

# 立法會

## Legislative Council

立法會CB(1)482/04-05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：2004年11月15日(星期一)  
時 間：上午10時45分  
地 點：立法會大樓會議室A

出席委員：譚耀宗議員, GBS, JP (主席)  
李鳳英議員, JP (副主席)  
李卓人議員  
涂謹申議員  
陳智思議員, JP  
梁劉柔芬議員, SBS, JP  
楊孝華議員, SBS, JP  
王國興議員, MH  
鄭志堅議員

其他出席議員：余若薇議員, SC, JP

缺席委員：張文光議員

出席公職人員：議程第IV項

公務員事務局局長  
王永平先生, GBS, JP

公務員事務局常任秘書長  
黎高穎怡女士, JP

公務員事務局副秘書長(2)  
丁葉燕薇女士, JP

**應邀出席者** : **議程第IV項**

Hay Group Limited  
總監  
艾朗思先生

**列席秘書** : 總議會秘書(1)5  
陳美卿小姐

**列席職員** : 高級議會秘書(1)8  
馬海櫻女士

議會事務助理  
梁美琮女士

---

經辦人／部門

**I. 確認通過會議紀要**

(立法會CB(1)116/04-05號文件 —— 2004年10月12日會議的紀要)

2004年10月12日會議的紀要獲確認通過。

**II. 上次會議後發出的資料文件**

2. 委員察悉政府當局就“確保本港公務員隊伍與時並進”提供，並於2004年10月21日發出的資料文件(立法會CB(1)94/04-05(01)號文件)。

**III. 2004年12月至2005年6月舉行的事務委員會會議的擬議討論事項**

(立法會CB(1)178/04-05(01)號文件 —— 待議事項一覽表

立法會CB(1)209/04-05(01)號文件 —— 王國興議員  
2004年11月2日的函件

立法會CB(1)209/04-05(02)號文件 —— 李卓人議員  
2004年11月3日的函件

立法會CB(1)178/04-05(02)號文件 —— 跟進行動  
一覽表)

3. 主席報告，他曾於2004年11月10日與公務員事務局局長商討委員及政府當局就2004年12月至2005年6月事務委員會會議建議的討論事項。他繼而向委員簡介立法會CB(1)178/04-05(01)號文件所載的擬議討論事項。

4. 委員同意在2004年12月20日下次例會討論下列事項：

(a) 公務員津貼檢討 —— 附帶福利性質津貼  
檢討諮詢員工的建議；及

(b) 2005年度公務員優質服務獎勵計劃。

5. 關於上文第4(a)段，委員察悉，在2004年10月12日的事務委員會會議上，李鳳英議員曾建議邀請政府當局向事務委員會匯報公務員津貼檢討的最新進展。就此，政府當局建議向事務委員會匯報附帶福利性質津貼第一階段檢討諮詢員工的結果，以及於第二階段檢討諮詢員工的建議措施。關於上文第4(b)段，委員察悉，政府當局會向事務委員會匯報2004年度公務員優質服務獎勵計劃的檢討結果，以及此計劃在2005年度的活動大綱。

6. 主席指出，2005年1月至6月會議的擬議討論事項只是暫定的，稍後將須加以檢討和更新，以符合事務委員會和政府當局的需要。

#### IV. 有關公務員薪酬水平調查的建議

(立法會CB(1)178/04-05(03)號文件 —— 政府當局提供的文件

立法會CB(1)178/04-05(04)號文件 —— 有關薪酬水平調查方法及調查結果應用事宜的建議的諮詢文件)

#### 申報利益

7. 主席及楊孝華議員申報利益，表明他們是公務員薪酬調整機制督導委員會的委員。

8. 鄭志堅議員申報利益，表明他的妻子是公務員。

擬議的薪酬水平調查方法

政府當局及顧問作出簡介

9. 應主席邀請，公務員事務局局長表示，制定更完備的公務員薪酬調整機制，以保持公務員薪酬與私營機構僱員薪酬大致相若，是政府當局致力完善公務員薪酬制度，以及回應公眾對現行薪酬調整機制所提意見的一項重要工作。此項工作亦旨在確保公帑得以善用，以及加強公眾對公務員薪酬調整機制的信心。Hay Group Limited總監艾朗思先生繼而借助投影片資料，向委員簡介顧問就公務員薪酬水平調查方法進行研究後提出的主要建議。他重點提及下列各項主要建議：

(a) 職位比較方法

- 根據擬議廣義界定的職位屬系方法，公務員比較職位會按工作內容和工作性質納入5個職位屬系，又按需承擔責任的輕重及一般資歷和經驗要求納入5個職位級別。屬相同職位屬系內同一職位級別的私營機構比較職位的薪酬，會與相應職位屬系內相應職位級別的公務員比較職位的薪幅進行比較。
- 進行薪酬水平調查時會進行詳細的職位檢視程序，以確定可能被選取為公務員比較職位的工作性質和特性詳情，以便在私營機構中選取對應的比較職位。
- 薪酬水平調查將包括一項入職薪酬調查，將每個公務員資歷組別的基準薪酬，與私營機構資歷和經驗要求相若的入職職位的入職薪酬進行比較。

(b) 選取公務員比較職位

在公務員隊伍中代表性不足的公務員職系／職級(例如編制少於100個職位的職系)，以及不能在私營機構中找到可作合理配對的職位的職系／職級(例如首長級職位及紀律部隊職系)，將不會納入調查範圍。雖然某些公務員職系／職級(例如屬醫護界別、社會福利界別和教育界別的職系)可在私營機構中找到相應職位，但這些機構在現時或過去5年內參照公務員薪級表釐定屬下員工的薪酬水平，這些職位／職級也不會納入調查範圍。

(c) 選取私營機構

選取準則應與薪酬趨勢調查所採用的準則大致相同，但須因應薪酬水平調查及薪酬趨勢調查的不同目的而稍作調整。

(d) 資料蒐集及分析

- 進行調查時會蒐集在調查參照期內，參與調查的機構直接支付給僱員的所有現金報酬組成部分(包括底薪、固定獎金、現金津貼和浮動薪酬)的資料。
- 就兩項現金報酬數據組合作出比較，即(i)把私營機構比較職位的年度基本薪金(包括底薪及合約訂明的固定獎金)，與公務員比較職位按相應公務員薪點範圍支付的年度公務員薪金進行比較，以及(ii)把私營機構比較職位的年度現金報酬總額(包括年度基本薪金及其他現金項目)，與公務員比較職位按相應公務員薪點範圍支付的年度公務員薪金進行比較。公務員的年度薪金會根據政府向公務員支付的主要現金津貼項目的年度開支作出調整。

(e) 對薪酬趨勢調查的影響

相對於目前並無定期進行薪酬水平調查的情況而言，如較頻密地進行薪酬水平調查(例如每隔3至5年進行一次)，則未必需要以現時薪酬趨勢調查的精確方式和所涵蓋的範圍進行調查。政府在兩次薪酬水平調查之間考慮是否需要對公務員薪酬水平作出任何微調時，可參考市場上的薪酬趨勢分析資料，無需進行專設的薪酬趨勢調查。

(會後補註：顧問在會議上提交的投影片資料簡介已於2004年11月16日隨立法會CB(1)249/04-05(01)號文件送交委員。)

調查範圍

10. 王國興議員察悉首長級職位將不會納入調查範圍，認為薪酬水平調查針對中低級公務員的做法並不公平。

11. 公務員事務局常任秘書長解釋，在釐定選取公務員比較職位的準則時，顧問建議選取的職位理應能涵蓋不同範圍和層面的公務員職位，而有關數目應該是合

理和應付得來的，以便從私營機構配對職位蒐集薪酬數據。調查範圍不會包括不能在私營機構中找到可作合理配對的職位(例如紀律部隊職系及首長級職位)，以及可在私營機構中找到相應職位，但相應職位的薪酬大致上是按公務員的做法而釐定和調整的，例如屬醫護界別、社會福利界別和教育界別的職系。公務員事務局常任秘書長指出，即使豁除上述職系，擬議的薪酬水平調查範圍仍會涵蓋公務員職位總數約44%，因此可為資料蒐集工作提供具代表性的樣本。

12. 王國興議員對政府當局的回覆未感信服。他依然認為，擬議的薪酬水平調查範圍對中低級公務員有欠公允。就此，王議員提及諮詢文件第5.12段，並表示關注到一個情況，就是隨着當局一方面在財政管理上實施經營開支封套安排，另一方面又把部份管理公務員的職能進一步下放予部門管理人員及職系管理人員，下放薪酬管理職能的建議可能會導致部門管理人員及職系管理人員在財政及人力資源管理方面權力過大。王議員特別關注到，根據開支封套安排，首長級人員作為部門管理人員及職系管理人員，在分配財政資源方面會享有絕對權力。他詢問，政府當局會否在每個政策局及部門的經營開支封套內，就首長級人員個人薪酬開支所佔的百分比設定上限，以確保他們不可為保障自己的薪酬水平而損害中低級公務員的利益。

13. 公務員事務局局長回應時澄清，由於首長級人員的人數只佔整個公務員編制的0.9%，在每個政策局及部門的封套總額中，首長級人員個人薪酬開支所佔的只是一個細小的百分比。他解釋，實行經營開支封套安排，是為了靈活有效地管理財政，以便更妥善控制公共開支。在現時政府財政緊絀的情況下，此項安排尤其恰當。公務員事務局局長亦指出，雖然並非所有公務員職系及職級均會納入調查範圍，但政府當局已建議根據現行內部薪酬對比關係制度，把調查結果應用於所有職系及職級。換言之，調查結果亦會應用於首長級人員。公務員事務局局長呼籲議員不要對作為公務員隊伍一分子的首長級人員作出不公平的批評。事實上，大部分首長級人員均由非首長級職級晉升至現時的職級。他認為，不斷批評首長級人員，並在首長級與非首長級公務員之間挑撥離間，是不健康的做法。

14. 王國興議員對公務員事務局局長的回應表示不滿。對於公務員事務局局長把他的意見視作在首長級與非首長級公務員之間挑撥離間，他表示遺憾。

15. 主席憶述，以往的調查顯示，首長級人員的薪酬水平低於私營機構職級相若僱員的薪酬水平。若把首長級的職位納入即將進行的薪酬水平調查的範圍，而調查結果又與以往調查的結果一樣，便會出現首長級人員的薪酬應否調高的問題。

16. 公務員事務局局長指出，一如諮詢文件所載，政府當局打算在完成現時的工作後另外進行職系架構檢討。鑒於某些職系／職級近年在工作性質和工作要求方面可能有明顯變化，尤其是需繼續招聘人手的職系／職級，例如紀律部隊職系，當局在進行檢討時會優先處理這些職系／職級。此外，政府當局會考慮就首長級職位進行薪酬檢討。公務員事務局局長亦指出，一般而言，最高層公務員的薪酬會低於私營機構相若職級僱員的薪酬，有關薪酬差異應視為反映高層公務員的工作是公職服務。

17. 王國興議員亦認為不把非公務員合約僱員納入調查範圍並不公平，因為他們須執行與職級相若的公務員相同的職務。公務員事務局常任秘書長回應時指出，推行非公務員合約僱員計劃的目的，是讓部門首長可以更靈活調配資源，以及令他們在應付不斷轉變的服務及運作需求時更得心應手。她表示，部門首長在聘用非公務員合約僱員時，須遵照有關受聘範圍、聘用條款、薪酬福利條件等方面的既定指引。王議員關注到，建築署聘用的非公務員合約僱員因聘用條款沒有保障而在監管承建商有否違規時可能遇到困難。公務員事務局常任秘書長回應時表示，有關的部門管理人員會制訂適當的措施，處理部門在日常運作方面所產生的問題。公務員事務局局長亦指出，由於即將進行的薪酬水平調查旨在比較公務員的薪酬及私營機構僱員的薪酬，因此不會涵蓋非公務員職位，例如非公務員合約僱員的職位。公務員事務局局長表示瞭解王議員對聘用非公務員合約僱員一事的關注。他並表示，公務員事務局會在2005年4月的事務委員會會議上就此議題向議員匯報最新情況。

#### *公務員與私營機構職位在本質上的差異*

18. 王國興議員關注到政府當局如何應用公務員薪酬與私營機構僱員薪酬大致相若的原則，並要求政府當局澄清“大致相若”的涵義。他認為在進行薪酬水平調查前，應清楚述明政府及私營機構的目標及運作需要在本質上有何差異，並強調政府及私營機構其中一項主要差異，在於政府着重維持公務員隊伍穩定，而私營機構則採用靈活多變的聘用政策。

19. 公務員事務局局長回應時解釋，與私營機構僱員薪酬大致相若，是釐定公務員薪酬的一項重要因素，因為公務員的薪酬由公帑支付，應定於一個公務員本身及他們所服務的市民均認為是公平的水平。他指出，一如諮詢文件第2.3段清楚載述，顧問充分瞭解到在比較薪酬水平時，有需要考慮公務員隊伍與私營機構的運作方式、聘用／薪酬安排在本質上的差異。鑒於這些本質上的差異，政府當局應把公務員薪酬維持在一個與私營機構僱員薪酬大致相若，而非絕對等同的水平。公務員事務局局長亦指出，根據顧問建議的薪酬水平調查方法，公務員隊伍和私營機構在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重及一般資歷和經驗要求等方面大致相若的職位會作出配對，作為薪酬水平比較的基礎。

20. 李卓人議員察悉公務員與私營機構職位在本質上的差異，並認為恪守公務員薪酬與私營機構僱員薪酬大致相若的原則是不可能做到的。他指出，鑒於私營機構與公務員隊伍的基本目標存在本質上的差異，前者以賺取盈利為目標，後者則以服務社會為本，比較兩者的工作性質將會是風馬牛不相及的比較。李議員指出，私營機構的薪酬通常包括獎金一類的現金報酬。他亦關注到，若該項調查只會蒐集公務員薪酬及私營機構僱員薪酬的年度基本薪金，便不能在公平的基礎上比較薪酬數據。艾朗思先生回應時解釋，該項調查會蒐集參與調查的機構直接支付給僱員的所有現金報酬組成部分的資料，然後根據蒐集所得的資料，分析兩項現金報酬數據組合，包括年度基本薪金及年度現金報酬總額，以便就公務員薪酬及私營機構僱員薪酬進行全面的比較。

21. 李卓人議員詢問，進行比較時會否考慮在有關職位工作的年資及／或經驗。艾朗思先生回應時表示，擬議方法會比較公務員隊伍和私營機構在工作內容、工作性質、需承擔責任的輕重及資歷和經驗要求等方面大致相若的職位的薪酬，而非比較有關人員服務年資或工作經驗相若的職位的薪酬。李議員關注到，由於公務員的工作相對穩定，他們的服務年資通常較私營機構職位相若的人士的年資為長。他認為，在比較薪酬時不計及服務年資既不公平，亦是一項嚴重的政策失誤。在此情況下，即使薪酬水平調查的結果顯示公務員與私營機構僱員的薪酬水平存有差異，亦不能視之為具有代表性的差異。鄭志堅議員亦認為，公務員及私營機構僱員在服務年資方面的差異對薪酬水平的影響不容忽視。他建議在進行薪酬水平調查期間蒐集服務年資的資料。



22. 公務員事務局副秘書長(2)回應時表示，顧問建議進行詳細的職位檢視程序，以確定建議選取的公務員比較職位的工作性質和特性詳情。在進行此項職位檢視程序時會考慮該等職位所需的工作經驗。公務員事務局副秘書長(2)以工務職位屬系為例，指出此職位屬系包括不同級別的職位，當中包括提供技術支援及執行監督工作，以至提供專業服務的職位，而所需的工作經驗會隨工作級別而遞增。在考慮公務員比較職位的情況後，會為每個建議選取的私人機構比較職位擬備職責說明書，以便為調查選取相若的私營機構職位。艾朗思先生補充，雖然可就僱員在機構內的服務年資及僱員年齡等元素蒐集數據，但要直接比較這些資料會有限制，因為必須確定與現職有關的工作經驗。

23. 公務員事務局局長表示，薪酬水平調查的目的是以大致相若的職位配對，按專業方式蒐集私營機構薪酬數據，從而確定公務員薪酬與私營機構僱員薪酬大致相若的程度。在尋找兩者的配對職位以作比較時，要覓得在各方面均完全對等的職位，實際上並不可行。雖然當局瞭解委員關注到公務員及私營機構職位存在本質上的差異，但公務員事務局局長表示，服務年資的重要性仍有待確定。

#### *私營機構的其他一般工作要求*

24. 梁劉柔芬議員指出，近年私營機構在釐定薪酬水平時更着重有關僱員的軟技術及關鍵才能，而非他們的工作經驗或服務年資。艾朗思先生回應梁劉柔芬議員的詢問時表示，在進行調查的蒐集數據工作時不會考慮這些新的工作要求。他解釋，對軟技術及關鍵才能的評估涉及主觀判斷，會因不同機構及經濟行業而有所不同。他表示，為了選取公務員比較職位及私營機構的配對職位，會客觀地詳細研究工作要求及工作內容。艾朗思先生回應梁劉柔芬議員進一步提出的詢問時證實，私營機構在釐定個別僱員的薪酬水平時，可根據現有的市場資料靈活處理，並考慮軟技術及關鍵才能一類的元素。

25. 公務員事務局局長瞭解梁劉柔芬議員的關注，並同意與人相處及溝通的技巧等軟技術肯定會提升僱員的表現。政府當局致力透過有效的管理，提升公務員的表現及公務員隊伍的質素，但就即將進行的薪酬水平調查而言，為私營機構配對職位擬備的職責說明書不會包括軟技術。

26. 梁劉柔芬議員認為，要在工作中表現良好，某些軟技術及關鍵才能是必不可少的，而此等元素在釐定適當的薪酬水平時不容忽視。

#### 選取納入調查範圍的私營機構

27. 李鳳英議員指出選取私營機構的工作會對之後蒐集的私營機構薪酬數據有重大影響，並要求當局就揀選準則提供資料。艾朗思先生回覆時表示，選取納入薪酬水平調查範圍的機構時所採用的準則，會與薪酬趨勢調查所採用的準則大致相同。受聘進行薪酬水平調查的顧問在選取私營機構時，應確保所選取的機構符合特定的準則，例如是穩健良好的僱主，在工資和薪酬方面有一套合理而有系統的管理方法；並非以公務員薪級表或公務員薪酬調整作為釐定屬下員工薪酬水平或薪酬調整的主要考慮因素，以及總體來說可廣泛代表各經濟行業。

28. 李鳳英議員對日後選取的私營機構是否具有代表性及透明度表示關注。公務員事務局副秘書長(2)回應時表示，雖然機構名單仍有待日後受聘進行薪酬水平調查的顧問擬定，但建議的挑選準則已在諮詢文件第3.10段清楚列明。公務員事務局副秘書長(2)指出，除了艾朗思先生所述的準則外，有關機構在獲發邀請前必須符合其他準則，例如有足夠數目的職位可與公務員比較職位作合理配對，以及在所屬行業中被視為具代表性的僱主，一般聘用100名或以上員工。她亦指出，選取約70至100間機構作為樣本，加上採用建議的挑選準則，應有助確保調查所得的數據具代表性。

#### 諮詢公務員

29. 鄭志堅議員強調諮詢員工的重要性，並詢問政府當局有否任何計劃就薪酬水平調查進一步諮詢公務員。公務員事務局局長回覆時指出，在制定更完備的公務員薪酬調整機制的過程中，為了方便員工提出意見，政府當局在2003年成立了公務員薪酬調整機制諮詢小組。該諮詢小組由4個中央評議會及4個主要跨部門工會的職方代表組成。公務員事務局局長又指出，政府當局在考慮就諮詢文件所載建議收集所得的意見後，便會為這項工作的跟進安排作出決定。鑒於職方有參與制定更完備的公務員薪酬調整機制的工作，政府當局會因應諮詢結果，就調查方法及應用調查結果的大體做法作出決定，然後着手進行薪酬水平調查的實際調查工作。

## 薪酬水平調查結果的應用

### *政府當局作出簡介*

30. 關於如何應用薪酬水平調查結果一事，公務員事務局局長表示政府當局建議，假如薪酬水平調查結果顯示公務員的薪酬水平高於私營機構僱員的薪酬水平，所有在職人員的薪酬會凍結在現時的水平，直至與私營機構僱員的薪酬水平大致看齊。然而，當局會把所得的薪酬差距記錄下來，並在以後每年進行公務員薪酬調整時會加以考慮，直至下一次進行薪酬水平調查為止。他指出，基於員工管理和員工士氣方面的考慮，政府當局建議在應用薪酬水平調查結果時，應對所有在職人員一視同仁，不論他們的受聘日期是在1997年7月1日之前抑或之後。政府當局在考慮薪酬水平調查的結果和其他相關的政策考慮因素後，會根據現行內部薪酬對比關係制度，制定一套新的公務員薪級表。新一套公務員薪級表會應用於在將來某指定日期後入職的新聘人員。

### *內部薪酬對比關係制度*

31. 李卓人議員注意到政府當局根據各職系和職級之間現行的內部薪酬對比關係制度調整各公務員薪級表時會參考薪酬水平調查的結果，並要求政府當局提供該制度的詳情。他質疑參照現行內部薪酬對比關係制度的做法，能否確保對11個公務員薪級表作出調整時會公平對待所有職級及職系。

32. 公務員事務局常任秘書長解釋，該11個公務員薪級表每個都包括若干薪點。入職資歷要求相若的職系按廣分職級法納入不同資歷組別。在同一資歷組別內的公務員職系的入職薪酬，乃參照私營機構入職資歷要求相若的職位的入職薪酬，以及其他與有關職系工作性質相關的因素而釐定的。現時有12個資歷組別，而同一資歷組別內各職系的薪級表相若。現時的內部薪酬對比關係，是經過在八十年代和九十年代就整個公務員隊伍進行的幾次大規模薪酬檢討(例如在1999年進行的公務員入職薪酬檢討)演變而成的。在決定對公務員薪級表作出所需的調整時，會維持現時各公務員職系和職級之間的薪酬對比關係。這與以往按年調整公務員薪酬時所採用的做法相若。公務員事務局常任秘書長亦指出，在1989年進行薪俸結構檢討後，總薪級表頂薪點與首長級薪級表的起薪點之間一直維持有11.5%的差距。

*有關應用薪酬水平調查結果的建議的延續性*

33. 李鳳英議員注意到諮詢文件第4.11段載述，“就1997年7月1日之前已任職政府的公務員而言，現屆政府的政策是於其任期內(即直至2007年6月30日止)，不會將這些人員的薪酬調整至低於1997年6月30日的金額水平”。李議員關注到強調“現屆政府的政策”，是否暗示現時有關把薪酬水平調查結果應用於在職人員的建議(即假如薪酬水平調查結果顯示公務員的薪酬高於私營機構僱員的薪酬，在職人員的薪酬會凍結在現時的水平)，在下屆政府的任期內可能有變。她認為，政府應確保公務員政策貫徹一致，得以延續，以保持公務員隊伍穩定。李卓人議員表達類似的關注。他建議，假如薪酬水平調查結果顯示公務員的薪酬高於私營機構僱員的薪酬，政府當局應透過訂立合約／集體協議落實在職人員凍薪的決定，以確保現屆政府任期結束後仍繼續實行該決定。

34. 公務員事務局局長回應時表示，諮詢文件第4.11段載述的考慮因素除了申明現屆政府對1997年7月1日之前已任職政府的公務員的薪酬所採取的政策外，並無特別含意。雖然現屆政府無法決定下屆政府的政策，但公務員事務局局長相信下屆政府不會在沒有充分考慮政策原意及制訂有關政策的背景的情況下，便更改任何政策。他贊同委員的意見，認為公務員政策應貫徹一致，得以延續。公務員事務局局長亦指出，政府當局認為更恰當的做法是在立法會、公務員及廣大市民的支持下，以具透明度的方式落實各項政策，而非透過訂立合約／集體協議落實公務員政策。公務員事務局局長強調，政府當局雖然重視公務員隊伍的穩定性，但也致力透過連串旨在提升公共服務的效率和質素的改革措施，把公務員隊伍的管理制度現代化。

*對晉升後的在職公務員的影響*

35. 李卓人議員關注到，假如薪酬水平調查結果顯示公務員的薪酬高於私營機構僱員的薪酬，而政府當局會制定一套新的公務員薪級表，以便應用於新聘人員，則按現行薪級表支薪的在職人員在晉升後，如須按新的薪級表支薪，他們晉升後支取的薪酬可能減少。他認為公務員因晉升而減薪是不合理的，並要求政府當局考慮准許獲晉升的人員按現行的薪級表支薪。楊孝華議員贊同李議員的意見。然而，楊議員指出，在尚未得出薪酬水平調查的結果時，政府當局便在現階段提出在職公務員凍薪而非減薪的建議，自由黨的議員對此有所保留。

36. 公務員事務局局長回應時表示贊同委員的意見，認為應考慮容許在職人員在晉升後繼續按現行一套薪級表支薪。他表示，由於政府當局的政策並不是將新一套薪級表應用於在職人員，當局在考慮到政策要貫徹一致及員工士氣等因素後，傾向繼續按現行一套薪級表支薪予所有在職人員，包括獲晉升的人員。

#### **V. 新訂的特別無薪假期安排**

(立法會 CB(1)178/04-05(05) —— 政府當局提供  
號文件 提供的文件)

37. 由於時間所限，按照主席的建議，委員同意將議程第V項下的事項押後至2004年12月20日下次例會討論。應政府當局的要求，委員同意先討論此事，然後才討論上文第4段所載另外兩項建議的討論事項。

#### **VI. 其他事項**

38. 議事完畢，會議於下午12時40分結束。

立法會秘書處  
議會事務部1  
2004年12月14日