

立法會

Legislative Council

立法會CB(1)2630/01-02號文件
(此份會議紀要業經政府當局審閱)

檔 號：CB1/PL/PS/1

立法會 公務員及資助機構員工事務委員會 會議紀要

日 期：2002年6月17日(星期一)
時 間：上午10時45分
地 點：立法會會議廳

出席委員：譚耀宗議員, GBS, JP (主席)
李鳳英議員, JP (副主席)
張文光議員
許長青議員, JP
陳國強議員
陳智思議員
楊孝華議員, JP
麥國風議員
陳偉業議員
梁富華議員, MH, JP

列席議員：田北俊議員, GBS, JP
陳婉嫻議員, JP
劉慧卿議員, JP
劉炳章議員

缺席議員：李卓人議員
黃宏發議員, JP

出席公職人員：議程第IV項

公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會
聯合秘書處秘書長
李立新先生, JP

公務員事務局副局長(2)
丁葉燕薇女士, JP

議程第V項

公務員事務局副局長(3)
麥綺明女士, JP

應邀出席人士：議程第IV項

警察評議會(職方)

會員
(警察員佐級協會主席)
劉錦華先生

會員
(警司協會主席)
謝樹俊先生

香港政府華員會

副會長
黃河先生

副秘書長
利葵燕女士

政府人員協會

副主席
鄧福棋先生

副主席
孫名峯先生

政府第一標準薪級員工總會

理事長
葉陰德先生

副理事長
黃華興先生

香港公務員工會聯合會

主席
梁籌庭先生

副主席
朱偉雄先生

本地高級公務員協會

秘書長
蘇平治先生

列席秘書 : 總主任(1)5
陳美卿小姐

列席職員 : 高級主任(1)9
馬海櫻女士

經辦人／部門

I. 確認通過會議紀要

(立法會CB(1)1954/01-02號文件 —— 2002年5月2日特別會議的紀要

立法會CB(1)1953/01-02(01)號文件 —— 待議事項一覽表)

2002年5月2日特別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)1902/01-02號文件 —— 有關“在2002至03年度凍結公務員退休金”的資料文件)

2. 委員察悉政府當局就“在2002至03年度凍結公務員退休金”提供的資料文件。

III. 公務員及資助機構員工事務委員會於2002年7月向立法會提交的報告擬本

(立法會CB(1)1953/01-02(02)號文件)

3. 主席請委員就事務委員會於2002年7月3日向立法會提交的報告擬本提出意見。

4. 委員通過上述報告擬本。他們亦授權秘書在徵詢主席意見後，將事務委員會在會上討論的要點加入報告內。

(會後補註：事務委員會的報告(立法會CB(1)2042/01-02號文件)於2002年7月3日提交立法會。)

IV. 公務員薪酬政策和制度的檢討——第一階段檢討的中期報告

(立法會CB(1)1600/01-02(01)號文件) —— 政府當局提供的文件
(a) 專責小組就公務員薪酬政策和制度第一階段檢討發表的中期報告及顧問報告；及
(b) 專責小組就公務員薪酬政策和制度第一階段檢討發表的諮詢文件。)

5. 主席指出，公務員薪酬政策和制度檢討專責小組(“專責小組”)在2002年5月2日的事務委員會特別會議上，已向委員簡介專責小組就第一階段檢討發表的中期報告。事務委員會隨後邀請了各中央評議會及主要公務員工會出席是次會議，就中期報告發表意見。

主要公務員工會陳述意見

警察評議會(職方)

(立法會CB(1)1953/01-02(04)號文件)

6. 警察評議會(職方)會員謝樹俊先生表示，該會(職方)支持公務員薪酬政策和制度的檢討(“檢討”)，但認為顧問報告不足以達致檢討的目的，因為報告主要提供資料，說明5個選定國家在公務員薪酬管理方面的最新發展及做法，沒有詳細分析有關做法的成效和從中汲取的

經驗。他認為在參考外國經驗時，必須充分考慮香港公務員薪酬政策和制度獨特的特色和情況。謝先生亦指出，薪酬改革的實施過程不應脫離公務員制度的整體改革。舉例而言，若未設立有效的工作表現管理制度，便不應把薪酬與表現掛鉤。就此，他強調就檢討提出的建議充分諮詢職方的重要性。

政府人員協會

(立法會CB(1)1953/01-02(06)號文件)

7. 政府人員協會副主席孫名峯先生表示，該會支持檢討，但認為薪酬改革的實施過程不應脫離公務員制度的整體改革。在參考外國經驗時，應充分顧及現行公務員薪酬政策和制度的發展歷史及優點。他亦強調在整個檢討過程中充分諮詢職方的重要性。若要對現行薪酬政策和制度作出任何改變，只應在取得職方支持的情況下，以循序漸進的方式落實各項改變。

政府第一標準薪級員工總會

8. 政府第一標準薪級員工總會理事長葉陰德先生表示，該會認為檢討應以改進而非取代現行薪酬政策和制度為目標。現時的固定薪級不應為靈活薪幅所取代，因為如此一來，公務員(尤其是較低薪金級別的人員)的薪酬便會由所屬上司酌情決定。關於把薪酬與表現掛鉤的元素加入公務員薪酬的做法，葉先生認為，如沒有一個可衡量個別公務員工作表現並普遍為人接受的制度，這做法並不可行。他亦強調在整個檢討過程中充分諮詢職方的重要性。

香港公務員工會聯合會

(立法會CB(1)1953/01-02(07)號文件)

9. 香港公務員工會聯合會主席梁籌庭先生表示，該會關注到以靈活薪幅取代固定薪級會引致收入不穩，因而會對較低職級公務員的生活水平造成不利影響。這項建議如付諸實施，應只適用於高級公務員。關於薪酬調整機制，香港公務員工會聯合會認為現行機制大致有效，無需作出重大改變。該會亦認為在決定薪酬調整時，不應以財政限制為首要考慮因素。

本地高級公務員協會

10. 本地高級公務員協會秘書長蘇平治先生表示，該會認為現行的公務員薪酬政策和制度行之有效，只須稍加改善而無須作出重大變動。關於薪酬調整機制，在

決定薪酬調整時不應以財政限制為首要考慮因素。至於把薪酬與表現掛鈎一事，鑒於大部分公務員以團隊形式工作，要衡量個別公務員的工作表現實在困難。無論如何，就公務員薪酬政策和制度施行任何改革措施之前，應諮詢所有員工，並充分考慮改革措施對公務員士氣和穩定性的影響。改革措施亦應以循序漸進的方式實施。在參考外國經驗時，應充分考慮該等國家公務員政策和制度的發展歷史，以及在有關過程中所汲取的經驗。顧問就5個選定國家在薪酬管理方面的最新發展和做法擬備的報告，未能詳細說明在發展過程中的成敗得失。蘇先生建議，除該5個選定國家外，亦應參考其他發達國家(例如美國和日本)的經驗。

香港政府華員會

(立法會CB(1)1953/01-02(05)號文件)

11. 香港政府華員會副會長黃河先生認為，專責小組應首先確定公務員須具備甚麼基本條件，才能切合社會需要和現今的情況。在確定基本條件後，專責小組繼而可探討要維持一支高效率、具成效和穩定的公務員隊伍，怎樣的薪酬政策和制度才算適當。政府當局應三思而行，避免擴大不同薪金級別薪酬水平之間的差距，並避免推行激進的改革。在參考外國經驗時，應充分考慮該等國家公務員薪酬政策和制度的發展歷史，以及在有關過程中所汲取的經驗。黃先生亦指出，鑒於這兩個月來，公務員及公眾均把注意力集中在2002年的公務員薪酬調整，並未十分留意專責小組的中期報告。因此，他建議專責小組就第一階段檢討發表最後報告後，應讓公務員和公眾有更多時間進行深入討論。

(會後補註：香港政府華員會在會上提交的意見書已於2002年6月18日隨立法會CB(1)2035/01-02號文件送交委員參閱。)

與政府當局、專責小組及團體代表進行討論

12. 公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處(“聯合秘書處”)秘書長表示，專責小組對顧問的研究結果及建議持開放態度，並歡迎社會各界提出意見。諮詢期至2002年6月30日，公務員及公眾可藉今次的機會就此事發表意見。專責小組至今已安排舉行5次公眾諮詢論壇。3個公務員薪酬及服務條件諮詢組織亦已諮詢其工作範圍內各個公務員團體。聯合秘書處秘書長強調，專責小組的成員在現階段仍未得出任何結論。在專責小組就第一階段檢討發表的報告定稿前，他們會考慮在諮詢期間收集所得的全部意見。至於有意見認為顧問

報告有不足之處，未有說明從所研究的海外國家汲取的經驗，專責小組已把意見告知顧問，並要求顧問提供有關資料。顧問將於2002年7月提交最後報告。

13. 公務員事務局副局長(2)亦指出，在參考外國經驗時，政府當局完全明白充分顧及香港現行公務員薪酬政策和制度發展歷史和優點的重要性。專責小組會考慮可否從分析研究5個選定國家在薪酬管理方面的最新發展和最佳做法當中，得出可供借鏡之處，以便進行第二階段的檢討工作。

薪酬調整機制

14. 許長青議員請團體代表發表意見，說明如何改善現行的薪酬調整機制，以落實減薪決定。政府人員協會副主席鄧福棋先生回應時指出，該會尊重現行的薪酬調整機制。鑒於現行機制已證實行之有效，除非確定有其他更妥善的機制，否則應保留現行機制。他認為，今年的薪酬調整爭議主要由於政府當局以立法方式落實減薪決定，而非減薪決定本身所致。因此，事情的癥結在於政府當局在薪酬調整一事上處理不當，而非薪酬調整機制的成效。香港政府華員會副秘書長利葵燕女士贊同鄧先生的意見。她亦指出，以往曾有根據香港政府與主要公務員協會在1968年達成的協議(“1968年協議”)，委任調查委員會解決薪酬調整爭議的先例。香港政府華員會促請政府當局委任此類委員會。

15. 公務員事務局副局長(2)指出，根據現行的薪酬調整機制，政府當局就每年的薪酬調整作出決定前，會充分考慮6項相關因素，即每年薪酬趨勢調查結果所得的薪酬趨勢淨指標、經濟狀況、財政預算、生活指數的變動、職方對薪酬調整的要求及公務員士氣。她強調，一如以往，政府當局在決定今年的薪酬調整時，已充分考慮現行機制下的所有相關因素。由於該等因素可能對公務員薪酬調整有正面或負面影響，因此最終決定可能是加薪或減薪。公務員事務局副局長(2)又指出，雖然1968年協議已就委任調查委員會的事宜作出規定，但行政長官只會在下述情況下委任獨立調查委員會：行政長官作此決定，或簽訂協議的員工協會作此要求，而行政長官亦認為所爭議的事項並非瑣事，或並非已落實的公共政策，或並不影響香港特別行政區的安全。關於高級公務員評議會(職方)提出委任調查委員會，研究今年薪酬調整事宜的要求，行政長官認為，所爭議的事宜是一項已落實的公共政策。因此，他在2002年6月11日決定無須按職方的要求委任調查委員會。事實上，在1992年，當年的總督曾以薪酬調整是根據已落實的公共政策決定為理由，

拒絕高級公務員評議會(職方)提出成立調查委員會，調查當年公務員薪酬調整的類似要求。

16. 劉慧卿議員請團體代表發表意見，說明他們會否接納就公務員薪酬調整機制制定一般性賦權法例，為實施薪酬上下調整訂定法律架構。香港政府華員會副會長黃河先生認為，雖然現行薪酬調整機制容許向上及向下調整薪酬，但以往並無任何減薪的先例。在此情況下，政府當局須審慎考慮落實減薪的適當方法。警察評議會(職方)會員謝樹俊先生支持制定一般性賦權法例，作為解決問題的長遠方案。

以薪幅取代固定薪級

17. 香港公務員工會聯合會主席梁籌庭先生回應楊孝華議員的詢問時闡釋，有關靈活薪幅的建議如付諸實行，應只適用於總薪級表第34點或以上的公務員。他亦認為可以循序漸進的方式，在上述公務員的基本薪酬中加入靈活薪酬的成分，總薪級表第34至49點的人員可以基本薪酬的10%為靈活薪酬的上限，而首長級人員則可有更高百分比(即超過基本薪酬10%)的靈活薪酬。

與私營機構的薪酬相若

18. 關於公務員薪酬與私營機構人員薪酬大致相若的原則，劉慧卿議員請團體代表發表意見，表明是否同意這項原則及如何達致這項原則。香港公務員工會聯合會主席梁籌庭先生認為現行機制可有效達致這項原則。他指出，除了每年進行薪酬趨勢調查外，當局亦進行薪酬水平調查，以評估私營機構的薪酬水平。香港政府華員會副會長黃河先生指出，雖然政府的目標是保持公務員薪酬與私營機構人員薪酬大致相若，但有時亦有不遵守這項原則的情況。舉例而言，政府在多年前落實男女同工同酬及有薪分娩假期時，私營機構甚少作出此類安排。

19. 劉慧卿議員亦要求警察評議會(職方)澄清其意見書(立法會CB(1)1953/01-02(04)號文件)附件A第2頁所載的言論，即“十分明顯的是，基於警隊的工作性質，以及警隊是政府的最先和最後防線，當局必須特別處理警隊的薪酬事宜，而警務人員的薪級應予保留”。警察評議會(職方)會員謝樹俊先生回答時解釋，上述言論旨在指出警隊的特殊工作性質，以及私營機構的其他工作或外國的警務工作無法與警隊的工作作直接比較。因此，警察評議會(職方)認為，警隊應有獨立的薪酬政策和制度，

而處理警隊薪酬事宜的方法應有別於處理其他公務員職系薪酬事宜的方法。

20. 田北俊議員同意，在評估警隊薪酬與私營機構薪酬是否相若時，應考慮警務人員的特殊工作性質。然而，他認為與私營機構薪酬大致相若的原則應適用於在警署工作的文職人員。田議員請警察評議會(職方)發表意見，說明警務人員的薪酬應較私營機構同類職位(例如保安職位)的薪酬高出多少才算恰當。

21. 警察評議會(職方)會員劉錦華先生回應時表示，在警署工作的文職人員屬一般職系人員，他們是按總薪級表而非警務人員薪級表支薪的。他認為，把警務人員與私營機構的保安職位作簡單比較，從而為警務人員訂定薪酬水平並不可行。警察評議會(職方)會員謝樹俊先生贊同他的意見。他認為應成立獨立的工作評估委員會，就警務人員的薪級和制度進行檢討。在進行評估時，應充分考慮警務人員的特殊工作性質、工作壓力，以及履行職務時所涉及的危險。

公眾諮詢

22. 陳婉嫻議員促請政府當局進行全面諮詢，並充分考慮公務員對檢討的意見。她認為公眾諮詢應在檢討的不同階段進行，尤其是在專責小組就公務員薪酬政策和制度提出改革建議後進行。公務員事務局副局長(2)指出，政府當局明白有需要就檢討諮詢公眾。為了讓公眾有更多時間就檢討發表意見，中期報告的公眾諮詢期已延長至2002年6月底。

23. 聯合秘書處秘書長回應劉慧卿議員的詢問時表示，除了在諮詢論壇收集所得的意見外，聯合秘書處亦接獲超過140份由個人及團體提交的意見書。劉議員又詢問諮詢論壇的出席情況，聯合秘書處秘書長回答時表示，要判斷該等論壇是否成功，除了出席人數外，亦應考慮出席者所表達的意見質素。儘管部分論壇錄得偏低的出席率，收集所得的寶貴意見將有助專責小組在第二階段檢討提出建議的工作。他補充，聯合秘書處會匯編和撮述收集所得的意見，供專責小組考慮。有關意見亦會送交顧問參考，以便顧問擬備最後報告。

24. 李鳳英議員對匯編和處理在諮詢期間收集所得的意見表示關注。她指出，部分公務員擔心專責小組會篩選收集所得的意見，並較重視認同政府當局看法的意見，藉此向公務員施加群眾壓力，令他們接受改革措施。就此，李議員詢問，收集所得的意見及所接獲的意見書

會否讓公眾查閱。聯合秘書處秘書長強調，專責小組獨立於政府，並會以持平的態度考慮在諮詢期間收集所得的全部意見。至於會否讓公眾查閱意見書，則由專責小組決定。聯合秘書處會考慮把意見書上載至聯合秘書處的網址，以便公眾查閱有關資料。

薪酬趨勢調查和薪酬水平調查

25. 田北俊議員詢問，每年薪酬趨勢調查收集所得的數據為何不可用作計算私營機構的薪酬水平，公務員事務局副局長(2)及聯合秘書處秘書長回應時指出，薪酬趨勢調查和薪酬水平調查的目的及兩項調查所採取的方法並不相同。每年進行的薪酬趨勢調查以參與調查的私人公司全職僱員為對象，收集有關他們逐年薪酬變動百分比的數據，而政府在釐定每年的公務員薪酬調整幅度時會使用該等調查結果，作為考慮因素之一。另一方面，薪酬水平調查則用作比較公營和私營機構僱員的薪酬和其他薪酬福利項目。公務員事務局副局長(2)以上次在1986年進行的薪酬水平調查為例，表示該項調查採用了職位評值法，即根據知識和技能、解決問題的能力和問責性這3項因素，把一組可以代表政府職位的典型職位，與一組可以代表私營機構相若職位的典型職位作比較，然後計算每個職位的總分，再與該職位的薪金和整套薪酬福利互相配對。至於是否需要進行另一次薪酬水平調查，公務員事務局副局長(2)表示，此事將交由專責小組考慮。

26. 應主要的要求，公務員事務局副局長(2)答允就如何進行薪酬趨勢調查和薪酬水平調查提供進一步資料。

(會後補註：政府當局提供的資料已於2002年7月23日隨立法會CB(1)2341/01-02號文件送交委員參閱。)

V. 自願退休計劃檢討

(立法會CB(1)1953/01-02(03)號——政府當局提供的文件)

27. 公務員事務局副局長(3)向委員簡述政府當局提供的文件。她指出，自願退休計劃於2000年7月推行，讓確定已出現或預期會出現人手過剩的59個指定職系的公務員自願退休，並即時獲得退休金福利及自願退休補償金。截至2002年6月中，共有9 774宗根據自願退休計劃提出的退休申請獲得批准。約有250宗申請因有關職位繼續

有運作需要而不獲批准，另有約50宗申請因紀律處分程序／調查仍未有結果而暫且擱置。政府當局於2002年年初檢討自願退休計劃，並就推行該計劃的有關事宜徵詢部門／職系職管雙方的意見。就部門／職系管方而言，超過90%作出回應的人士歡迎當局推行該計劃。至於職方，所接獲的所有意見書皆支持按自願性質推行該計劃。整體而言，政府當局認為自願退休計劃有助解決可能出現的超額員工問題，並使在自願退休職系出現的人手過剩問題較易處理。自願退休人員的離任亦有助縮減公務員編制，而推行該計劃所節省的開支亦使政府可以推展新措施及進一步提高效率的措施。

第二輪自願退休計劃

28. 陳偉業議員及劉慧卿議員認為，由於自願退休計劃推行成功及廣為公務員接受，政府當局應考慮推行第二輪計劃。陳議員詢問，政府當局有否打算推行第二輪計劃；若有，會否把優先權給予在首輪計劃中不獲批准的申請人。公務員事務局副局長(3)表示，政府當局在現階段並無這種打算。然而，當局日後在研究有否需要推行第二輪自願退休計劃或作出其他離職安排時，會考慮從部門／職系職管雙方和議員收集所得的意見。

29. 主席關注到推行第二輪自願退休計劃對失業率的影響。公務員事務局副局長(3)表示，絕大部分申請參加自願退休計劃的人員已在政府服務超過20年，並接近正常退休年齡。根據政府當局在申請期間進行的調查，超過50%申請自願退休的人員曾表示在自願退休後無意尋找工作。

30. 鑒於多個公務員工會強烈反對政府當局以立法方式落實在2002至03年削減公務員薪酬的決定，陳婉嫻議員認為，若《公職人員薪酬調整條例草案》獲得通過，政府當局應考慮為不接受減薪的公務員提供自願退休計劃。公務員事務局副局長(3)重申，當局在現階段並無計劃推行第二輪自願退休計劃。公務員事務局副局長(3)察悉陳議員的意見。

31. 陳偉業議員指出，食物環境衛生署（“食環署”）多名已署任現時職位一至五年的人員，因署方最近檢討該署的編制而被要求停止署任，返回較低職位工作。鑒於有關人員已署任一段長時間，陳議員認為這對他們不公平。他建議政府當局為有關人員提供自願退休計劃。公務員事務局副局長(3)重申，當局在現階段並無打算推行第二輪自願退休計劃。另一方面，食環署會繼續檢討

該署的人手需求，並在年底前就可供人員晉升的空缺數目作出決定。

補償方案

32. 劉慧卿議員提到文件第10段，當中載述部分部門／職系管方的意見，認為目前自願退休計劃所提供的補償方案略嫌優厚，她因而促請政府當局檢討為第二輪自願退休計劃訂定的補償方案。然而，陳偉業議員認為，若第二輪自願退休計劃的補償方案不及首輪計劃優厚，則會對在首輪計劃中不獲批准的申請人不公平。公務員事務局副局長(3)向委員保證，當局日後在規劃任何離職安排或自願退休計劃時，會考慮補償金額的適當水平。

對員工及部門的影響

33. 公務員事務局副局長(3)回覆主席的詢問時表示，絕大部分不獲准自願退休的申請人來自機電工程署。他們的申請不獲批准，是因為有關職位繼續有運作需要。公務員事務局副局長(3)回應陳偉業議員時向委員保證，申請人即使不獲批准，日後在工作方面也不會受到歧視。

34. 陳婉嫻議員提到文件第16段，並表示與職方同樣關注自願退休人員離職後留任人員工作量增加及作出重新調配安排的事宜。公務員事務局副局長(3)回應時指出，因應部分自願退休人員離職後懸空的職位，當局已把有關服務外判。此外，當局已為留任人員提供培訓及簡介，讓他們掌握所需知識及技能執行新的職務。陳議員建議政府當局考慮招聘現有合約人員為公務員，填補因自願退休人員離職而出現的空缺。公務員事務局副局長(3)表示，當局通常聘用合約人員填補臨時職位或執行短期性質的職務。有關部門如因有長期運作需要而認為有合理理由，則可開設常額職位。所有合資格人士，包括在有關部門任職的合約人員，均可申請擔任該等常額職位。

35. 主席提到文件第8段，並表示關注經驗豐富的人員流失對有關部門的影響。公務員事務局副局長(3)表示，有關部門的運作並未受到負面影響。政府當局會為留任人員提供更多培訓，使他們可有效履行有關的職務。

其他離職建議

36. 主席提到文件第16段，並詢問政府當局會否考慮職方提出的離職方案，例如把符合領取延付退休金資格的服務期由最少10年放寬至3年、把退休通知期縮短至6個月等。公務員事務局副局長(3)表示，政府當局日後在規劃任何離職安排時，會考慮此等建議。

VI. 其他事項

主席的結語

37. 由於這次是2001至02年度最後一次事務委員會例會，主席藉此機會感謝委員在本年度所作的貢獻。他亦多謝秘書處為事務委員會的工作提供支援。

38. 議事完畢，會議於下午1時結束。

立法會秘書處

2002年10月4日