

立法會

Legislative Council

立法會CB(1)1348/99-00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：2000年3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(主席)
梁劉柔芬議員(副主席)
李卓人議員
李啟明議員
張文光議員
陳國強議員
陳榮燦議員
楊孝華議員
劉漢銓議員

其他出席議員：吳亮星議員
陳婉嫻議員
劉慧卿議員

缺席委員：何敏嘉議員
黃宏發議員

出席公職人員：公務員事務局局長
林煥光先生

公務員事務局副局長(1)
王倩儀女士

公務員事務局副局長(2)
栢志高先生

公務員事務局副局長(3)
麥駱雪玲女士

列席秘書 : 總主任(1)5
陳美卿小姐

列席職員 : 助理秘書長1
吳文華女士

高級主任(1)7
盧思源先生

經辦人／部門

I. 通過會議紀要

(立法會CB(1)1173/99-00號文件)

2000年2月21日會議的紀要獲確認通過。

II. 下次會議日期及討論事項

(立法會CB(1)1174/99-00(01)號文件 —— 待議事項一覽表

立法會CB(1)1174/99-00(02)號文件 —— 跟進行動一覽表)

2. 事務委員會商定在2000年4月17日舉行的下次例會討論下列議題：

(a) 公務員入職制度及新聘人員的整套附帶福利條件；

(b) 檢討公務員申報投資的制度；及

(c) 公務員的諮詢機制
—— 政府當局就高級公務員評議會入會資格進行檢討的進展／結果作出匯報。

III. 公務員體制改革最新發展

(立法會CB(1)1174/99-00(03)號文件 —— 政府當局提供的文件

立法會CB(1)1174/99-00(07)號文件 —— 高級公務員評議會(職方)提交的意見書)

3. 主席請委員參閱政府當局提供的文件，以及高級公務員評議會(職方)在2000年3月18日提交的意見書。

政府當局作出匯報

4. 公務員事務局局長表示，自從政府當局在1999年3月8日發出《公務員體制改革諮詢文件》(下稱“諮詢文件”)以來，當局曾就改革的建議進行廣泛的諮詢，特別是向職方進行諮詢。不過，政府當局所提供題為“公務員體制改革——最新進展”的文件只代表當局的意見，而非職方的意見。公務員事務局局長特別指出改革的進度如下：

- (a) 公務員新入職薪酬及新紀律處分機制將於2000年4月起實施；
- (b) 將會嚴格執行《公務員事務規例》中有關發放按年增薪的規定；
- (c) 公務員新入職制度建議及新入職人員的附帶福利條件將於短期內定案；
- (d) 自願退休計劃及補償退休計劃建議將於稍後提交財務委員會審核通過；及
- (e) 政府當局需要更多時間就公務員公積金計劃及工作表現獎勵制度建議的詳細內容作最後定案。

改革的範圍及步伐

5. 張文光議員察悉，公務員體制改革涵蓋10個主要範圍，而其中若干改革建議具有爭議性；他擔心公務員能否在如此短促的時間內承受全部改革建議。公務員事務局局長表示，政府當局完全明白上述論點的重要性。為了盡量減少改革對現職公務員的影響，大部分的改革建議均只適用於新入職人員。事實上，大多數現職公務員的就業保障、薪酬及服務條件，均不會受到影響。此外，政府當局已採納職方的意見，在若干方面放緩了改革的步伐。舉例說，政府當局會在稍後階段，當表現評核制度獲得改善後，才會考慮實施薪酬與表現掛鈎的措施。

6. 張文光議員指出，除了公務員事務局進行的改革以外，公務員隊伍亦須面對由庫務局及工商服務業推廣署分別提出的資源增值計劃及公司化／私有化建議。資源增值計劃及公司化／私有化建議均對現職公務員有重大的影響。陳婉嫻議員對張議員的意見表示贊同。張議員促請政府當局審慎考慮公務員及公營機構改革的策略，以及致力在公務員及公眾兩者的利益之間維持適當

的平衡。公務員事務局局長感謝張議員提供的意見。他指出，公務員事務局一直與庫務局、工商服務業推廣署及涉及公司化／私有化計劃的部門進行密切聯絡。正如行政長官在1999年10月6日的施政報告中指出，政府當局在改革的過程中，會通過加強部門間的人手調配及借調與再培訓等措施，使現職員工得到合理的安排，盡力避免通過裁員來遣散受影響的員工。

公務員新入職制度建議

7. 劉慧卿議員要求政府當局就高級公務員評議會(職方)的意見書作出回應。公務員事務局局長表示，諮詢文件中原來載述有關新入職制度的建議，是以合約條款聘用所有基本職級的公務員。如果經證實具有能力和潛質的人選，亦僅在聘請出任監督職級時，才以長期聘用的條款予以聘任。但在考慮過職方及部門管理層的意見後，政府當局決定修訂建議，使新入職人員在一般的情況下可以試用條款受聘3年，通過試用期的人員將會以合約條款受聘3年(即“3+3”模式)。在合約條款聘用期間，新入職人員若能充分表現具備合適才能並有潛能在其任職職系中晉升者，便可獲管方考慮以較長期的條款聘用。根據經修訂的建議，估計約有20%的公務員會以合約條款形式受聘。公務員事務局局長強調，政府當局在訂定修訂建議時，已有考慮職方的意見；而有關建議的定稿，應由政府(即僱主)定出，而非由現職公務員制訂。

8. 部分委員反對建議的“3+3”模式，並認為政府當局須用6年時間，才能評定一名人員是否適宜長期聘用，實在缺乏理據。陳榮燦議員擔心該項建議會影響公務員的士氣，令人們不願加入政府工作。陳國強議員認為該項建議對新入職人員不公平。李卓人議員及陳婉嫻議員認為有關建議會為私營機構樹立壞榜樣，從而影響勞工市場的穩定性。楊孝華議員指出，在私營機構，若干管理階層職位或需設有為期3年的試用期，但秘書或文職人員則不會有這麼長的試用期。

9. 公務員事務局局長回應時表示，建議的新入職制度旨在加強公務員聘任機制的靈活性，改善員工的品質管制。該“3+3”模式並非一個全新的建議。事實上，以合約條款聘用公務員是全球的趨勢。政府當局不認為建議會使人們不願加入政府工作，因為就職業保障及發展機會等方面而言，公務員隊伍仍比私營機構優勝。由於新入職人員早已在申請公務員職位時清楚知悉聘用條款，因此，建議亦不會對他們構成不公平的情況。此外，建議亦不會影響勞工市場的穩定性。公務員事務局局長認為，勞工市場其實是受到經濟及社會方面的急速轉變

所影響，而此等轉變是因科技發展及其他因素所引致的。

10. 鑒於“3+3”模式並不適用於部分公務員(例如紀律部隊人員)，陳婉嫻議員質疑是否有必要實施該模式。公務員事務局局長解釋，為配合提高公務員管理制度靈活性的原則，政府當局會容許個別職系採用有別於“3+3”模式的安排，以切合管理上的需要及運作情況。由於紀律部隊的新入職人員須在試用期間經過嚴格的訓練，能夠通過試用期的人員將被視為具有能力及潛質。基於上述原因，以及為了使需應付危險工作的員工安心工作，紀律部隊將獲准在其新聘人員的試用期屆滿後，直接以長期聘用條款聘用該等人員。

公務員的入職薪酬

11. 陳婉嫻議員指出，根據香港工會聯合會(下稱“工聯會”)在2000年1月進行的一項調查顯示，月入3,000元或以下的女性人數，比前一年大幅增加。她擔心私營機構的僱主會仿效政府削減入職薪酬的做法，從而進一步降低私營機構的收入水平。公務員事務局局長不認為政府削減入職薪酬，會為私營公司樹立仿效的榜樣。他指出，由於公務員薪俸及服務條件常務委員會以私營機構薪酬數據中的上四分值水平作為釐定新資歷基準的參考數據，因此，公務員的新入職薪酬仍屬市場上偏高的水平。舉例說，二級工人及二級私人秘書的新入職薪酬分別為8,615元及9,180元。

公務員公積金計劃

12. 就劉慧卿議員就高級公務員評議會(職方)的意見書提出的問題，公務員事務局局長在回應時表示，職方建議修訂現行退休金計劃，作為新入職人員的退休保障計劃。政府當局沒有接納職方的建議，因為政府當局認為設計一個更具透明度的公積金計劃，將會較為適當。

13. 楊孝華議員察悉，政府當局的目標，是在2001年內把公務員公積金計劃的詳細內容作最後定案。他詢問在此之前，當局會為新入職人員訂立何種安排。公務員事務局局長表示，公務員公積金計劃只適用於以長期聘用條款聘用的新入職人員。以試用條款或合約條款聘用的員工，將採用為政府僱員而設的強制性公積金計劃。

政府當局

14. 李卓人議員要求政府當局提供有關政府每月推行現行退休金計劃所涉及的公帑數額，以及預計政府作為僱主每月須向公務員公積金計劃繳付的供款。公務員事務局局長表示沒有這方面的資料。他並指出，該兩項計劃的性質完全不同。根據退休金計劃，政府只會在有關員工退休後，才會每月向該員工發放退休金。至於公務員公積金計劃，政府自有關員工受聘的第一個月開始，便須每月為該員工提供公積金計劃的供款。政府當局將就公務員公積金計劃詳情諮詢職方，並於稍後向事務委員會作出匯報。

15. 公務員事務局局長回應李卓人議員提出的另一問題時表示，資助機構向強制性公積金計劃所作出的供款，應在政府撥予該機構的整筆撥款中支付。預期庫務局及其他有關政策局會就供款的詳細安排諮詢各資助機構。無論如何，鑒於在1999年公務員入職薪酬檢討中取得的經驗，政府當局會就任何會對資助機構有所影響的政策，與該等機構進行更密切的聯絡。

紀律處分機制

16. 公務員事務局局長在回應劉慧卿議員的問題時表示，政府當局已接受職方就紀律處分機制提出的若干意見，並就建議的最後定案徵得他們的同意。唯一未盡完善之處，是政府當局並沒有迅速告知職方有關跟進行動的詳情。公務員事務局局長表示，當局日後會在這方面作出改善。

自願退休計劃

17. 在回應陳婉嫻議員的查詢時，公務員事務局局長表示，政府會透過自願退休計劃、再培訓及重新調配過剩員工等措施，以達成財政預算案訂下在未來3年把公務員編制減省10 000個職位的目標。政府不會藉遣散員工達致此一目標。公務員事務局局長強調，要削減的是職位的數目，而非員工的數目。

補償退休計劃

18. 劉慧卿議員察悉，職方強烈反對推行補償退休計劃。劉議員表示，她雖支持辭退能力不逮的員工，但卻關注到當局會否設立一個公開而公平的機制，以避免該計劃被濫用。公務員事務局局長表示，補償退休計劃將適用於負責制訂政策及訂定發展策略的首長級官員。由於大部分在職首長級官員均以長期聘用條款受聘，除非他們犯了嚴重的行為不當或自動辭職，否則會繼續在

公務員隊伍中服務。為提升高層管理人員的質素，以及為較低級的優秀官員提供晉升機會，政府當局認為有必要推行補償退休計劃，讓管方可促使表現平庸的首長級官員提早退休。事實上，若干海外國家，如英國、澳洲及新西蘭均設有相若的措施。公務員事務局局長並指出，為了避免出現該計劃被濫用的情況，所有有關個案均會由中央層面處理。現時的構思是，有關此類個案，將由政務司司長任主席的委員會經諮詢公務員敘用委員會後作出決定。

19. 劉慧卿議員認為，就補償退休計劃的個案作出的決定，不應單由政府官員作出。她建議政府當局邀請外界人士參與該委員會，從而提高其問責性。就此，主席詢問補償退休計劃會否設有上訴渠道。公務員事務局局長指出，該計劃的所有個案均由公務員敘用委員會監察。該委員會為一法定機構，其委員均為非公務員。到目前為止，政府當局從未有不接納公務員敘用委員會就個案作出的建議。

工作表現獎勵制度

20. 公務員事務局局長在回應吳亮星議員的問題時表示，鑒於工作表現獎勵制度較具爭議性，政府當局有必要謹慎處理，並可能會在若干部門作試點研究。舉例說，數個營運基金部門曾推行不同的制度，按隊制形式獎勵員工；而過去兩年的經驗均屬正面。此外，公務員事務局曾在1999年推行一個獎勵制度。在該制度下，表現傑出的前線員工會獲得數額有限的現金獎勵；該項支出是從當局現時為公務員事務局提供的撥款中節省所得的款項中支付。

IV. 公務員入職點以外的薪酬

(立法會CB(1)1174/99-00(04)號文件 —— 政府當局提供的文件)

政府當局作出匯報

21. 公務員事務局局長請委員參閱政府當局提供的文件，並強調政府當局在會否展開公務員起薪點以外的薪酬檢討(下稱“該檢討”)方面並無既定立場。公務員事務局局長並指出，政府當局已就該事諮詢職方。雖然主要的公務員工會原則上沒有反對進行該檢討，但他們強烈認為現時並非進行檢討的適當時間。

討論

政府當局

22. 劉慧卿議員及楊孝華議員贊成進行檢討，以釋除公眾對公務員的薪酬水平比私營機構的薪酬水平為高的關注。鑒於有關事宜相當複雜，劉議員建議政府當局在展開該檢討前諮詢所有有關各方。劉議員並察悉，上次的薪酬水平調查是在1986年進行，調查進行了接近3年。根據政府當局的初步估計，在現階段進行薪酬水平調查，需時約27個月。她認為此一調查的結果毫無意義，並詢問可否藉簡化程序縮短進行檢討所需時間。公務員事務局局長指出，進行薪酬水平調查將包括進行與私營機構作對外比較的顧問研究，以及就約350個職系的特殊工作因素進行對內比較。鑒於公營機構與私營機構、以及公務員隊伍各職系的工作性質不同，要進行公平而合理的比較需要相當長的時間。劉議員對所涉及的困難表示理解，但強調有必要以具效率的方法進行該檢討。她建議政府當局參考海外國家的經驗。

23. 楊孝華議員建議政府當局進行一個小規模的檢討，檢討範圍涵蓋2至3個職系，而此等職系的工作均可與私營機構比較；舉例說，秘書職系及專業職系。政府當局或可根據該小規模檢討的結果，決定應否進行全面檢討。公務員事務局副局長(2)表示，政府當局曾研究楊議員建議的核心職系方案，但卻面對一個難題，即在私營機構物色到有關可作直接比較的職系。縱然職銜相同，也不能假定兩者的實際工作功能相同。此外，就內部對比關係而言，亦難於評定核心職系反映其他公務員實際情況的程度為何。至於哪些職系應被揀選作比較，以及應如何把其他職系與上述職系連繫起來，政府當局將難於與職方就此等問題達成協議。雖然如此，政府當局將進一步探討此方案的優劣。

24. 副主席認為應盡快進行該檢討。該檢討應包括薪酬水平調查，以及未來數年內，公營機構與私營機構的薪酬趨勢的比較。她察悉，1986年薪酬水平調查採用了職位評估方法，從公務員職位中揀選具代表性的職位樣本，與私營機構內類似的具代表性職位樣本，按實際知識、解決問題的能力及問責性3個因素進行比較。她認為現時的檢討應涵蓋另一因素，即關鍵才能因素。公務員事務局副局長(2)指出，1986年薪酬水平調查的調查方法，是調查引起的其中一項具爭議性的問題。職方曾指該3個因素過分廣泛，並未準確反映公務員執行職務所需的因素。若政府當局展開薪酬水平調查，將須審慎考慮所採用的調查方法。

25. 由於現時經濟不景，李啟明議員、陳榮燦議員、陳婉嫻議員及陳國強議員均反對在此時進行檢討。公務員事務局局長回應李啟明議員的問題時表示，當局並非定期進行薪酬水平調查。由於上次調查已是在1986年進行，政府當局認為有必要進行另一次薪酬水平調查，以確保公務員的薪酬水平與私營機構大致相若。因此，政府當局在1999年開始研究此事，探討現時進行該調查在時間上是否適當。陳榮燦議員及陳婉嫻議員認為現時並非適當的時機，並要求政府當局在經濟復甦及完成公務員體制改革後，才對此事進行研究。公務員事務局局長向委員保證，政府當局將審慎研究應否進行該薪酬水平調查，以及應於何時及如何進行該調查。

26. 張文光議員亦不贊成在現階段進行該檢討。他促請政府當局設立一個妥善的機制，使薪酬水平調查可在相隔一段合理的期間以有效率的方法進行，以配合私營機構薪酬水平的迅速轉變，從而就公務員及私營機構的工作作出公平的比較，並避免違反《基本法》的條文。公務員事務局局長感謝張議員提供意見，並認為有必要檢討薪酬水平調查的現行機制。政府當局在與議員及職方交換意見後，會決定日後的工作路向。

27. 李卓人議員認為不應進行該檢討，因為檢討結果可能導致公務員須減薪，影響所及，又可能會導致私營機構員工亦須減薪。

結論

28. 主席在總結時指出，3位議員贊成進行該檢討，7位議員(包括他自己)則不贊成進行該檢討。他建議政府當局審慎考慮議員的意見，才就此事作出決定。

V. 檢討公務員申報投資的制度

(立法會CB(1)1174/99-00(05)號文件 —— 政府當局提供的文件

立法會CB(1)1174/99-00(06)號文件 —— 立法會資料研究及圖書館服務部就“若干海外國家的高級公務員申報利益制度”擬備的研究報告)

經辦人／部門

29. 由於時間所限，委員同意把議程第V項押後至2000年4月17日舉行的下次會議再行討論。

VI. 其他事項

30. 議事完畢，會議在下午12時50分結束。

立法會秘書處
2000年3月30日