

立法會

Legislative Council

立法會CB(1)2466/03-04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6月21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
張文光議員
陳國強議員, JP
陳智思議員, JP
梁劉柔芬議員, SBS, JP
單仲偕議員
黃宏發議員, JP
楊孝華議員, SBS, JP
麥國風議員
梁富華議員, MH, JP

其他出席委員：周梁淑怡議員, GBS, JP
陳婉嫻議員, JP
勞永樂議員, JP

缺席委員：許長青議員, JP
陳偉業議員

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)
丁葉燕薇女士, JP

議程第IV項

公務員事務局副秘書長(1)
麥綺明女士, JP

保安局常任秘書長
應耀康先生

首席管理參議主任(保安)
許永基先生

列席秘書 : 高級議會秘書(1)8
馬海櫻女士

列席職員 : 高級議會秘書(1)4
司徒少華女士

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)2119/03-04 號 —— 2004年5月17日會議的紀要
文件

立法會 CB(1)2118/03-04(01) —— 跟進行動一覽表)
號文件

2004年5月17日會議的紀要獲確認通過。

II. 公務員及資助機構員工事務委員會於2004年6月向立法會提交的報告擬稿

(立法會CB(1)2118/03-04(02)號文件)

2. 主席請委員就事務委員會於2004年6月30日向立法會提交的報告擬稿提出意見。

3. 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. 制定更完備的公務員薪酬調整機制工作的進展

(立法會CB(1)2118/03-04(03)—— 政府當局提供的
號文件 文件)

申報利益

4. 主席及楊孝華議員申報他們是公務員薪酬政策和制度檢討專責小組的成員。

政府當局作出簡報

5. 應主席之請，公務員事務局副秘書長(2)向委員簡報制定更完備的公務員薪酬調整機制工作的進展。她表示，公務員事務局在2003年11月發表了進度報告，載述推展這項工作的相關政策考慮因素及工作計劃。公務員事務局亦委聘了顧問，協助為薪酬水平調查制訂一套具體和可行的調查方法。此後，公務員薪酬調整機制督導委員會(“督導委員會”)及公務員薪酬調整機制諮詢小組(“諮詢小組”)曾舉行多次會議／會面，討論這項工作涉及的各項事宜，包括比較公務員和私營機構僱員薪酬水平的方法，以及應用薪酬水平調查結果的初步構思。

6. 關於薪酬水平調查的方法，公務員事務局副秘書長(2)指出，由於公務員隊伍及私營機構在運作性質、工作要求及薪酬安排方面存有差異，因此透過薪酬水平調查，將公務員薪酬與私營機構僱員薪酬作精確比較，實際上既不可能，又不恰當。在完成薪酬水平調查後就公務員薪酬調整作出決定時，亦不應以調查結果為唯一的考慮因素。政府當局就公務員薪酬調整作出任何決定時，也會考慮其他相關因素。公務員事務局副秘書長(2)補充，雖然若干公務員職系及職級可能不被納入調查範圍，但當局打算透過現行內部薪酬對比關係制度，把薪酬水平調查結果應用於整個公務員隊伍。政府當局明白部分公務員職系或職級近年在工作性質及工作要求方面

可能有很大變化。當局打算在完成這項工作後，另行為有關職系或職級進行職系架構檢討，尤其是那些仍需招聘人手的職系或職級。

7. 公務員事務局副秘書長(2)表示，顧問經考慮督導委員會及諮詢小組的意見後，已就薪酬水平調查方法的各項有關事宜擬定了一系列初步建議。公務員事務局副秘書長(2)特別向委員闡述顧問的部分初步建議，詳情如下：

(a) 職位比較方法

- 應採納廣義界定的職位屬系法，從私營機構蒐集薪酬數據。根據建議的方法，公務員比較職位會與私營機構內在工作內容和工作性質，以及須承擔責任的輕重、資歷和經驗要求方面大致相若的職位配對，從而比較這些配對職位的薪酬。
- 應以資歷基準法對入職薪酬進行調查，作為薪酬水平調查的其中一環。

(b) 調查範圍

- 調查範圍應包括在公務員隊伍內具代表性並能在私營機構內找到合理相類職位配對的公務員職系及職級。
- 鑒於紀律部隊職位在私營機構沒有合理相類職位配對，調查範圍不應包括紀律部隊職位。
- 由於把首長級與非首長級職位納入同一調查的範圍，將須採用多於一種的調查方法，因此顧問提出了兩個可行方法供進一步考慮。根據第一個方法，首長級職位不會納入調查範圍，而非首長級比較職位的調查結果，則會按現行內部薪酬對比關係制度應用於首長級職位。第二個方法是為首長級職位進行薪酬比較，有關工作可納入為薪酬水平調查的一環，或在今次薪酬水平調查完成後另行進行。

(c) 私營機構的選取

納入調查範圍的私營機構應符合政府當局在文件第15段列出的準則。概括而言，經選取的私營機構應屬穩健的良好僱主，在工資與薪酬方面有一套合理和有系統的管

理方法，並有足夠可與公務員職位配對的職位。

(d) 數據蒐集和分析

即將進行的薪酬水平調查應專注於薪酬比較，而在比較薪酬時不應同時處理附帶福利。然而，在調查過程中可蒐集私營機構在提供附帶福利方面的資料，以便當局在制訂政策時參考。

(e) 對薪酬趨勢調查的影響

政府當局可考慮參考市場的薪酬趨勢分析，無需特別進行薪酬趨勢調查，以便在兩次薪酬水平調查之間，決定是否需對公務員薪酬作出任何微調。日後若繼續進行薪酬趨勢調查，則應精簡及改善調查方法，使之與薪酬水平調查的方法互相配合。

8. 公務員事務局副秘書長(2)表示，顧問正進一步完善各項建議，然後納入最後顧問報告內。政府當局會在顧問報告定稿前，諮詢督導委員會及諮詢小組。政府當局預計顧問大約會在2004年6月底向當局提交最後報告擬稿。政府當局會在督導委員會及諮詢小組商議最後報告擬稿後，按計劃進行廣泛諮詢。

討論

薪酬水平調查結果的應用

9. 李卓人議員對政府當局會如何把薪酬水平調查結果應用於公務員一事深表關注。他對於政府當局沒有在文件中就這方面的建議提供任何詳情，感到失望。李議員表示，若薪酬水平調查結果顯示公營機構與私營機構的薪酬水平有差異，政府當局或須全面檢討及調整各個公務員薪級。李議員指出，鑒於《基本法》的條文，將1997年7月1日前在職公務員的薪酬水平向下調整的空間有限，他認為若薪酬水平調查的結果只會應用於在1997年7月1日後受聘的公務員，是不公平的做法。他認為，如此一來，公務員隊伍內的薪酬及服務條件便可能有更大差異。

10. 公務員事務局局長解釋，進行薪酬水平調查的主要目的是蒐集私營機構的薪酬數據，從而確立公務員薪酬與私營機構僱員薪酬大致相若的程度，並非對公務員薪酬本身作出調整。若薪酬水平調查的結果顯示公營與私營機構的薪酬水平有差異，政府當局將須考慮有否

政府當局

需要相應調整現時的公務員薪級。公務員事務局局長亦指出，根據政府當局的政策，在直至2007年6月的現屆任期內，不會把1997年7月1日前在職的公務員的薪酬減至低於1997年6月30日的現金水平。他又表示，政府當局曾在一份提交諮詢小組的資料文件中，提出了應用薪酬水平調查結果的初步構思。他答允在擬定更具體的建議後，於2004年10月左右向事務委員會簡報應用調查結果的事宜。應主席及李議員的要求，公務員事務局局長答允提供資料，說明政府當局就制定更完備的薪酬調整機制的事宜(特別是有關應用薪酬水平調查結果的事宜)向諮詢小組提交的建議，以及當局與諮詢小組舉行會議／會面，討論與此項工作相關的各項事宜時所交換的意見。

(會後補註：政府當局提供的資料已於2004年7月15日隨立法會CB(1)2346/03-04(01)號文件送交委員參閱。)

11. 李卓人員表示，政府當局應充分考慮員工就應用薪酬水平調查結果的事宜提出的關注和意見。他亦促請政府當局從速處理應用調查結果的事宜。公務員事務局局長答覆時表示，政府當局完全了解員工對應用薪酬水平調查結果一事的關注。當局會透過兩個步驟處理此項複雜的事宜，首先就初步構思徵詢諮詢小組的意見，然後向全體公務員發出諮詢文件，提出大體構思進行廣泛諮詢。

員工諮詢

12. 陳婉嫻議員強調為這項工作廣泛諮詢員工的重要性，並關注到督導委員會和諮詢小組的成員中有否所有公務員職工會的代表。

13. 公務員事務局副秘書長(2)指出，諮詢小組由來自4個中央評議會的職方代表和4個主要跨部門公務員工會的代表組成。4個主要跨部門公務員工會分別為香港公務員總工會、政府人員協會、政府紀律部隊人員總工會及香港公務員工會聯合會。政府當局在推展這項工作時，一直透過與諮詢小組舉行會議，徵詢員工代表的意見。去年，政府當局與諮詢小組舉行了10次會議。雖然督導委員會的成員中並無員工代表，督導委員會曾與諮詢小組舉行3次會議／會面，就與這項工作有關的事宜交換意見。

14. 公務員事務局局長了解陳婉嫻議員的關注，並強調政府當局在推展這項工作時非常重視諮詢員工。諮詢小組現時的成員組合代表了大部分公務員職工會。此

外，為了讓公務員得悉這項工作的進展，所有向諮詢小組提交的文件及諮詢小組的會議紀要均送交部門管理層參閱，而任何有興趣的職工會也可透過所屬的部門協商委員會索閱該等文件和會議紀要。當局歡迎職工會透過部門協商委員會提交意見。公務員事務局局長強調，政府當局會在督導委員會及諮詢小組商議顧問的最後報告擬稿後，就薪酬水平調查方法提出建議，並提出應用薪酬水平調查結果的大體構思，以便進行廣泛諮詢。諮詢對象包括所有公務員。政府當局為薪酬水平調查訂定安排時會考慮諮詢期間收集所得的意見。

15. 李鳳英議員指出，與薪酬水平調查有關的建議將會是員工關注的重大事宜。她要求政府當局就進行廣泛諮詢的計劃，包括諮詢方式及時間表提供資料。黃宏發議員亦對公布顧問最後報告的時間安排表達關注。公務員事務局副秘書長(2)表示，預期顧問大約會在2004年6月底提交最後報告的擬稿。視乎督導委員會及諮詢小組商議的進展，諮詢文件連同顧問的最後報告可能在2004年第三季發表。公務員事務局局長承認進行廣泛諮詢的時間安排較預期稍遲，但他指出，鑒於所涉事宜複雜，政府當局認為有需要讓督導委員會及諮詢小組有足夠時間商議顧問最後報告的擬稿。關於諮詢期，公務員事務局局長表示，視乎職方的意見，諮詢期為時約6星期至兩個月。

16. 黃宏發議員關注到，根據政府當局提出的時間表，似乎顧問的最後報告擬稿會在2004年6月底之後提交督導委員會及諮詢小組商議，而顧問的最後報告則最早會在2004年10月向全體公務員發出。他認為此項安排並不理想，因為此舉讓部分公務員預先得悉顧問的建議。他建議，鑒於立法會選舉即將舉行，政府當局應探討其他處理這項敏感事宜的安排。主席請政府當局考慮黃議員的意見。

政府當局

17. 由於再無委員提出其他問題，主席作出總結，表示大部分委員都關注當局如何應用薪酬水平調查的結果，並強調在制定更完備的公務員薪酬調整機制時廣泛諮詢員工的重要性。

IV. 紀律部隊文職化可行性研究

(立法會CB(1)2118/03-04(04) —— 政府當局提供的
號文件 文件

立法會CB(1)2118/03-04(05) —— 政府人員協會的
號文件 意見書

立法會CB(1)2118/03-04(06) —— 紀律部隊評議會
號文件 (職方)的意見書

立法會CB(1)2142/03-04(01) —— 政府紀律部隊人
號文件 員總工會的意見
書

立法會CB(1)2142/03-04(02) —— 警察評議會(職
號文件 方)的意見書)

18. 由於主席另有要事，需要離席，副主席此時接手主持會議。

政府當局作出簡報

19. 應副主席之請，公務員事務局常任秘書長向委員簡介紀律部隊文職化可行性研究的背景、目的及過程。她指出，提出進行此項研究的，是由政務司司長與財政司司長聯合擔任主席、公務員事務局局長擔任委員的高層委員會。政府當局自2003年4月1日起全面暫停招聘公務員，而該委員會則負責考慮豁免受此項措施規限的申請。高層委員會批准香港警務處、懲教署、消防處及入境事務處等4支紀律部隊進行公開招聘工作時，同時要求保安局局長進一步研究文職化的空間，以求更有效率地調配紀律人員及盡量減少向外招聘人手的需要。保安局局長委託了效率促進組協助香港警務處、懲教署、消防處、入境事務處及香港海關等5支紀律部隊，就部門文職化可行性進行研究。

20. 公務員事務局常任秘書長表示，研究的目的是識別可以由文職人員接任的工作，從而可以把曾受專門訓練的有關紀律人員調派到前線崗位，執行可讓他們發揮所長的核心職務。此項研究預期不會導致紀律人員人手過剩，以致要遣散他們，而這也絕非研究的目的。5支紀律部隊各自成立了督導委員會，就研究工作為研究小組提供指導及意見。文職化研究分兩個階段進行。在已完成的第一階段中，研究小組從宏觀角度檢視了所有紀律人員職位的職責說明及實際工作，以探求文職化的空間，結果在5支紀律部隊中共識別了超過1 700個可考慮文

職化的職位，以便在第二階段作進一步研究。該等部門現正進行第二階段的研究，這個階段的研究旨在評估各個已識別的職位文職化的可行性。

21. 公務員事務局常任秘書長指出，政府當局在進行研究期間，已透過出席督導委員會會議的職方代表及／或其他渠道，例如部門協商委員會及為職方安排的特別會議，收集員工的意見。在第二階段研究結束後，以及在各部門敲定建議提交保安局局長前，職方亦會有機會就效率促進組的文職化建議提出意見，而保安局局長其後會向高層委員會正式提交建議。

討論

研究的目的

22. 梁富華議員提到事務委員會收到的意見書所載有關紀律人員的關注，並要求政府當局澄清進行文職化研究，是為了提高效率、削減員工開支，還是吸納近期在減省人手工作中確定為超額的文職人員，例如文書人員職系及秘書職系的人員。

23. 公務員事務局常任秘書長指出，正如文件第5段清楚載述，文職化研究的目的是識別可以由文職人員接任的工作，從而可以把曾受專門訓練的有關紀律人員調派到前線崗位，執行可讓他們發揮所長的核心職務。她解釋，鑒於紀律部隊的人手需求最近有所增加，例如需要入境事務處人員應付因邊境管制站客運量上升而增加的工作量，把紀律部隊的職位文職化會盡量減少向外招聘人手的需要。她強調，文職化研究並非為了吸納在減省人手工作中確定為超額的文職人員。有機會吸納部分超額文職人員只是研究的額外收穫，而非研究的目的。

24. 公務員事務局局長補充，雖然文職化研究由保安局轄下5支紀律部隊進行，但公務員事務局亦關注員工對該等研究的意見及他們的憂慮。公務員事務局局長表示，他已把握定期會晤紀律部隊評議會(職方)及警察評議會(職方)的機會，向員工代表講解研究的目的。他向員工代表保證，研究並非以吸納超額文職人員的需要為前提，亦無預定要把某一數目的職位文職化。

紀律部隊文職化的可行性

25. 楊孝華議員察悉，在英國，部分入境管制職務(例如簽發護照)是由文職人員負責的。他詢問，政府當局在進行此等研究時有否參考海外司法管轄區的做法。依

他之見，把紀律部隊中參與文件編製工作的職位文職化是可行的。他表示支持政府當局朝這方向，把紀律部隊的職位文職化。

26. 保安局常任秘書長表示，效率促進組在進行現時的文職化研究時有參考外國的做法，而有關詳情則於稍後階段才可獲得。然而，應注意的是，鑒於各地的情況及要求有別，例如入境管制要求有別，海外司法管轄區紀律部隊所採用的做法未必適用於香港。保安局常任秘書長回應楊孝華議員進一步提出的詢問時表示，入境處內的部分職務，例如那些與簽發旅行證件及智能身份證有關的職務，正由紀律人員在文職人員的協助下進行。他指出，紀律部隊不斷致力進行文職化工作，藉以提高效率及成本效益。現時進行的研究是以這些持續進行的工作為基礎，探討有否文職化的空間，以求更有效率地調配紀律人員。

27. 保安局常任秘書長回應梁富華議員的詢問時解釋，在第一階段識別為可考慮文職化的1 700個職位，是在5支紀律部隊中識別的職位總數，當中並不包括現有的文職人員職位。保安局常任秘書長表示，把該1 700個職位文職化的可行性會在第二階段研究中進一步評估。保安局常任秘書長回應梁議員進一步提出的詢問時解釋，鑒於5支紀律部隊的職責及工作範圍各有不同，文職人員職位現時在該等部門編制中所佔的百分率並不相同，即使研究提出的各項建議得以落實，該等百分率的差異依然會存在。

員工諮詢

28. 張文光議員提到職方向事務委員會提交的4份意見書，並察悉職方不滿文職化研究缺乏透明度。他質疑政府當局在進行研究的過程中有否充分諮詢員工。就此，他請當局提供資料，說明如何就研究諮詢員工。

29. 保安局常任秘書長回覆時表示，政府當局非常重視員工諮詢，而在展開文職化研究前同意的原則之一，是讓員工有足夠機會表達意見。政府當局在研究的初期已向員工概述即將進行的研究。政府當局除了透過5個部門的諮詢機制(例如部門協商委員會)定期收集有關員工的意見外，亦透過出席督導委員會會議的職方代表及／或為員工安排的特別會議，向職方簡介研究的進展，並徵詢他們對有關建議的意見。此外，保安局局長曾應紀律部隊評議會(職方)及一些員工協會(包括政府人員協會)的要求，於2004年5月與他們的代表會面，聽取他們對研究的意見及關注。保安局常任秘書長亦重申，

在各部門的督導委員會敲定建議提交保安局局長之前，員工將有機會就效率促進組有關文職化的建議向該等委員會提出意見。

政府當局

30. 張文光議員指出，保持紀律部隊穩定，對香港的管治和穩定性很重要。張議員雖然不反對進行文職化研究，但認為必須審慎推展研究工作，而且須廣泛諮詢員工。他促請政府當局確保紀律部隊所有員工均獲悉有關建議，而所有相關的員工協會亦有機會提出意見。他認為，政府當局應為進行諮詢及處理有關員工意見的工作訂定周詳計劃。政府當局亦應在適當時候向事務委員會匯報諮詢結果。

31. 公務員事務局局長及保安局常任秘書長強調，政府當局非常重視員工諮詢。保安局常任秘書長向委員保證，這做法一向是政府當局在推展文職化研究時遵守的指導性原則之一。5支紀律部隊已收集有關員工的意見，並向他們簡介展開研究以來的進展。公務員事務局局長指出，督導委員會在諮詢員工後會敲定建議及提出文職化計劃。保安局局長繼而會向高層委員會正式提交建議，由高層委員會就文職化計劃作最終決定。政府當局會確保最後得出的文職化計劃會為有關員工接受，而在敲定該計劃時會充分考慮他們的意見及憂慮。

文職化對紀律人員職系員工的影響

32. 李卓人議員認為，把紀律部隊職位文職化會導致紀律人員職系的整個編制縮減，因為部分職位將由文職人員擔任。他關注到編制縮減對紀律人員晉升機會的影響。就此，他要求政府當局就5支紀律部隊提供資料，說明每個部門有多少個紀律人員職位可考慮文職化。

33. 保安局常任秘書長指出，紀律人員在5支紀律部隊的總編制中所佔百分率介乎74%至93%。在第一階段研究識別供進一步評估文職化可行性的1 700個職位，只佔5支紀律部隊總編制約3%。雖然第二階段研究仍未得出結果，但建議文職化的職位數目將會少於1 700個。鑒於紀律部隊的人手需求預期會增加，文職化將有助把紀律人員調派到前線崗位，執行需求增加的核心職務，以及盡量減少向外招聘人手的需要。由於現時仍未知道會把多少個職位文職化，以及紀律人員人手需求增加了多少，因此現階段無法評估這些變數對紀律人員的晉升機會有何影響。

34. 公務員事務局常任秘書長表示，根據一般原則，部門管理層及職系管理層會監察轄下一切職系架

構，保持職系架構均衡健全。她表示，紀律人員職系的總編制有2%至3%的變動，對職系架構以至對職系內個別職級的晉升機會的影響微乎其微。

35. 公務員事務局局長表示，政府當局的政策是在2006至07年度或之前達致把公務員編制縮減至16萬個職位的目標。政府當局在確定如何減省人手時，會考慮部門的運作需要，並無為個別部門設定減省人手的數額。他又指出，文職化並非嶄新的工作，紀律部隊一直都持續進行文職化的工作，藉此提高效率和成本效益。公務員事務局局長促請委員從積極的角度考慮文職化研究，並向委員保證，政府當局在敲定文職化計劃時會充分考慮員工的意見及關注。

36. 李卓人議員表示，他已從客觀的角度評估文職化研究，但依然關注文職化會導致紀律部隊總編制縮減的情況。他要求政府當局充分考慮有關員工發表的意見，以及有需要避免對員工士氣造成負面影響。副主席贊同李議員的意見。她認為，政府當局在第二階段研究中評估文職化的可行性時，應注意有需要預留職位安置身體欠佳人員及懷孕人員，並提供彈性，以便在有需要時作出員工調配的安排。

V. 其他事項

結語

37. 鑒於這次會議是事務委員會在2003至04年度會期最後一次例會，副主席藉此機會感謝委員在本年度所作的貢獻。她亦多謝公務員事務局及立法會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12時20分結束。

立法會秘書處
議會事務部1
2004年8月5日