

立法會

Legislative Council

立法會CB(1)2191/04-05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：2005年6月20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)
李卓人議員
涂謹申議員
張文光議員
陳智思議員, JP
王國興議員, MH
鄭志堅議員

其他出席議員：梁國雄議員

缺席委員：梁劉柔芬議員, SBS, JP
楊孝華議員, SBS, JP

出席公職人員：議程第III及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

議程第III項

公務員事務局副秘書長(2)
蘇錦成先生

議程第IV項

公務員事務局副秘書長(3)
王國彬先生

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

議會秘書(1)1
葉紫珊女士

議會事務助理(署任)
邱寶雯小姐

經辦人／部門

I. 確認通過會議紀要

(立法會 CB(1)1768/04-05 號 —— 2005 年 5 月 20 日
文件 會議的紀要

立法會 CB(1)1769/04-05(01) —— 待議事項一覽表
號文件

立法會 CB(1)1769/04-05(02) —— 跟進行動一覽表)
號文件

2005年5月20日會議的紀要獲確認通過。

其他事宜

2. 主席請委員參閱李鳳英議員、王國興議員及鄭志堅議員於2005年6月18日聯署發出並在會議席上提交的函件。對於近日報章報道長沙灣郵政局內安裝了針孔攝錄機，監察及錄影僱員活動一事，該3名委員表示關注，並建議事務委員會討論此事。李鳳英議員指出，員工對當局安裝此等監察儀器感到不滿，並關注到此做法

會侵犯他們的個人私隱。她建議事務委員會討論此事，並致函郵政署署長，要求即時停用該等監察儀器。

3. 張文光議員建議，事務委員會首先應要求政府當局就此事提供書面解釋，讓委員可以決定採取甚麼適當的跟進行動。他認為，如針孔攝錄機安裝在可能侵犯在長沙灣郵政局工作的員工的個人私隱的位置(例如洗手間或更衣室)，便應即時停用。梁國雄議員認為，在長沙灣郵政局安裝針孔攝錄機是不能接受及不尊重有關員工的做法。他促請政府當局作出解釋，以及即時停用此等監察儀器。

4. 涂謹申議員雖然贊成要求政府當局作出解釋的建議，但對即時停用有關監察儀器有所保留。他指出，個人資料私隱專員曾發出《保障個人資料私隱指引：僱主監察僱員工作活動須知》。他憶述，該私隱指引的擬稿以往曾在民政事務委員會的會議上討論，當中載述在某些情況下，在工作地點安裝監察儀器是可以接受的。

5. 主席建議，由於郵政署署長較早前已向報界解釋，針孔攝錄機只安裝在工作間，沒有安裝在洗手間或更衣室，事務委員會可考慮前往長沙灣郵政局進行實地視察，以確定安裝針孔攝錄機的目的、該等攝錄機的位置，以及長沙灣郵政局在安裝該等監察儀器時有否遵守私隱指引。

6. 委員經討論後，同意盡快安排前往長沙灣郵政局進行實地視察，並同時要求郵政署署長即時停用安裝在可能侵犯員工個人私隱的位置的針孔攝錄機。

(會後補註：事務委員會主席、副主席及5名委員在2005年6月28日前往長沙灣郵政局進行實地視察。政府當局在實地視察期間提供的簡介資料，已於2005年6月29日隨立法會CB(1)1940/04-05(01)號文件送交委員。)

II. 公務員及資助機構員工事務委員會於2005年7月向立法會提交的報告擬稿

(立法會CB(1)1769/04-05(03)號文件)

7. 主席請委員就事務委員會於2005年7月6日向立法會提交的報告擬稿提出意見。

8. 委員通過上述報告擬稿。他們亦授權秘書在徵詢主席的意見後，把事務委員會在是次會議上討論的要點加入報告內。

III. 有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的進展

(立法會CB(1)1767/04-05(01)——政府當局提供的
號文件 文件)

政府當局作出簡介

9. 公務員事務局常任秘書長應主席所請，向委員簡介有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的最新進展。她指出，政府當局曾就薪酬水平調查方法的建議及如何應用薪酬水平調查結果的大體方案進行廣泛諮詢，並在2005年3月21日的事務委員會會議上匯報結果。政府當局考慮諮詢所得的意見及其他相關因素後，決定在2005年進行薪酬水平調查。該項調查會按照第一階段顧問(即受聘設計調查方法的顧問)建議，並因應諮詢結果進一步修訂的調查方法進行。政府當局透過在2005年3月24日發出的立法會參考資料摘要，告知議員有關政府當局的決定。公務員事務局常任秘書長表示，政府當局近日按照政府採購顧問服務的既定程序，委聘了專業顧問(第二階段顧問)按修訂的薪酬水平調查方法進行實際的調查工作。

10. 關於實際的調查工作，公務員事務局常任秘書長向委員簡介工作的3個主要階段如下：

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| (a) 籌備階段
(2005年6月至8月) | 就公務員比較職位
進行職位檢視工作 |
| (b) 資料蒐集階段
(2005年9月至10月) | 向納入調查範圍的
私營機構蒐集薪酬
數據及其他相關資
料 |
| (c) 資料整合階段
(2005年11月) | 根據採納的調查方
法，整合和分析蒐集
所得的數據 |

11. 公務員事務局常任秘書長指出職位檢視程序的主導原則，就是必須以專業及獨立的方式進行該項工作。公務員事務局已要求第二階段顧問在制訂職位檢視程序的實施細節時作出專業判斷。同時，當局要求第二階段顧問在職位檢視程序的不同階段徵詢有關各方的意見，確保充分考慮員工、員工團體及管理層的看法。

12. 關於薪酬水平調查結果的應用，公務員事務局常任秘書長指出，政府當局已在2004年11月發表的諮詢文件內載述當局的建議，即倘若薪酬水平調查結果顯示公務員薪酬水平高於私營機構的薪酬水平，政府當局會把現職人員的薪酬凍結在目前的水平，直至與私營機構薪酬水平看齊為止。當局會把是次薪酬水平調查得出的薪酬差距記錄下來，並在日後按年進行的公務員薪酬調整中加以考慮，直至下一次進行薪酬水平調查為止。在將來某指定日期後入職的新聘公務員的薪酬，會以薪酬水平調查後制訂的新一套公務員薪級表為依據。然而，公務員事務局常任秘書長指出，政府當局會在有關公務員薪酬調整法例的司法覆核個案審結後，研究終審法院的判決是否有適用之處，並進一步考慮應用薪酬水平調查結果和相關的事宜。

討論

遴選第二階段顧問

13. 李卓人議員及王國興議員指出，香港總商會曾於2003年委聘第二階段顧問進行一項調查(下稱“香港總商會的調查”)，所得結果顯示公務員的薪酬遠高於私營機構的薪酬。他們深切關注該顧問對公務員薪酬水平已有既定立場，故此不能以公平及公正的方式進行有關調查。王議員亦指出，公務員薪酬調整機制諮詢小組(下稱“諮詢小組”)的職方代表曾對該顧問在此方面的公信力置疑。

14. 公務員事務局常任秘書長回答時表示，即將進行的薪酬水平調查的調查方法，是第一階段顧問在諮詢公務員薪酬調整機制督導委員會(下稱“督導委員會”)及諮詢小組後訂定的。第二階段顧問需根據第一階段顧問研究期間設計的調查方法進行實際的調查工作。儘管第二階段顧問可提供專業意見，建議輕微調整調查方法，但此等輕微的調整只會在徹底諮詢有關各方(包括公務員事務局、督導委員會及諮詢小組)後作出。

15. 公務員事務局常任秘書長亦解釋遴選第二階段顧問的過程。按照採購顧問服務的既定程序，公務員事務局邀請了分別載於效率促進組及香港人力資源管理學會編訂的顧問公司／機構名單上的185間顧問公司／機構提交意向書。在截止日期屆滿時，有7間顧問公司／機構表示有意參與此項顧問研究。評審委員會根據既定的評審準則，評審7間入選公司／機構提交的建議書，並分別就技術建議(例如有關公司的經驗及專業知識)及收費建議評分。華信惠悅顧問有限公司(下稱“華信惠悅”)的建

議書在技術／收費兩方面的總得分最高，該公司因而受聘進行此項顧問研究。既定的評審準則包括下列各項：

- (a) 顧問公司／機構提供顧問服務的方案；
- (b) 顧問公司／機構及其顧問小組在公務員隊伍及私營機構人力資源管理方面的經驗和知識是否符合要求；
- (c) 顧問公司／機構及其顧問小組在進行調查或研究，以蒐集香港私營公司或機構薪酬數據和薪酬措施資料方面的經驗和專業知識是否符合要求；及
- (d) 建議的顧問研究費用。

16. 李卓人議員關注到，政府當局在訂定評審顧問研究建議書的準則時有否考慮到顧問公司／機構對公務員薪酬有否任何既定立場。他指出，華信惠悅曾進行香港總商會調查，此點會影響即將進行的薪酬水平調查的公信力。王國興議員要求政府當局考慮委聘另一顧問進行薪酬水平調查。他並詢問，當局如改聘另一顧問，須否對華信惠悅作出賠償。主席亦詢問，政府當局在遴選過程中有否考慮公務員就該顧問的公信力所表達的意見。

17. 公務員事務局常任秘書長回答時表示，遴選顧問的評審準則公平及客觀，公務員對顧問公司／機構可能有的看法並不構成評審準則。公務員事務局常任秘書長解釋，委聘另一間顧問公司並非切實可行的方案。一般而言，由於第二階段顧問須具有公務員隊伍及私營機構人力資源管理方面的知識和經驗，獲選的顧問曾為其他機構進行類似薪酬調查亦不足為奇。政府當局知悉香港總商會以往曾委聘華信惠悅進行2003年的調查。據政府當局所知，香港總商會的調查是以不同的方法進行的。雖然香港總商會的調查結果有一些引起公眾關注的數字，但此等結果並不代表該顧問對此事有既定立場。公務員事務局常任秘書長向委員保證，薪酬水平調查會以獨立的方式進行，調查的各個階段均會有員工的參與，以確保有關過程具透明度。

18. 公務員事務局局長向委員保證，政府當局着重以公平、獨立及專業的方式進行薪酬水平調查。他指出，當局在過往兩年不斷就調查方法致力諮詢職方，以尋求就此與職方達成共識。在整個調查過程中，政府當局會繼續在不同階段透過諮詢小組聽取員工的意見。為了加

強調調查的透明度，政府當局計劃公開調查報告(商業敏感資料除外)，供公眾參閱。

19. 陳智思議員指出，據他所知，香港總商會的調查較薪酬水平調查簡單。為釋除公務員員工團體所表達的疑慮，陳議員要求政府當局確定香港總商會的調查所採用的方法。公務員事務局常任秘書長回應時表示，政府當局已要求華信惠悅提供此等資料。陳議員促請政府當局向公務員員工團體解釋香港總商會的調查與薪酬水平調查所採用的方法有何不同，以釋除該等員工團體的疑慮(即第二階段顧問可能對公務員薪酬有既定立場)。他亦詢問，第二階段顧問小組的成員有否參與香港總商會的調查。公務員事務局常任秘書長表示，有關小組的組長並沒有參與該項調查，至於小組其他成員有否參與該項調查，則有待華信惠悅確定。

職位檢視程序

20. 李鳳英議員關注到，儘管委員在2005年3月21日的事務委員會會議上曾就薪酬水平調查的職位檢視程序提出多項意見及建議，政府當局並沒有在文件中提述，當局在敲定實際調查工作的細節安排時，有否考慮委員的意見及接納了多少該等意見。就此，李議員關注到當局有否考慮公務員員工團體的關注。

21. 公務員事務局常任秘書長回應時解釋，有關文件綜述當局制定更完備的公務員薪酬調整機制的最新進展，包括進行薪酬水平調查的事宜，並非旨在涵蓋調查過程的細節。她指出，政府當局已因應事務委員會委員及員工團體的關注，制訂措施確保職位檢視程序的不同階段均有員工參與。第二階段顧問須考慮諮詢小組及有關公務員員工團體的意見；為有關員工安排簡介會，收集他們對職位檢視程序的意見，以及在決定公務員比較職位的擬議清單前，考慮職方的意見。此外，顧問為選取的公務員比較職位擬定職責說明書前，會要求部門管理人員諮詢有關的部門協商委員會。顧問會與擔任此等公務員比較職位的人員會面，就職責說明書徵詢他們的意見。顧問在加入他們的意見後，會進一步就此方面徵詢諮詢小組的意見。

22. 李鳳英議員認為，政府當局為公務員比較職位物色私營機構職位以作配對時，應緊記公務員隊伍與私營機構在本質上的差異。舉例而言，公務員職位着重年資及／或工作經驗。公務員事務局常任秘書長表示，薪酬水平調查會顧及公務員與私營機構職位在本質上的差

異。在職位檢視程序中訂定職責說明書的細節時，可在有關職位所承擔的責任中反映工作經驗等因素。

薪酬水平調查結果的應用

23. 張文光議員提到，曾蔭權先生在競選行政長官時曾作出承諾，表示不會進一步削減公務員的薪酬。張議員關注到此承諾會否成為公務員減薪的底線，以致即使當局制定了更完備的機制，藉此向上及向下調整公務員的薪酬，公務員的薪酬也不會減至低於1997年6月30日的水平。

24. 公務員事務局局長表示，政府的政策是不會在其任期內進一步把現職公務員的薪酬削減至低於1997年6月30日的現金水平。在他看來，曾蔭權先生在競選期間只是嘗試就現行政策再次向公務員作出保證。公務員事務局局長亦澄清，進行薪酬水平調查的目的並非為了在短期內削減公務員的薪酬。反之，薪酬水平調查會提供客觀的數據，讓當局訂定適用於在指定日期後聘用的公務員的公務員薪級表。儘管政府當局制定更完備的薪酬調整機制的工作包括探討向上及向下調整公務員薪酬的有效方法，這工作與當局承諾不會把在1997年6月30日之前入職的公務員的薪酬水平減至低於此日期的現金水平，並無抵觸。

25. 張文光議員關注到，薪酬水平調查結果會如何應用於不同組別的公務員，即在1997年6月30日之前及之後受聘的公務員。鑒於根據2000年頒布的新入職條款受聘的公務員，在服務條款及條件方面均遜於在此之前受聘的公務員，張議員關注到，如發現公務員的薪酬高於私營機構的薪酬，只把薪酬水平調查結果應用於在1997年6月30日後受聘的人員，會進一步擴大在不同日期入職的公務員的薪酬差距。

26. 公務員事務局局長回答時表示，根據政府當局在2004年11月發出的諮詢文件中載述的建議，在推行更完備的公務員薪酬調整機制方面，薪酬水平調查結果只會應用於在某指定日期或之後新入職的人員。就現職公務員而言，如薪酬水平調查結果顯示公務員薪酬水平高於私營機構的薪酬水平，政府當局會把他們的薪酬凍結於現時的水平，直至他們的薪酬與私營機構的薪酬水平看齊為止。當局會把有關的薪酬差距記錄下來，並在日後按年進行的公務員薪酬調整中加以考慮，直至下一次進行薪酬水平調查為止。公務員事務局局長重申，在有關公務員薪酬調整法例的法律程序完結後，政府當局會研究終審法院的裁決是否有適用之處，並進一步考慮應

用薪酬水平調查結果的事宜。公務員事務局局長回應李卓人議員提出的詢問時指出，一如他在致全體公務員的函件中所作的承諾，政府若在向終審法院提出的上訴中敗訴，便會向有關公務員支付任何計及至作出裁決的日期所累積的薪酬差額。

27. 張文光議員關注到，如終審法院裁定政府敗訴，政府當局會否尋求全國人民代表大會常務委員會(下稱“全國人大常委會”)就《基本法》的有關係文作出解釋。公務員事務局局長回應時表示，政府當局當務之急是在終審法院的聆訊中為政府的立場作出申辯，當局在現階段並沒有考慮尋求全國人大常委會對《基本法》作出解釋的問題。張議員認為，公務員事務局局長作出的回應未有確定會否尋求全國人大常委會釋法。他指出，公務員薪酬是香港特別行政區(下稱“香港特區”)的內部事務，應透過特區本身的內部機制(包括司法制度)決定。

政府當局

28. 由於委員沒有提出進一步的問題，主席總結討論，並要求政府當局不時向事務委員會匯報進行薪酬水平調查及制定更完備的公務員薪酬調整機制的進展。

IV. 公務員隊伍的員工諮詢機制

(立法會CB(1)1769/04-05(07)號 —— 政府當局提供的文件

立法會 CB(1)209/04-05(02)號 —— 李卓人議員
文件
2004年11月3日的函件連同香港職工會聯盟向國際勞工組織轄下結社自由委員會提出的投訴(附錄I)及結社自由委員會第334號報告書(附錄II)

政府當局作出簡介

29. 公務員事務局副秘書長(3)應主席所請，重點提述政府當局文件的要點如下：

(a) 概述公務員隊伍的員工諮詢機制

- 在中央、部門及個人等3個層面設有行之有效的公務員諮詢機制。
- 4個公務員中央評議會(下稱“中央評議會”)包括：高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會及紀律部隊評議會。
- 在部門層面，政府鼓勵有超過100名員工的部門成立部門協商委員會，而目前共設立了85個部門協商委員會。
- 個別公務員及個別員工協會／工會可透過現有渠道向有關部門或職系首長及公務員事務局提出意見。現時亦有既定程序讓員工作出投訴。
- 3層諮詢架構構成公務員諮詢機制的骨幹。此外，政府會在有需要的情況下設立專設程序／舉辦專題討論會，就指定事宜諮詢員工。

(b) 政府因應國際勞工組織轄下結社自由委員會在第334號報告書中提出的建議作出的回應

- 國際勞工組織轄下結社自由委員會因應香港職工會聯盟(下稱“職工盟”)就2002年公務員薪酬調整表達的意見，在其第334號報告書中提出了4項建議。
- 第一項建議是促請政府根據國際勞工公約第98號(下稱“第98號公約”)第4條設立集體談判機制，讓並非從事政府行政工作的公務人員能夠就他們的聘用條款和條件進行集體談判。據政府當局理解，第98號公約第4條並無規定任何批准該公約的國家或地區有責任設立集體談判機制，或採取立法措施設立這種機制。釐定本港公務員聘用條款和條件的機制包括透過周詳的員工諮詢機制進行自願協商、由獨立組織向政府提供客觀的意見，以及由立法會審議政府當局提出的建議。此機制的運作方式符合第98號公約第4條的精神和原則。

- 第二項建議是期望日後容許中央評議會的職方根據國際勞工公約第151號(下稱“第151號公約”)第7條，就從事政府行政工作的公務人員的聘用條款和條件，與政府進行充分而坦誠的協商。政府當局重申，公務員隊伍已設有一套周詳的3層諮詢機制，供職管雙方進行充分而坦誠的協商。此機制的運作方式符合第98號公約第4條和第151號公約第7條的精神和原則。
- 第三項建議是日後在釐定公務人員的聘用條款和條件時若出現爭議，期望政府會按照與主要員工協會所簽訂的《一九六八年協議》(下稱“《一九六八年協議》”)，同意委任調查委員會。政府會繼續恪守《一九六八年協議》，日後在釐定公務員聘用條款和條件時若出現爭議，會在有需要和適當的時候考慮根據《一九六八年協議》的有關條文委任調查委員會。
- 第四項建議是政府應尋求國際勞工局提供技術層面的協助，使本地的法律和做法完全符合結社自由的標準和原則。政府致力恪守結社自由的標準和原則。政府會在有需要時考慮向國際勞工局尋求技術層面的協助。

30. 公務員事務局副秘書長(3)向委員保證，政府當局會繼續密切留意公務員隊伍員工諮詢機制的運作情況，並會在有需要及適當的時候作出改善，務求令管方就影響員工聘用條款和條件的事宜諮詢員工的工作更具成效。

討論

公務員隊伍的員工諮詢機制

31. 李鳳英議員認為，政府當局作為本港最大的僱主，應遵守國際勞工公約的原則，以及採取適當措施促進與職方進行磋商。李議員指出，員工近日反對政府當局改變發放辛勞津貼方式的建議，顯示現行員工諮詢機制未能回應就公務員事宜與員工團體溝通的訴求。就此，李議員詢問，政府當局會否及會在何時檢討現行諮詢機制及作出改善，例如更改中央評議會的組成，讓該

等在近數十年成立的跨部門公務員工會加入高級公務員評議會。梁國雄議員亦關注到4個中央評議會的組成，並質疑是否所有員工協會／工會均在該等評議會內佔與其會員數目成比例的代表人數。

32. 公務員事務局局長回應時表示，政府十分重視在公務員隊伍內維持良好的員工關係，並會就影響公務員的事宜諮詢員工。除了3層的諮詢架構外，政府亦會在有需要的情況下設立專設程序或舉辦專題討論會，就指定事宜諮詢員工。諮詢小組便是一例。公務員事務局局長表示，根據政府當局與中央評議會職方的協議，政府當局就評議會的組成作出任何更改前，須徵詢職方的意見。公務員事務局副秘書長(3)補充，政府當局檢討公務員隊伍的中央諮詢機制後，已於2000年向事務委員會作出匯報。對於是否容許公務員工會加入高級公務員評議會的問題，政府當局保持開放態度。任何符合入會準則的工會均可申請加入該評議會。

33. 王國興議員指出，現時約有14 000名非公務員合約僱員在各政府部門工作。他關注到現行諮詢機制或日後設立的任何集體談判機制是否／會否適用於這些員工，以致政府當局會就影響他們的事宜諮詢他們。王議員強調，非公務員合約僱員在提供公共服務方面作出了貢獻，如諮詢機制不適用於他們，便會對他們不公平。他認為，非公務員合約僱員應與公務員一樣，有同等機會就他們的聘用條款及條件表達意見及與政府進行磋商。

34. 李卓人議員與王國興議員有同樣的關注。他質疑中央諮詢機制有否作出改善，以應付情況的轉變。他亦詢問，非公務員合約僱員的聘用事宜有否納入中央評議會會議的議程內，而評議會的職方又有否非公務員合約僱員的代表。

35. 公務員事務局局長回答時表示，非公務員合約僱員是按定期合約受聘的。此等僱員的聘用條件由有關的部門首長在考慮就業市場的情況、有關部門的管理和運作等因素後釐定。該等人員的合約所訂的聘用條款及條件，與適用於公務員的條款及條件並不相同。公務員事務局局長向委員保證，無論是公務員或非公務員合約僱員，部門首長都一視同仁，重視與他們保持良好及有效的溝通，並會就任何可能會影響有關員工的擬議改變諮詢他們。

36. 公務員事務局副秘書長(3)補充，在某些政府部門，特別是聘用大量非公務員合約僱員的部門，個別非

公務員合約僱員經選舉加入了部門協商委員會。王國興議員要求當局提供常設安排包括非公務員合約僱員代表為成員的部門協商委員會的名單。公務員事務局副秘書長(3)答允提供有關名單。他亦舉例說明中央評議會曾討論適用於非公務員合約僱員的建議，而非公務員合約僱員亦曾在有關會議上表達意見及關注。公務員事務局副秘書長(3)應李卓人議員的要求，答允提供在組成4個中央評議會職方的員工協會／工會當中，非公務員合約僱員亦可加入為會員的員工協會／工會的名單。

政府就結社自由委員會第334號報告書的建議作出的回應

37. 李卓人議員指出，職工盟就政府在2002年透過立法單方面削減公務員薪酬一事向國際勞工組織提出投訴。李議員認為，公務員事務局局長作為負責公務員政策的主要官員，在2002年以不恰當的方式調整公務員薪酬，後來引致有關薪酬調整法例的法律程序。李議員提到結社自由委員會第334號報告書第314及318段。他指出，該委員會對政府處理2002年調整薪酬的方法清楚提出兩項強烈批評：在2002年薪酬調整工作進行期間的諮詢敷衍了事；以及避開以現有程序解決爭議(即根據《一九六八年協議》成立調查委員會)，因而違反第151號公約第8條及第98號公約第4條。李議員察悉，政府當局既未有充分考慮結社自由委員會的建議，亦沒有因應該等建議詳細檢討現行做法，他對此表示失望。他認為，透過立法單方面削減公務員薪酬的做法，並不符合適用於香港的國際勞工公約，因而違反了《基本法》第三十九條。

38. 公務員事務局局長回應時表示，公務員薪酬調整法例是否符合《基本法》的規定，須留待終審法院決定。在終審法院作出裁決前，他不會作出評論。至於結社自由委員會的建議，公務員事務局局長解釋，香港特區政府已透過適當的渠道(即中華人民共和國中央政府)向國際勞工組織提供書面回應。據政府當局瞭解，第98號公約第4條並無規定任何批准該公約的國家或地區有責任設立集體談判機制，或採取立法措施設立這種機制。公務員事務局局長指出，香港公務員的聘用條款及條件是政策決定，而此等政策決定只有在諮詢職方、經行政長官會同行政會議批准及獲立法會批准撥款後才可實行。根據現行程序，當局在釐定公務員的服務條款及條件時，除了考慮職方的薪酬調整要求外，亦會考慮相關因素，例如經濟狀況及財政預算。因此，此事並非純粹透過政府當局與職方磋商便可決定。儘管如此，公務員事務局局長重申，政府當局重視與職方維持有效

溝通。現時在公務員隊伍設立的員工諮詢機制提供了一個穩健的溝通網絡，讓當局爭取員工支持及接納各項公務員政策。

39. 李卓人議員認為，公務員事務局局長留待終審法院作出判決後才處理有關事宜，是試圖藉此迴避薪酬調整法例是否合憲這個問題的癥結。李議員指出，設立集體談判機制實際上會有助落實公務員減薪，因為政府當局將無須訴諸立法的方式或取得每個公務員的書面同意方可減薪。他亦指出，在集體談判機制下，如政府當局與職方不能透過磋商就有關薪酬調整的事宜達成共識，可成立獨立仲裁委員會解決有關事宜。李議員認為，公務員事務局局長身為負責公務員政策的主要官員，有責任解決政府與公務員之間的聘任事宜。

40. 梁國雄議員亦質疑政府當局有何理據不理會結社自由委員會的建議，並拒絕設立公務員集體談判機制的要求。他認為，政府當局侵犯公務員工會的權利，以及忽視國際勞工公約的規定。

41. 公務員事務局局長回答時重申，香港特區政府已透過恰當的渠道向結社自由委員會作出回應。鑒於上文第38段所述的情況及香港的本地情況，公務員的聘用條款和條件並非純粹透過政府與其僱員進行磋商便可決定的事宜。公務員事務局局長應梁國雄議員的要求，同意在會議後確定結社自由委員會或國際勞工組織有否就政府所作的回應提出任何進一步的意見。若有，政府當局會提供該委員會／國際勞工組織的有關意見(在適用情況下亦會提供政府進一步作出的回應)，供事務委員會參閱。

(會後補註：政府當局因應委員在上文第36及41段提出的要求作出的回應已於2005年7月7日隨立法會CB(1)2008/04-05(03)號文件送交委員。)

V. 其他事項

結語

42. 鑒於這次會議是事務委員會在2004至05年度會期最後一次例會，主席藉此機會感謝委員在本年度所作的貢獻。他亦多謝公務員事務局局長及他的同事，以及秘書處為事務委員會的工作提供支援。

經辦人／部門

43. 議事完畢，會議於下午12時55分結束。

立法會秘書處
議會事務部1
2005年8月12日