑，上述情況有否違反政府鼓勵公營學校之間教師人事健康更替的安排(下稱"健康轉任安排")，以及政府薪酬政策的其他原則，例如"資助機構員工的薪酬和服務條件不能優於同級的公務員"的原則(下稱"不能優於"原則)，並強調當局有需要緊守相關的薪酬政策及原則。

翁碩城先生

5. 翁碩城先生是其中一名因上述薪酬差異問題而蒙受損失的教師。他贊同教育工作人員總工會的意見，並闡述本身的個案。他又提到，在過往10年來，他一直致力糾正其個案所暴露的行政遺漏，但卻毫無成果。他表示，教統局通告第31/2000號附錄VI(教育工作人員總工會的意見書(立法會CB(1)2455/10-11(01)號文件)的附錄十)未有提述，按認可經驗／資歷向一名官立學校教師發放遞加

增薪(下稱"經驗／資歷遞加增薪")時，應如何計算該教師取得有關學歷後的經驗。結果，當局按上述通告釐定他及其他在該年加入政府工作的同事的入職薪點時，並沒有給予他們經驗／資歷遞加增薪。他促請公務員事務局查證，教育局是否有任何遺漏。

政府學校教師協會

(立法會CB(1)2455/10-11(02)號文件)

6. 鄺錦棠先生向委員簡介政府學校教師協會的意見書，當中扼要指出，在另一名出席是次會議的政府學校教師協會代表黃香蓮女士的個案中，當她於2009年由非學位文憑教師職系的文憑教師職級轉任至教育主任及小學學位教師兩個學位職系的助理教育主任／助理小學學位教師職級時，有關的安排違反政府的薪酬政策(即教師在官立與資助學校之間轉職時在收入上不會有所損失)，以致她的入職薪點較該等與她有相同年資，按同一方式轉職的資助學校教師低6個支薪點。他促請事務委員會跟進類似黃女士的個案。

7. 黃香蓮女士重點提到政府當局就此議項提供的文件(立法會CB(1)2436/10-11(01)號文件)的第11段，當中指出"官立學校與資助學校的薪酬差異"，主要可歸因於公務員和資助學校發放經驗遞加增薪的不同安排。她要求公務員事務局局長確定，上述安排上的差異有否違反相關的薪酬政策。若有違反有關政策，當局須相應採取跟進行動。

8. 主席及委員向出席會議表達意見的團體代表致謝。委員察悉，沒有出席是次會議的官立學校學位教師關注組亦有提交意見書(立法會CB(1)2499/10-11(01)及(02)號文件)，供委員參閱。

政府當局就團體代表提出的關注作出的初步回應

9. 應主席所請，公務員事務局局長因應團體代表的意見提出下列各點——

- (a) 官立學校教師是受《公務員事務規例》規管的公務員，其薪酬是按《公務員

事務規例》及公務員事務局公布的其他各項規則釐定。另一方面，資助學校教師並非公務員，其薪酬是按《資助則例》，以及由教育局公布的其他各項規則釐定。因此，儘管公務員教師及資助學校教師是按相同的薪級表支取薪酬，他們的僱主、管理模式，以及服務條款和條件實際上各不相同，不宜把兩者的個別僱用條款作簡單的比較；

- (b) "健康轉任安排"只是旨在確保個別教師在官立與資助學校之間轉職，或由非學位文憑教師職系轉任至學位教師／教育主任／小學學位教師等學位職系時，在收入上不會有所損失。因此，在確定當局有否依循此安排時，應比較有關教師在轉職之前及之後的薪酬。公務員教師與資助學校教師不宜就彼此的薪酬和其他聘用條件互作比較及爭取劃一；
- (c) 至於按"不能優於"原則所作的比較，有關的基礎應為公務員的薪酬福利條件。該項原則並不意味：當局須把公務員教師與資助學校教師的薪酬福利條件作比較，以致當後者優於前者時，須就前者作出改善，以補足兩者之間的差異；
- (d) 至於"官立學校內部的薪酬差異"，則與下述發展相關 ——
 - (i) 《公務員事務規例》第130(1)條訂明，受聘的人員(包括新聘人員及從一個公務員職系轉任至另一個職系的在職公務員)一般會按該人員受聘的公務員職系的起薪點支薪。因此，當教育主任、小學學位教師及文憑教師職系的基本職級的入職薪酬因為1999年入職薪酬

檢討而調低時，由2000年4月1日起獲聘任為官立學校教師的資助學校教師的入職薪酬，應會按被調低後的入職薪酬水平支付。為免打擊他們轉任官立學校教師的意欲，當局作出一項"轉職後支取現薪安排"，並由2000年4月1日起實施。根據此項安排，公營學校的在職教師在資助學校之間或在資助學校與官立學校之間(在同一或相若職級之間)轉職時，如期間沒有中斷服務，而其現有薪酬又較當時以新任教學職系的入職薪酬和經驗遞加增薪(如適用的話)計算出的入職薪酬為高，即可繼續支取其個人的現薪；及

- (ii) 其後，當助理教育主任、助理小學學位教師及文憑教師職級的入職薪酬根據2006年入職薪酬調查的結果調高時，當局將一項"一般換算安排"應用於該等在2000年4月1日至2007年7月31日期間受聘時曾受調低入職薪酬措施影響，而在2007年8月1日仍擔任該等職級的公務員。根據此項安排，一名受影響教師在2007年8月1日的薪酬，如低於其所屬職級的已調高入職薪酬，則其薪酬會調高至該較高的入職薪酬。如受影響教師在2007年8月1日的薪酬相等於或高於其所屬職級的已調高入職薪酬，則其薪酬會調高至下一個支薪點。然而，此項"一般換算安排"不會應用於在2000年4月1日至2007年7月31日期間已受"轉職後支取現薪安排"保障的官立學校及資助學校教師，因為他們並沒有受到在該段期間調低入職薪酬的措施影響；及

- (e) 在不同時間受聘的官立學校教師須按當時適用的僱用條款及條件受聘。舉例而言，在2000年之前及之後受聘的官立學校教師會享有不同類別的退休福利。把不同時間聘請的教師的個別聘用條款作簡單的比較，做法並不恰當。儘管薪酬較相同年資的資助學校教師為低的官立學校教師可能會感到他們遭受不公平對待，但最重要的是在釐定有關教師的薪酬時有遵守當時的相關薪酬原則及規則。在此方面，政府當局察悉，當局已貫徹採用相關的原則及規則，並無證據顯示有行政失當的情況。

討論

可能引致薪酬差異問題的原因

10. 張文光議員認為，出現薪酬差異問題，主因在於1999年入職薪酬檢討與2006年入職薪酬調查相隔了一段相當長的時間，以致在2000年4月1日至2007年7月31日期間，相關職級的入職薪酬出現重大差異，即教育主任和小學學位教師兩個職系的基本職級入職薪酬在2000年被調低5個支薪點、文憑教師職系的基本職級入職薪酬被調低兩個支薪點，而助理教育主任和助理小學學位教師職級的入職薪酬則在2007年獲調高5個支薪點。結果，在余綺華女士剛才特別提及的最差的個案中，有關教師所獲的薪酬可較最有利個案所涉及的薪酬低6個支薪點，新入職者的薪酬亦可高於現職教師。隨着學位教師的數目於2007年大幅增加，有關的問題更趨嚴重。他因此認為，無論是否涉及行政失當，由此引致的分化作用已令政府當局有必要積極處理有關問題。因此，他要求當局提供數字，列明在2000至2007年期間，有多少公務員、官立學校教師及資助學校教師的薪酬比該等經驗較他們少的人員為低。他並詢問，政府當局會否考慮採取特別措施，以一筆過的津貼就他們因為薪酬差異而蒙受的損失作出補償。

11. 公務員事務局局長回應時表示，她不能因應要求提供上述數字，因為政府當局沒有資助學校此方面的數字。她指出，具經驗的轉職教師的薪酬比經驗較他們少的人員的薪酬為低的問題，在2000年以前亦可能出現。因此，不應把有關問題完全歸因於2000年及2007年就入職薪酬作出的調整。根據更完備的公務員薪酬調整機制，入職薪酬調查會每3年進行一次，以免兩次入職薪酬調查之間相隔過長的時間。她又重申她在上文第9段(特別是第9(d)及9(e)段)回應團體代表時提出的各點，並強調只要已貫徹採用相關的薪酬政策，是否受聘或轉任應由有關的個別教師因應當時向他們提供的薪酬決定。在作出決定後，有關的教師不應感到他們是受到不公平的對待。

12. 副主席贊同張文光議員在上文第10段提出的意見。對於政府當局的政策短視，以致出現剛才特別提述的入職薪酬大幅波動的情況，他表示遺憾。他又質疑，當局是否真的沒有張議員要求取得的數字，還是只是因為薪酬差異問題影響廣泛，可能亦影響其他資助機構，故此當局不願處理。他指出，在薪酬差異問題呈現時，公務員事務局常任秘書長正任職教育局。他因而進一步要求公務員事務局常任秘書長回應有關的問題。

13. 公務員事務局常任秘書長回應時表示，在遵守"不能優於"原則時，重點應放在整體的薪酬福利條件，而非只是每月薪酬。儘管資助機構員工的薪級表不應優於從事相同工作的公務員，但此情況並不意味資助學校及官立學校教師的所有僱用條款應完全相同，這是因為資助學校由不同的辦學團體開辦，有不同的運作考慮，因此早就獲准彈性處理其人事問題。他亦重點提到當局已適時推行"轉職後支取現薪安排"，以否認政府當局的政策短視。由於部分教師認為薪酬差異的情況不公平，政府當局已小心研究他們所作的指稱，並向他們解釋，當局實際上已貫徹採用相關的薪酬政策及原則，並沒有任何遺漏或失誤。儘管當局已進行上述工作，部分教師仍不接納當局的解釋，他對此表示遺憾。

質疑當局有否遵守相關薪酬政策及原則

14. 李鳳英議員質疑，在訂有"健康轉任安排"的情況下，為何仍有教師因為轉任時出現薪酬差異而蒙受損失的個案。公務員事務局局長回應時表示，此項安排旨在確保"個別"教師在官立與資助學校之間轉任，或由非學位文憑教師職級轉任至學位教師／教育主任／小學學位教師等學位職級時，在收入上不會有所損失。當局從來無意劃一於不同時間受聘及轉往不同類別學校任職的教師的薪酬。此外，就如在上文第9(d)(i)段解釋，"轉職後支取現薪安排"已確保如情況適用，則轉任期間沒有中斷服務的教師在轉任後可獲准繼續"支取其現薪"。

15. 李鳳英議員特別提及"不能優於"原則，並要求當局確定，是否有個案是資助學校教師的薪酬較具相同年資的官立學校教師的薪酬為高。公務員事務局局長回應時表示，官立學校與資助學校之間的薪酬差異，在某程度上可歸因於發放經驗遞加增薪的做法。根據公務員的現行安排，當局只會在出現招聘困難，而受聘人員所具備的經驗又是該職系特別需要的經驗時，才會向受聘人員發放經驗遞加增薪，但資助學校卻在此方面獲給予較大彈性。當局批准資助學校在發放經驗遞加增薪方面作出上述不同安排，是由於資助學校的特別運作考慮。

可行的解決方法

16. 主席察悉，團體代表及政府當局持有不同的意見。她因而詢問，雙方是否願意透過調解或仲裁的方式化解分歧。翁碩城先生回應時表示，他樂意見到當局以任何形式的方法跟進薪酬差異的問題。他繼而指出，儘管公務員事務局局長剛才重點提及的各項薪酬原則及政策看似合理，但在一些個案中，具備相若經驗的教師在同一時期於資助與官立學校之間轉職，所支取的薪酬卻不相同。他回應主席時進一步補充，因為此問題而蒙受損失的教師或許數以千計。然而，公務員事務局局長回應時表示，由於政府當局方面明顯沒有任何行政失當或不遵守相關政策及原則的情況，故她認為沒有進行仲裁的理據。

17. 譚耀宗議員申報利益，表明他是教育工作人員總工會的副會長，並指出薪酬差異的問題已存在超過10年。因此，鑒於受影響教師的怨氣，即使公務員事務局及教育局在釐定該等教師的薪酬時沒有犯錯，亦應研究可解決此問題的方法。就此，主席強調，仲裁或許是解決此問題的方法，因為可藉此透過第三方化解分歧。

18. 公務員事務局局長回應時重申她在上文提出的各點，並指出有關教師感到不滿，可能是因為誤解相關的薪酬政策及原則所致。她就有關政策及原則作出上述詳細解釋及澄清，是希望可有助釋除他們的疑慮。教育局首席教育主任(專業發展及培訓)補充，在計算教師薪酬方面，儘管有關的規則可能曾隨着時間轉變，但訂有清晰的薪酬評估指引。事實上，正由於有關指引十分清晰，故實在沒有酌情處理的空間。因此，透過仲裁解決薪酬差異問題的空間不大。

19. 主席強調，鑒於受影響教師士氣低落，當局實有需要行使酌情權處理薪酬差異的問題。公務員事務局局長回應時表示，自2000年4月1日起，當局已推行"轉職後支取現薪安排"，以作為一項特別安排，確保在2000年4月1日至2007年7月31日期間轉任的教師不會受到在該段期間調低入職薪酬的措施影響。此外，現時實在沒有空間讓她可在不影響其他公營教育界別教師的情況下行使任何酌情權，作出進一步的特別安排。

20. 潘佩璆議員認為，政府當局堅稱沒有犯錯，並拒絕採取相應的補救行動，情況有欠理想。他認為，受薪酬差異問題影響的教師感到不滿實在可以理解，因為不論是"健康轉任安排"、"不能優於"原則，還是發放經驗／資歷遞加增薪的已確立需要，均無助避免有關問題。此外，亦沒有書面證據顯示情況有如公務員事務局局長在上文第9(b)段所述，"健康轉任安排"只是旨在確保"個別"教師(而非"一般"教師)在官立與資助學校之間轉職時，在收入上不會有所損失。他亦表示支持團體代表在其意見書內提出的要求。他認為該等要求合理。

21. 公務員事務局局長回應時表示，若是政府當局未有妥善推行任何薪酬政策或原則，又或曾經有任何行政失當，她願意採取補救行動。然而，情況卻非如此。

22. 潘佩璆議員指出，教師與其他公務員的薪級表並不相同，因此有充分理據採取特別措施處理他們的個案。他因此並不贊同公務員事務局局長在第19段所聲稱，即不應進一步作出特別安排糾正薪酬差異的問題。副主席贊同他的意見。公務員事務局局長重申，她認為不宜在特別為保障教育界而制訂的"轉職後支取現薪安排"以外，就官立學校及資助學校教師進一步推行特別安排。然而，政府當局會繼續應用"轉職後支取現薪"安排，使個別教師在適當的情況下能受惠，並會按照當時適用的政策和規則，繼續向教師發放經驗／資歷遞加增薪。

議案

23. 在進行討論後，潘佩璆議員動議下列議案。該項議案獲譚耀宗議員附議 ——

"本會促請政府當局重新檢討政府學校教師薪酬及聘用條件，使政府學校教師與資助學校教師薪酬待遇符合「健康轉任」、「不能優於」等原則，並就過往失誤導致的收入損失作出補償。"

24. 李鳳英議員認為，為了保留彈性，或許不宜強制當局緊守"健康轉任安排"及"不能優於"原則。張文光議員補充，由於有關政策及原則十分複雜，故此應用有關的政策及原則未必一定會對有關教師有利。雖然潘佩璆議員及譚耀宗議員強調，當局應盡量堅守"不能優於"原則，但他們亦同意從擬提出的議案中刪除下列語句 ——

"使政府學校教師與資助學校教師薪酬待遇符合「健康轉任」、「不能優於」等原則，"

25. 主席把下列經修正的議案付諸表決 ——

"本會促請政府當局重新檢討政府學校教師薪酬及聘用條件，並就過往失誤導致的收入損失作出補償。"

26. 6名委員贊成議案，沒有委員反對議案。
主席宣布議案獲得通過。

IV 2011-2012年度公務員薪酬調整

(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/69 —— 政府當局於2011年6月7日就2011-12年度公務員薪酬調整提交的文件(立法會參考資料摘要))

檔號：CSBCR/PG/4-085-001/69 —— 政府當局於2011年6月14日就2011-12年度公務員薪酬調整提交的文件(立法會參考資料摘要))

27. 公務員事務局局長向委員簡介2011-2012年度公務員薪酬調整建議。委員察悉，行政長官會同行政會議在2011年6月14日決定，首長級和高層薪金級別公務員的薪酬上調7.24%，中層薪金級別和低層薪金級別公務員的薪酬則上調6.16%。上述薪酬調整會追溯至2011年4月1日起生效。

薪酬調整的適用情況

有關非公務員合約僱員及中介公司僱員的適用情況

28. 李卓人議員指出，香港職工會聯盟支持上述薪酬調整決定。考慮到通脹高企，亦希望所有公

務員均可享有7%的薪酬增幅。然而，他關注到，非公務員合約僱員或許不會獲得同樣的薪酬增幅，因為薪酬調整的決定不會適用於他們，尤其是建議的增幅頗大，個別有關政策局／部門的營運開支封套或許不足以應付有關開支。由於此情況會引致現時"同工不同酬"的問題惡化，非公務員合約僱員或會因而感到受屈，更何況部分非公務員合約僱員因為受聘執行該等服務方式正待檢討或有可能改變的工作，可能已在有關的政策局／部門工作了一段長時間而仍未獲轉職為公務員，本來已有很多怨氣。他因此詢問，公務員事務局局長會否就調整非公務員合約僱員的薪酬向政策局／部門發出指引，以處理不滿的情緒。

29. 公務員事務局局長回應時表示，政府當局不能贊同非公務員合約僱員應與公務員作比較，因為非公務員合約僱員並非公務員，其薪酬亦是以有別於公務員薪酬的方式管理。因此，政府當局不認為就公務員作出的薪酬調整決定應自動適用於他們。儘管如此，部門首長有權因應多項因素(包括有關年度的生活費用增加、相關部門非公務員合約僱員的流失率及有關的非公務員合約僱員的服務年資)，檢討及在適當時調整其非公務員合約僱員的薪酬，使他們的薪酬能跟上市場水平。

30. 李卓人議員認為，增加非公務員合約僱員薪酬的開支須由有關政策局／部門承擔，但公務員加薪所需的款項卻可尋求財務委員會(下稱"財委會")增撥，此情況並不公平。為鼓勵個別政策局／部門增加其非公務員合約僱員的薪酬及確保公平，他建議另立開支總目(而非由個別政策局／部門的營運開支封套)支付所需的額外款項。公務員事務局局長回應時表示，現行安排合理，因為公務員編制龐大，約有165 000個職位，且公務員的薪酬是中央管理，而不同部門聘用的非公務員合約僱員則只有15 000至16 000名，他們的薪酬是由有關的部門管理。政策局／部門其實可靈活運用其營運開支封套的資源調整其非公務員合約僱員的薪酬。政府當局並不覺得有任何需要改變現行安排。

31. 李鳳英議員重點提到，今年通脹高企，政府當局有需要更體恤員工及願意承擔責任，她因而依然認為，考慮到在15 000多名非公務員合約僱員當中，約半數已為政府工作超過3年，部分甚至已效力政府10年，且超過七成的非公務員合約僱員每月只賺取少於15,000元的薪酬，政府當局實應盡更大努力確保有關的政策局／部門有財政能力增加其非公務員合約僱員的薪酬，而不是讓該等政策局／部門自行決定是否這樣做。潘佩璆議員及副主席亦表達了類似的意見。

32. 公務員事務局局長回應時表示，她從未得悉有任何個案是政策局／部門因財政困難而不能按需要增加其非公務員合約僱員的薪酬。事實上，過往的經驗顯示，即使在計及調整非公務員合約僱員薪酬的開支後，聘用最多非公務員合約僱員的政策局／部門仍沒有用盡其撥款。公務員事務局認為，指示政策局／部門增加其非公務員合約僱員的薪酬的做法並不恰當，並相信有關的部門首長應獲准按照既定的機制作出有關決定，就如以往的做法一樣。政府當局會緊密監察有關情況，以確保財政緊絀不會成為影響非公務員合約僱員加薪的因素。

33. 李鳳英議員察悉當局的上述回應後建議，公務員事務局應承諾，若任何政策局／部門沒有足夠撥款增加非公務員合約僱員的薪酬，即會提供協助。公務員事務局局長回應時表示，儘管她會密切留意有關事宜，但由於公務員事務局並不管有撥款的權力，她不能作出上述承諾。

34. 潘佩璆議員及副主席仍然認為，當局不應忽視或歧視非公務員合約僱員及中介公司僱員。副主席強調，公務員事務局局長有責任確保非公務員合約僱員的薪酬合理，並會因應通脹妥為作出調整，因為非公務員合約僱員與公務員一樣，都是為政府及市民服務。否則，"同工不同酬"的問題會對政府員工之間的信任和合作造成損害。

35. 公務員事務局局長回應時表示，公務員事務局會一如以往，發出文件提醒所有管制人員應按甚麼準則考慮調整其非公務員合約僱員的薪酬。因

此，公務員事務局會擔當確保非公務員合約僱員在適當的情況下可享有薪酬調整的角色。至於中介公司僱員的薪酬，則由於當局會根據相關服務合約所訂明的合約條款向服務承辦商付款，故政府當局不會要求服務承辦商因應公務員的薪酬調整來調整中介公司僱員的薪酬。然而，自法定最低工資推行以來，所有為政府提供中介公司僱員的中介公司在2011年5月1日起均須遵守有關的法定規定。

36. 公務員事務局局長回應副主席時確定，政府的服務承辦商無須向中介公司僱員支付與公務員相若的薪酬，因為中介公司僱員的薪酬應是該僱員與作為其僱主的相關服務承辦商之間的事。然而，她表示，即使在推行法定最低工資的規定前，如服務合約以僱用非技術工人(職責與政府第一標準薪級職系人員相若)為主，當局亦已規定服務承辦商支付予旗下這類工人的每月工資，不能低於招標時政府統計處最新發表的《工資及薪金總額按季統計報告》內相關行業／職業的平均每月工資。在引入法定最低工資後，當局已改為規定服務承辦商遵守法定最低工資的規定。

有關資助機構員工的適用情況

37. 考慮到通脹高企，李鳳英議員歡迎當局建議的2011-2012年度公務員薪酬調整方案。然而，她關注到是否調整僱員的薪酬，以及在有必要作出調整時的有關調整幅度，均會由作為僱主的個別資助機構決定。公務員事務局只會透過相關的管制人員提醒有關的資助機構，政府增加資助金額，是旨在讓資助機構有空間調整其員工的薪酬。她認為上述安排有欠妥善，因為倘若公務員的薪酬調整涉及加薪，就資助金額作出的額外撥備已按公務員加薪幅度的加權平均數調整。因此，當局應規定資助機構使用有關的額外撥備增加其員工的薪酬，而不是用於任何其他用途，否則便會出現爭議。

38. 公務員事務局局長回應時表示，向資助機構提供額外撥款，是旨在讓該等機構可調整其員工的薪酬。政府當局認為不宜訂明資助機構應如何調整其員工的薪酬，因為資助機構員工的薪酬與公務

員的薪級表及薪酬調整已脫鉤。由於有關員工的薪酬原則上屬於作為僱主的資助機構及其僱員之間的事，政府不宜就此作出干預。她察悉，上述安排已沿用多年。福利事務委員會每年亦會監察社福機構有否聽取管制人員提醒有關機構調整薪酬的意見。此外，薪酬沒有作出調整的資助機構員工亦可隨時向立法會議員反映他們的個案，或嘗試透過其他渠道把任何不合理的做法糾正。

39. 李鳳英議員未感信服，並指出以往每年均有人投訴，該等額外撥款被用於薪酬調整以外的其他用途。鑒於當局已建議調高本年度的薪酬，她促請公務員事務局局長確保有關的管制人員會採取有效措施確保資助機構的員工在2011-2012年度能獲得加薪。公務員事務局局長回應時表示，公務員事務局會向管制人員反映李議員的意見。

有關政治委任官員的適用情況

40. 公務員事務局局長回應主席就增加政治委任官員薪酬的提問時解釋，政治委任制度下的官員並非公務員，現時就他們訂有的一套獨立的薪酬政策及薪酬調整機制，與適用於公務員的有關政策及機制並不相同，亦沒有關連。舉例而言，當首長級及高層薪金級別公務員的薪酬於2010-2011年度調高1.6%時，政治委任官員的薪酬卻維持不變，儘管政治委任官員自2009年7月1日以來曾自願接受5.38%的減薪。公務員事務局局長回應主席時補充，除了副局長及政治助理的薪酬可按需要及因應薪酬檢討的決定作出所需的調整外，主要官員的薪酬在其5年任期內可能不會作出調整。

薪酬調整幅度

41. 主席特別提到，有意見認為2011-2012年度公務員薪酬調整幅度偏高，是因為在進行相關的年度薪酬趨勢調查時，政府當局從加薪幅度高的公司收集數據。公務員事務局局長應主席的要求作出回應時提出下列各點——

- (a) 進行薪酬趨勢調查時應從哪些公司收集數據，由三方(包括職方代表、管方代表，以及兩個獨立公務員薪俸及服務條件諮詢組織的代表)組成的薪酬趨勢調查委員會協定。
- (b) 揀選調查範圍的公司時，薪酬趨勢調查委員會會考慮多項因素，以及確保有關的公司被公認為是穩健良好的僱主，在工資和薪酬方面，有一套合理和有系統的管理方法。就僱員數目介乎50至99人的較小規模的公司而言，則須沒有因觸犯與勞工有關的法例而被定罪的紀錄。薪酬趨勢調查委員會亦會確保所揀選的公司來自本港9個主要經濟行業，包括進出口貿易、建造業、製造業、金融服務業及個人服務業等，而獲選中的公司的分布情況，亦應盡量反映香港從事經濟活動人口的整體分布情況。然而，即使當局透過上述工作確保調查範圍內的各類公司平衡分布，是否接受參與調查的邀請，由有關的公司按自願的基礎決定。
- (c) 為確保有連貫性及可每年作出比較，當局通常會接觸曾參與以往薪酬趨勢調查的公司，以把該等公司納入新進行的薪酬趨勢調查的範圍內。至今，在每項薪酬趨勢調查中，絕大部分參與調查的公司均曾參與以往的薪酬趨勢調查。

42. 主席詢問，當局建議把首長級和高層薪金級別公務員的薪酬上調7.24%，是否足以抵銷他們在2009-2010年度被削減的5.38%薪酬。公務員事務局局長回應時表示，在相關法例通過後，首長級及高層薪金級別公務員的減薪安排於2010年1月生效。在2010年4月，他們的薪酬卻已因應2010年薪酬趨勢調查的結果而上調了1.6%。如財委會批准2011-2012年度公務員薪酬調整的撥款，使這些公務員能在今年加薪7.24%，則與他們在2010年1月1日的薪酬比較，他們實際上會有約3.5%的淨額增薪。

有關在推行薪酬調整時出現時間差距的關注

43. 潘佩璆議員指出，由於當局需要時間進行薪酬趨勢調查及確定是否需要調整薪酬，公務員薪酬調整往往落後於經濟周期。結果，雖然私營機構本年度的薪酬調整幅度溫和，但由於當局擬就2010年的減薪作出彌補，因此所建議的2011-2012年度公務員加薪幅度似乎使人尷尬地過高，令市民不能接受。公務員事務局局長回應時提出下列各點——

- (a) 薪酬趨勢調查收集的是私營機構過去12個月在年度之間的實際薪酬調整幅度的數據。只要現有公務員薪酬調整機制的運作是參考薪酬趨勢調查，即難免會出現延後實施的情況。倘若不收集有關實際薪酬調整的數據，而是要求參與調查的公司預測日後會作出的薪酬調整，則會令人關注該等公司可能會傾向於採取保守的做法，以致引發有關調查結果及建議的公務員薪酬調整幅度的爭議。
- (b) 據當局從薪酬趨勢調查委員會秘書處瞭解所得，進行2011年薪酬趨勢調查時曾收集數據的116間公司，當中有三分二的公司是在2011年首季才決定調整其員工的薪酬。因此，實施本年度的薪酬趨勢調查結果時，在時間上出現的差距並不嚴重。
- (c) 由於無須引入法例，若財委會批准，調高公務員薪酬的安排通常可在3個月內推行。一般的做法是公務員加薪會追溯至有關年度的4月1日起生效。
- (d) 有關的時間差距在涉及減薪的情況下會略為嚴重，因為當局有需要就減薪立法。舉例而言，當局是參考涵蓋2008年4月至2009年3月的2009年薪酬趨勢調查的結果，在2009年6月作出2009-2010年度減薪的決定。然而，儘管當局在2009年7月已提交相關的條例草案，但由於審議條例草案需時，當局只能在2010年1月實行減薪，故此出現一些對減薪不滿的情緒。然而，按照法律意見，為求清楚明確及防止有人提

出法律挑戰，當局實須透過立法實施公務員減薪的措施。政府當局只能透過盡快提交有關的條例草案，盡量減少在時間上出現的差距。

44. 副主席申報利益，表明其妻子是一名公務員。他促請政府當局不但須留意公務員對公務員薪酬調整的意見，亦須留意市民這方面的意見，尤其是現已有人質疑當局就2011-2012年度建議的加薪幅度過高。他建議，政府當局應向市民解釋出現時間差距的問題，並須研究公務員減薪可否在無須立法的情況下實施，因為立法的方式不但會減少實施方面的彈性，亦會損害公務員與政府(作為其僱主)之間的關係。公務員事務局局長回應時表示，在實施公務員減薪方面，她認為沒有其他較立法為佳的方法。

V 公務員的種族概況

(立法會CB(1)2436/——政府當局就公務員的
10-11(02)號文件 種族概況提交的文件)

45. 公務員事務局局長向委員簡介當局於2011年以自願參加和不具名的形式進行有關公務員種族概況調查(下稱"調查")的結果。

對調查的意見

46. 李卓人議員希望能確保少數族裔人士在公務員隊伍中的就業和晉升前景，以及他們的就業和晉升前景不會因為中文水平而受影響。因此，他認為調查應問及這方面的問題，尤其是有關少數族裔公務員是否享有平等的晉升機會，從而提供有用和全面的參考資料，以便瞭解有關情況。他進一步問及少數族裔人士在懲教署及其他紀律部隊部門的就業機會，以及當局曾否就此等人士提出的職位申請宗數及成功申請的比率進行任何調查。

47. 公務員事務局局長回應時表示，調查的重點並不在於少數族裔人士在公務員隊伍中的就業和晉升前景，因為當局實際上是因應平等機會委員

會(下稱"平機會")在2009年7月發出的《種族歧視條例僱傭實務守則》進行調查。該守則鼓勵僱主採取實際可行的步驟，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情況，以初步瞭解僱員的種族羣體分類等情況，以便與基準數據(例如人口普查數據)作比較。然而，李卓人議員仍然認為政府當局應考慮進行更深入的調查，以加深瞭解少數族裔人士對他們在公務員隊伍中的晉升前景有何看法。

48. 李鳳英議員亦認為必須從調查中蒐集更多資料，讓委員確定政府當局有否緊守其公平競爭和"用人唯才"的招聘政策。她和潘佩璆議員察悉，於2011年3月31日在職的156 781名公務員當中，僅有17%對調查作出回應。他們認為此回應率偏低，並促請政府當局在2013年按計劃再次進行調查時加強宣傳工作，以提高回應率。與此同時，李議員察悉，紀律部隊部門較其他部門聘用更多少數族裔人士，並詢問為何其他部門沒有聘用同樣多的少數族裔人士。她又詢問，為何懲教署和香港警務處(下稱"警務處")分別為聘用最多印度人和白人的部門，並質疑社會福利署(下稱"社署")為何在協助少數族裔人士融入社會時接觸很多此類人士，卻未有招聘他們協助該署更妥善執行上述職務。

49. 公務員事務局局長回應時提出以下各點 ——

- (a) 李鳳英議員認為在2013年進行調查時有需要加強宣傳工作，她對此表示贊同，並會採取相應行動；
- (b) 政府當局只能猜測紀律部隊部門為何似乎較其他部門聘用更多少數族裔人士。原因是首先，調查是以自願參加和不具名的形式進行，且政府當局不能單憑姓氏來判斷一名公務員是否屬於少數族裔；其次，某些部門沒有少數族裔人士，可能純粹是因為少數族裔的職位申請人不具備在該等部門執

行職務所需的某些專業及技術資格，或沒有少數族裔人士申請加入該等部門，而非出於歧視；

- (c) 至於為何警務處聘用最多白人，可能是因為在1997年以前，當局同時在英國和本港兩地招聘警務督察，警隊中的部分白人是在此期間受聘；及
- (d) 關於就社署提出的意見，應注意的是，社會工作主任職系要求任職者具備專業資格，而具備有關資格的少數族裔人士甚少。至於沒有要求任職者具備專業資格的社會工作助理職系，則由於該職系涉及為服務對象填寫表格的工作，因此要求申請人具備相當於中四或中五程度的語文能力。能符合上述要求的少數族裔人士不多，政府若在評核少數族裔人士是否適合受聘擔任有關職位時彈性處理，即可能有被批評為歧視華裔申請人的風險。因此，公務員事務局只能不斷提醒部門／職系首長不時檢討其所轄部門／職系的語文能力要求及其他要求，以確保所施加的要求是基於運作需要，而且並非過多。她答允就此提供一份文件，以釋除委員的疑慮。

政府當局

50. 副主席察悉政府當局在上文第49(c)段的回應後認為，當局有需要蒐集關於少數族裔人士在公務員隊伍中所屬職級(尤其是他們是否屬於專業職系)的資料，以便分析在警務處工作的白人是否主要擔任較高職級，以及若有關的少數族裔人士為專業人士，應否要求他們具備高水平的中文書寫能力等。公務員事務局局長回應時表示，公務員隊伍內的少數族裔人士所屬的薪金組別，某程度上已可反映其所屬職級及他們是否專業人士。政府當局關注到，在進行調查時提出的問題越多，遇到的抗拒會越大，回應率繼而會越低。

51. 譚耀宗議員申報利益，表明他所屬的民主建港協進聯盟有大約700名少數族裔成員。他留意

到有需要就少數族裔人士在公務員隊伍中的就業和晉升前景蒐集更全面的資料，並問及當局若要求新入職的公務員表明其種族，會否使人懷疑有任何歧視的情況。公務員事務局局長回應時表示，新入職人員只須提供其身份證號碼及銀行帳戶號碼，以便當局支付薪酬。他們無須表明其種族，因為當局進行人事管理時沒有需要應用到此項資料。因此，蒐集這些資料或會導致他們懷疑自己因為本身的種族而受到不同的對待。

52. 主席認為在調查中以"白人"、"黑人"和"混血兒"等用詞描述個別公務員所屬的種族羣，是不可取的做法，並建議應以"Caucasian"和"Multi-racial"等較為現代的用詞取代。公務員事務局局長回應時表示，目前的用詞與香港2006年中期人口統計及定於2011年6月30日至8月2日進行的香港2011年人口普查所採用的相同。主席察悉上述回應後表示，當局應要求政府統計處(下稱"統計處")更改其用詞。公務員事務局局長回應時表示，統計處是按照聯合國所訂立的原則決定使用該等用詞。儘管如此，她承諾當局會如今年所採取的做法一樣，就計劃於2013年進行的調查的問卷徵詢平機會的意見，並會因應進行本年度的調查時接獲的意見(包括主席的意見)作出所需的改善。主席依然認為，政府當局在做法上應更為進步，並應在適當時採用最新的用詞。

53. 副主席認為，調查中使用的種族羣體有部分所指的是種族，有部分則為國籍，令人感到混淆。他又認為僅按薪金組別就回應者作出劃分並不足夠，並促請當局提供更詳盡的資料，例如按職系列出的分項數字及有關回應者服務年資的資料，讓委員能確定各項語文能力要求在1997年後改變所帶來的影響。公務員事務局局長回應時表示，在今年的調查中，參加者只須回答兩條問題，其中一條與種族有關，另一條與月薪有關。政府當局會研究，在計劃於2013年進行的調查中，可否擴大調查範圍以收集更多資料，例如回應者的服務年資，以計算出他們是在1997年之前還是之後加入公務員隊伍。至於就今年的調查採用的種族羣體所提出的

上述關注，雖然所採用的種族羣沒有清晰區分種族和國籍，但它們是常用及外行人能懂的用詞。

54. 潘佩璆議員認為，為確保調查結果能反映實況，當局應採用更針對性的方法進行調查，例如透過先進行隨機抽樣，再對有關的個別公務員進行更深入的訪問。公務員事務局局長回應時表示，她對此項建議有所保留，因為當局就應如何進行今年的調查諮詢各公務員中央評議會職方時，職方十分屬意進行不具名的調查。有見及此，公務員對針對性的調查方法或會有負面反應。

55. 潘佩璆議員表示，若採用上述針對性的方法，調查仍可以不具名和自願的形式進行。公務員事務局局長回應時表示，若被抽樣選中的公務員可選擇不回應，回應率可能會更低，尤其是即使當局保證問卷在使用後會被銷毀，但抽樣的工作仍可能有助當局識別個別回應者的身份。考慮到有關的工作或會較為敏感，以及有需要盡量減少可能會引起的懷疑，她促請委員容許政府當局按其建議的方法進行2013年的調查。

56. 潘佩璆議員指出，進行調查的目的是要確定個別少數族羣在公務員隊伍內的分布情況，從而確定曾否出現任何種族歧視的情況。他因而認為，政府當局必須就指稱因種族歧視而遭不公平對待，以致不獲聘用為公務員或擢升至更高職級的投訴，蒐集過去5至10年間的數字。公務員事務局局長回應時表示，由於各部門未有把投訴分類，故當局未有蒐集上述數字。然而，她答允考慮潘議員的上述要求。

政府當局

有關語文能力要求的意見

57. 李卓人議員特別提述，懲教署最近作出決定，就如他曾呼籲一樣，容許少數族裔人士以接受培訓的方式取代內部中文筆試。他並指出，在評估少數族裔人士是否適合加入紀律部隊部門時，當局應將他們與少數族裔人士溝通的能力視作他們可勝任有關工作的資產，而不是硬性規定他們須證明本身具備的中文水平等同在香港中學會考中國語

文科取得第2級的成績，尤其是因為他們當中有不少人士在中文口語方面沒有問題。

58. 公務員事務局局長回應時表示，並非所有公務員職系均要求應徵者具備等同在香港中學會考中國語文科取得第2級成績的中文水平，而是由部門／職系首長負責訂明其轄下每個職系的語文能力要求，並因應社會變遷及在運作需要上的改變，作出此方面的修改。為跟進2010年5月24日事務委員會會議的討論，政府當局會向事務委員會提交一份文件，說明懲教署及香港警務處分別自2011年5月及9月起就員佐級人員語文能力要求作出的更改。譚耀宗議員察悉當局的回應後表示，他會在當局提供該份文件後評估有關的語文能力要求是否合理，以及研究是否有需要要求中文口語能力良好的少數族裔人士證明他們在書寫中文方面有同樣高水平的表現。

59. 李卓人議員重申，為達致種族共融，政府當局在考慮少數族裔人士能否符合公務員入職及晉升的相關語文能力要求時，應採取更大彈性。譚耀宗議員表示贊同，並補充說當局或需聘用一些能與少數族裔人士溝通的人士，擔任向少數族裔提供服務的公務員職位。公務員事務局局長回應時表示，政府的招聘政策是公平競爭和"用人唯才"。政府會繼續緊守此項政策。

VI 其他事項

60. 主席關注到，有投訴指政府資源被用於進行一些競選活動，亦有"政務主任"職系的公務員參與該等活動。主席特別提到，公務員須政治中立此項原則十分重要，並認為公務員事務局應調查有關事件及向事務委員會匯報結果。公務員事務局亦應發出通告，提醒公務員有關上述原則。公務員事務局局長回應時表示，被指涉及上述事件的政府新聞處人員已發出公開聲明，明確否認有關指控。政府新聞處處長亦已承諾會調查此事，並會通知公務員事務局有關調查的結果，以及向公眾作出交代。公務員事務局局長進一步匯報，公務員事務局在每次

重要的選舉前均會向公務員再次發出與選舉有關的通告。當局會繼續採取此做法。

61. 主席強調，政務主任違反上述原則是非常嚴重的事，並認為公務員事務局必須主動就上述指控進行本身的調查。她指出，當局已為公務員事務局局長作出"旋轉門"的安排，使她能專業及獨立地履行其角色，她因而亦促請公務員事務局局長確保有關指控會得到妥善處理。公務員事務局局長回應時表示，除了限制4類公務員(即首長級人員、政務主任、新聞主任和警務人員)不得參加立法會選舉的選舉委員會和全國人民代表大會選舉的選舉會議外，根據《公務員守則》，公務員亦須保持政治中立，任何此方面的投訴均會由有關的部門首長或常任秘書長進行調查，並會在有需要時將結果轉交公務員事務局跟進。當局會依循以上機制跟進上述指控，而她亦會以一貫認真的態度處理該宗指控。主席促請政府當局在得出相關結果後向事務委員會作出匯報。

政府當局

62. 議事完畢，會議於下午1時05分結束。

立法會秘書處
議會事務部1
2011年10月31日