

制定更完備的公務員薪酬調整機制

為使公務員隊伍的管理不斷改善，與時並進並回應公眾對現有公務員薪酬調整機制的意見，公務員事務局在二零零三年四月着手制定更完備的薪酬調整機制，以供公務員體系長久採用。二零零三年十一月，公務員事務局發表報告，交代有關工作的進度。

背景

二零零三年二月二十五日，行政長官會同行政會議作出若干決定，其中包括當局應諮詢員工，在現行機制的基礎上，制定更完備的公務員薪酬調整機制。這個機制應包括用以比較公務員和私營機構員工薪酬水平而定期進行的薪酬水平調查、根據改良的調查方法按年進行的薪酬趨勢調查，以及一個可以向上和向下調整薪酬的有效方法。當時的目標是在二零零四年內完成有關工作，包括進行薪酬水平調查。

為進行有關工作，我們(即公務員事務局)設立下述組織，由公務員事務局局長擔任主席：

- (a) 一個督導委員會，成員來自三個公務員薪酬及服務條件諮詢組織¹，負責就制定更完備的公務員薪酬調整機制事宜提供獨立的專業意見；以及
- (b) 一個諮詢小組，成員來自四個中央評議會職方和四個主要跨部門公務員工會的代表，負責提出職方對有關工作的意見。

經與督導委員會和諮詢小組進行磋商後，我們研究了有關的政策考慮因素和更完備公務員薪酬調整機制的大體架構，內容如下。

有關政策考慮因素

更完備的公務員薪酬調整機制應 —

- (a) 能達致公務員薪酬政策方面一貫的目標(即提供足夠的薪酬去吸引、保留及激勵有合適才幹的人，為市民提供有效能和有效率的服務)；
- (b) 有助秉持和培養公務員隊伍的基本信念²；
- (c) 有助維持一支穩定和竭誠效力政府的公務員隊伍，同時，亦應保持公務員制度的靈活性，以便因應市民的需要作出適當調整；
- (d) 遵循既定原則，維持公務員薪酬與私營機構員工薪酬大致相若，而非完全緊貼私營機構員工薪酬；
- (e) 以目前各公務員職系和職級的內部薪酬對比關係為基礎，直至這些內部薪酬對比關係出現任何變化為止；
- (f) 確保現行公務員薪酬調整機制的任何改變，均符合《基本法》的規定，並充分顧及合約方面的考慮、適用於香港的國際義務和政府與公務員之間的僱傭關係所涉及的其他法律事宜；以及
- (g) 在釐定和調整公務員薪酬時，顧及現行的每年薪酬調整機制下所考慮的有關因素，例如財政預算、當前經濟狀況、生活費用的變動及員工的意見和士氣。

大體架構

更完備的公務員薪酬調整機制將包含以下組成部分：

- (a) 用以比較公務員及私營機構員工的薪酬水平而定期進行的薪酬水平調查；
- (b) 根據一個改良的調查方法而每年進行的薪酬趨勢調查；以及
- (c) 一個可以向上和向下調整公務員薪酬的有效方法。

我們就這些組成部分有下述建議。

¹ 三個諮詢組織是公務員薪俸及服務條件常務委員會、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會及首長級薪俸及服務條件常務委員會。

² 基本信念包括堅守法治、守正忘私、對在履行公職時所作出的決定和行動負責、政治中立、在執行公務時不偏不倚，以及全心全意、竭盡所能，以專業精神服務市民，而且工作有成效，並達到表現指標。

(a) 薪酬水平調查

在更完備的公務員薪酬調整機制下，薪酬水平調查會每隔幾年進行一次，以確定公務員薪酬與私營機構員工薪酬是否保持大致相若。我們建議採用以下的不同調查方法，以便在不同級別作出薪酬比較：

- (i) 入職薪酬方面，我們建議沿用學歷比較法，即參考私營機構入職學歷要求相若的職位的起薪金額，為各公務員資歷組別釐定薪酬基準。
- (ii) 至於入職點以上的薪酬，我們建議按指定級別(例如初級人員、中級人員和高級人員)，將若干具代表性的政府職位的薪酬與私營機構中的相類職位薪酬作概括性的比較。

我們建議以現行的內部薪酬對比關係為基礎，進行薪酬水平調查。至於在工作性質和工作要求方面已出現重大變化，以致可能需要調整其薪級表的公務員職系或職級，應在今次工作完成後的一個合適時間，進行個別的職系結構檢討，使有關的薪級表切合現況。為確保薪酬水平調查以可靠及專業的方法進行，我們會委聘專業顧問，在技術層面協助我們制定一套可行和具體的薪酬水平調查方法及進行調查工作及數據分析。

(b) 薪酬趨勢調查

我們會考慮每年的薪酬趨勢調查是否應按目前形式繼續進行，若然，調查方法應如何改善，以回應過去所收集到的意見，和稍後制定的薪酬水平調查的調查方法，以確保兩項調查能夠在一個協調的薪酬調整機制內互相配合運作。

(c) 可以向上和向下調整薪酬的有效方法

我們會考慮制定一般性賦權法例，為落實日後的公務員薪酬調整提供所需的法律依據。

工作計劃

我們原定在二零零四年內完成整項工作。但有意見認為當局應預留充分時間研究今次工作所涉及的許多複雜事宜，我們亦認為宜在公務員隊伍內進行更廣泛諮詢，並不時向公眾匯報工作的進展，以便社會各界就這重要事項表達意見。我們現建議如下的工作計劃：

| | |
|---------------------|---|
| 二零零三年第四季 | 就擬訂具體的薪酬水平調查方法進行顧問研究 |
| 二零零四年第二季 | 就薪酬水平調查的調查方法及如何改善薪酬趨勢調查的調查方法提出建議，並提出應如何應用薪酬水平調查結果的大體構思，以便進行諮詢 |
| 二零零四年第四季 | 着手進行薪酬水平調查的實際調查工作；及準備好為落實可加可減的薪酬調整機制而需草擬的法例，以便在公務員隊伍內進行諮詢 |
| 二零零四年年底/ 二零零五年年初 | 完成薪酬水平調查的實際調查工作 |
| 二零零五年第二季 | 完成薪酬水平調查的數據分析工作，並就如何應用薪酬水平調查結果提出詳細的建議；以及向立法會提交需制訂的草擬法例，以落實可加可減的薪酬調整機制 |

下一步工作

這項工作是公務員管理制度持續發展的一環。我們的目標是制定一套有效的公務員薪酬調整機制，供公務員體系長久使用，而這套機制應讓政府能在市民對公共服務的需求及人力市場情況出現變化時，在公務員薪酬方面作出更有效的回應。我們會按照上述建議，繼續與督導委員會及諮詢小組商討，以期在二零零五年第二季制定更完備的公務員薪酬調整機制。在制定更完備的公務員薪酬調整機制的詳細安排時，我們會充分考慮有關各方(包括員工和市民)提出的意見，並以整體社會利益為依歸。