

公務員事務局局長與部門協商委員會委員  
就《制定更完備的公務員薪酬調整機制工作進度報告》  
舉行的座談會

公務員事務局在二零零三年十一月二十六日發表《制定更完備的公務員薪酬調整機制工作進度報告》後，先後在十二月八日和十六日為部門協商委員會委員舉行兩場座談會。會上，公務員事務局局長向大約五百一十七名部門協商委員會職方代表簡介工作進度報告，回覆代表的提問，以及就他們提出的意見作出回應。現把職方代表在兩次座談會上提出的主要問題和公務員事務局局長的回應列述如下：

職方提出的問題	公務員事務局局長的回應
<p>《基本法》條文</p> <p>1. 《基本法》的條文，特別是第一百條，應是釐訂公務員薪酬的其中一項最重要因素。當局必須確保任何新訂的公務員薪酬和服務條件政策，均符合《基本法》的規定。《中英聯合聲明》和已故前布政司夏鼎基先生在一九八四年致公務員的信件均指出，在職公務員的薪酬不會降至低於一九九七年六月的水平。</p>	<p>● 《基本法》的確是一項十分重要的因素。基本法第一百條訂有“不低於原來的標準”的規定。雖然各人對這條文有不同的詮釋，但根據現屆政府的政策，在其直至二零零七年六月的任期內，在一九九七年七月一日前已在職的公務員，薪額不會低於一九九七年六月三十日的水平。在考慮改變現行安排時，只要新安排影響在一九九七年七月一日前已在職的公務員，我們會確保這些改變符合《基本法》的規定。我們的目標是制定一套更完備的公務員薪酬調整機制，供公務員體系長久採用。當局決定如何應用薪酬水平調查結果時，會恪守合法、合情和合理的原則，亦會充分考慮職方的意見，並以社會的整體利益為依歸。</p>

<p>2. 基本法第一百條的詮釋對公務員薪酬事宜有關鍵影響。政府會否提請全國人民代表大會(人大)詮釋此條文？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們並無計劃就基本法第一百條提請人大釋法。</li> </ul>
<p><i>薪酬水平調查結果的應用</i></p> <p>3. 由於政府沒有清楚說明薪酬水平調查結果會如何應用，職方擔心調查結果會應用於所有在職公務員，也擔心薪酬會調整至低於一九九七年的水平。假如調查所得低於一九九七年的水平，政府會否相應調整全體公務員的薪酬？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 薪酬水平調查結果如何應用於在職公務員，是一個既複雜，又敏感的問題。我們會繼續與督導委員會和諮詢小組商討這方面的問題，並會盡快就“應用”問題提出大體的構想，以便徵詢督導委員會和諮詢小組的意見。就在一九九七年七月一日前入職的公務員而言，根據現屆政府的既定政策，在其直至二零零七年六月的任期內，他們的薪酬在立法會通過《公職人員薪酬調整(2004年/2005年)條例草案》後，將不會進一步向下調整。</li> </ul>
<p>4. 當局如何確保薪酬水平調查結果合情合理地應用於一九九七年七月後按不同聘用條款受聘的公務員？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們的目標是把薪酬水平調查結果合情合理地應用於按不同聘用條款受聘的公務員。為此，我們已預留足夠時間進行廣泛員工諮詢和詳細研究。希望職管雙方能就這個複雜的問題取得共識。</li> </ul>

<p>薪酬水平調查採用的方法／考慮的因素</p>	
<p>5. 公營機構不能以商業形式營運，因此，把政府職位與私營機構職位作直接比較並不可行。在進行薪酬水平調查時，應考慮私營機構僱員可享有年終花紅和其他福利這因素。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們明白政府職位與私營機構職位的工作性質各有不同。我們已委聘顧問，協助擬訂薪酬水平調查方法，而顧問在進行這方面的工作時，會考慮所有相關因素。在擬訂調查方法方面，我們歡迎職方提出意見。</li> </ul>
<p>6. 公務員的附帶福利／福利待遇在過去數年逐步削減。日後在釐訂公務員薪酬水平時，會否考慮這因素？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 根據政府政策，我們須不時檢討公務員的附帶福利，這方面的檢討工作現正進行。就今次的薪酬水平調查而言，雖然我們會蒐集私營機構在津貼、花紅和其他福利方面的資料，但我們會傾向於以比較基本薪金(不包括附帶福利)為主。</li> </ul>
<p>7. 除規定的學歷及專業資格外，薪酬水平還應反映公務員的工作經驗，以吸引和挽留經驗豐富的人才，加入和留在公務員行列。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建議備悉，並會向顧問轉達。</li> </ul>
<p>8. 公務員備受傳媒／公眾密切監察。在釐訂公務員薪酬水平時，這點必須考慮在內。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們完全同意“守正忘私”是公務員的基本信念。恪守這些信念，是制定公務員薪酬制度和政策時的重要考慮因素。</li> </ul>

<p>9. 小型公司人事及財務記錄的可靠程度成疑，所以不應包括在薪酬水平調查內。在薪酬水平較低的香港以外地方招聘人手的公司，也不應在調查之列。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們會請顧問提出這方面的意見。我們認為，調查涵蓋的個別公司應是公認穩健良好的僱主，並以合理而有系統的方式處理工資和薪酬事宜。再者，選取的公司釐訂本身的薪酬調整時，不應把政府的薪酬調整列為主要因素。</li> <li>●</li> </ul>
<p>10. 再削減公務員的薪酬，會損害本港的經濟復蘇。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 意見備悉。</li> </ul>
<p><i>可向上和向下調整薪酬的機制</i></p>	
<p>11. 這項機制會否應用於被評為表現平庸的員工，藉以向他們實施減薪措施？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 今次的調查工作並非用作對付表現欠佳員工的工具。我們會繼續透過員工管理和紀律懲處機制處理員工表現欠佳的問題。</li> </ul>
<p>12. 政府在制定可向上和向下調整薪酬的機制時，會否繞過員工諮詢程序？可向上和向下調整薪酬的機制一旦制定，日後調整薪酬時，會否再諮詢職方？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在調查工作的每個主要階段，我們都會諮詢職方。進度報告所載的時間表已列明各個階段的諮詢編排。</li> </ul>
<p><i>政治考慮因素</i></p>	
<p>13. 押後進行薪酬水平調查，是為了避免此事因 2004 年立法會選舉而變得政治化。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們並非為了避開 2004 年立法會選舉而把薪酬水平調查押後。釐訂公務員薪酬水平是非常複雜及敏感的事。我們相信，預留充分時間就這個複雜問題進行更廣泛的諮詢和研究，實屬恰當。修訂時間表獲得員工普遍支持。</li> </ul>

<p>14. 公務員薪酬應是公務員與政府之間的僱傭事宜。公務員薪酬如何釐訂，無須立法會或公眾參與。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公務員薪酬由公帑支付。給予公務員的薪酬，應是公務員本身及他們所服務的市民都認為是公平合理的。政府須向整體社會負責。公務員薪酬制度的運作不能與本港勞工市場的供求情況和整體環境完全脫節。我們認為，與私營機構薪酬保持大致相若，仍然是釐訂公務員薪酬的重要因素。在推展有關工作時，我們會充分考慮員工的意見和社會的整體利益。</li> </ul>
<p><b>諮詢職方</b></p> <p>15. 倘若無法與公務員取得共識，政府會否實施新的薪酬調整機制？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們的目的，是實施一套公平合理，並獲公務員和市民普遍支持的新薪酬調整機制。</li> </ul>
<p>16. 當局應提高諮詢小組討論的透明度，讓公務員知悉有關詳情，例如讓員工列席諮詢小組會議。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們會使討論更具透明度。我們完全了解員工對這項工作的關注。在工作期間，我們定會預留充分時間，不時進行全面的員工諮詢。</li> </ul>
<p>17. 在“諮詢”會前，職方並無足夠時間研究進度報告。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 進度報告(在十一月二十六日發表並上載公務員事務局網頁)不是諮詢文件，目的在載述這項工作的進度，並沒有提出任何具體建議。在二零零四年第二季顧問報告備妥時，我們會在公務員隊伍內進行更廣泛的諮詢。</li> </ul>

<p><b>雜項事宜</b></p> <p>18. 根據一九八六年進行薪酬水平調查的劣績，曦士顧問公司實難以信賴。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在這項工作中，我們是按一貫做法公平地甄選顧問。大家必須緊記，現時委聘的顧問只負責制定調查方法，實際的薪酬水平調查工作則屬另一項顧問研究的範疇。</li> </ul>
<p>19. 自上次薪酬水平調查後，一些公務員職系／職級的工作性質和要求有重大轉變。當局應在這次工作中檢討這些職系／職級。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 薪酬水平調查的範圍涵蓋整個公務員體系。至於因工作性質和要求有重大轉變而可能需要調整薪級表的公務員職系／職級，我們應待薪酬水平調查工作完成後，才在適當時間進行個別的職系結構檢討。</li> </ul>
<p>20. 當局會否為公務員隊伍中過剩的人手推出新一輪自願退休計劃？我們可否獲發一筆過的款項，然後再重行受聘？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 現階段並無這樣的計劃。</li> </ul>
<p>21. 由於推行自願退休計劃，晉升職級的職位已大為減少。鑑於工作量增加，晉升機會又欠佳，政府會否考慮實施獎勵計劃以激勵公務員的士氣？</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 我們正研究增設計劃，以表揚和獎勵服務優良的人員。詳情日內公布。</li> </ul>

公務員事務局

二零零三年十二月二十九日