

(譯文)

附錄 I

電話號碼：2810 2342

傳真號碼：2868 5069

香港金鐘道 89 號
力寶中心第 2 座 7 樓 701 室
公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
楊家聲先生，JP

註

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會和首長級薪俸及服務條件常務委員會的主席亦接獲內容相類的信件。

楊主席：

檢討公務員薪酬政策和制度

現謹致函邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)聯同紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)及首長級薪俸及服務條件常務委員會(首長級常委會)，全面檢討公務員薪酬政策和制度，並請薪常會發揮帶頭作用，協調紀常會及首長級常委會進行這次檢討工作。

一九九九年的公務員入職薪酬檢討獲薪常會提出意見和建議，十分感謝。我們明白，要比較入職薪酬以外的其他薪酬，殊不容易，如進行全面檢討，困難更大及需時更長，故當時決定集中檢討入職薪酬。新訂的公務員入職基準和入職薪酬在二零零一年四月一日開始實施，由該日起，入職薪酬亦與每年的薪酬調整機制脫鉤。

近期社會人士討論公務員薪酬時，部分人士關注到，除了公務員的入職薪酬水平外，政府十多年來未曾檢討入職職級以上的薪酬水平，以致某些職系及職級的薪酬已與私營機構脫節。此外，有些人士也關注到公務員現有的每年薪酬調整機制是否合適。近期討論的重點，在於目前的公務員薪酬政策和制度是否仍然切合時宜。為此，現請薪常會聯同紀常會及首長級常委會全面檢討公務員薪酬政策和制度，使之更配合現今情況，與其他地方

的最佳做法更趨一致，更精簡和易於管理，並且更靈活地達到職位、才幹、薪酬相稱的目標。

由於檢討範圍包括文職職系及紀律部隊的非首長級及首長級人員。我們會邀請紀常會及首長級常委會參與其事，確保紀律部隊及首長級人員的利益及關注的問題得到充分考慮。

檢討工作性質複雜，因此會分階段進行。在檢討的第一階段，謹請薪常會聯同紀常會及首長級常委會就其他地方(包括但不限於新加坡、英國、澳洲及新西蘭)的政府在管理公務員薪酬方面的最新發展進行分析研究，其間須顧及香港公務員薪酬制度的歷史和發展，並找出適用於香港的最佳做法。研究結果將予公布，以便各界在獲得有關資料後，就以下事宜進行討論：本港的公務員薪酬政策和制度是否需要作出基本的改變，若發覺有需要改變，第二階段的全面檢討應如何進行。這項分析研究的涵蓋範圍載於附件。

謹請薪常會和其他兩個諮詢組織根據分析研究的結果及隨後有關各方的討論，向政府建議如何進行第二階段的檢討，包括具體範圍、考慮因素、方法、進度及完成時間，以及建議如何和何時就公務員與私營機構僱員薪酬進行比較研究，這項比較研究須顧及兩者在工作性質和衡量工作表現方法上的差異。

我們對第二階段檢討的具體範圍持開放態度，但認為最少須包括以下各項：

- (a) 檢討現行公務員薪酬政策的基本原則，尤其是公務員薪酬應保持與私營機構薪酬大致相若這項原則；
- (b) 檢討釐定公務員薪酬水平的方法(如決定沿用與私營機構薪酬保持大致相若的原則，應包括就這方面進行全面薪酬比較研究的時間和頻次)；
- (c) 精簡政府內 400 多個職系和 1 000 多個職級的職系和薪酬結構，並檢討有關職系之間保持內部薪酬對比關係的原則，使公務員的職系和薪酬結構更具彈性；
- (d) 透過經改良和更靈活的薪酬制度，激勵公務員積極工作；

- (e) 檢討每年薪酬調整機制；以及
- (f) 確保在薪酬制度出現變動時，公務員體制的操守和穩定維持不變。

當局將在考慮過薪常會和其他兩個諮詢組織的建議後，才決定進行第二階段檢討的最佳方法。

我們希望薪常會和其他兩個諮詢組織在二零零二年年中提交第一階段檢討的分析結果，並在二零零二年下半年提交有關進行第二階段檢討的具體建議。在檢討過程中，三個諮詢組織須考慮職方、部門及職系管理層等有關各方的意見。

在全面檢討進行期間，二零零二年的公務員薪酬調整會繼續沿用現有機制，根據薪酬趨勢調查結果及其他慣常的考慮因素作出決定。原定在二零零二至零三年度進行的定期入職薪酬基準檢討亦會暫時擱置，待全面檢討有結果為止。

現擬進行的檢討範圍廣泛，性質複雜。由於公務員薪酬制度是公務員體制的重要基礎，檢討提出的建議可能對公務員造成深遠影響。我謹保證，當局會為薪常會及其他兩個諮詢組織提供一切所需協助，以便檢討工作順利完成。

我將分別致函紀常會和首長級常委會的主席，邀請這兩個諮詢組織參與檢討工作。

公務員事務局局長王永平

副本送： 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

二零零一年十二月十八日

其他地方政府在薪酬管理方面的 最新發展和最佳做法研究

研究範圍

當局現邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)，聯同紀律人員薪俸及服務條件常務委員會及首長級薪俸及服務條件常務委員會研究其他政府在公務員薪酬管理方面的最新發展和最佳做法，以便向政府建議可否從中汲取經驗，改善現行的公務員薪酬政策及制度。

2. 各諮詢組織須集中研究下述薪酬管理事宜：
 - (a) 普遍採用的薪酬政策、薪酬制度及薪酬架構；
 - (b) 以薪酬幅度取代固定薪級的經驗；
 - (c) 薪酬調整制度及機制；
 - (d) 引入表現為本獎勵制度以激勵員工的經驗；以及
 - (e) 精簡及下放薪酬管理工作的經驗。
3. 就這項研究提交的項目，須包括舉例詳述其他政府當局廣泛採用的制度和做法，分析箇中利弊，以及建議對本港適用的最佳做法。
4. 進行研究時，各諮詢組織須考慮有關各方，包括職方、部門/職系管方和其他有關人士的意見。
5. 研究結果須在二零零二年年中或之前提交當局。