

(譯文)

電話號碼：2810 2342  
傳真號碼：2868 5069

香港金鐘道 89 號  
才寶中心第 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

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)聯席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)，全而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。

一九九七年的公務員入職薪酬檢討獲薪常會提供意見和建議，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，如進行全而檢討，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，自該日起，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

到公務員現有於每年薪酬調整機制是否合連。近期討  
論的重點，在於目前薪酬的公務員薪常會薪酬政策及紀律部  
然切委會全情易於管理，並且更靈活地達到職系及紀律部  
常現易於管理，並且更靈活地達到職系及紀律部  
和易於管理，並且更靈活地達到職系及紀律部  
稱的目標。

日於檢討範圍包括之職職系及紀律部隊的非首長  
級及首長級人員。我們會邀請首長級人員的  
參與其事務，確保紀律部隊及首長級的  
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，謹請薪常會及首長級人員在  
就其他地方（包括但不限於新加坡、英國、澳洲及  
西蘭）的政府管理公員薪常會及首長級人員的  
分析研究，其間須顧及香港的公員薪常會及首長級  
發展，並找出違冊於香港的最佳做法。研究結果將  
公布，以便各界在獲得有關資料後，就以下事宜作  
討論：本港的公員薪常會及首長級人員的薪常會及  
本如何進行。這項分析研究的涵蓋範圍載於附件。

謹請薪常會和其他兩僱諮詢組織根據分析研究的  
結果及隨後有關各方討論，向當局建議如何進行第  
二階段的檢討，包括具體範圍、考慮因素、方法、進  
度及完備時間，以及建議如何進行比較研究，這項比較研究須顧及  
機構在工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與私營機構保持大致相若這項原則；
- (b) 檢討釐定公務員薪酬水平的方法（如法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) 精簡政府內約 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。

當局會在考慮薪常會和其他兩個諮詢組織的建議後，法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

## 有關其他地方政府在薪酬管理方面的 最新發展和最佳做法的研究

### 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地方的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、薪酬制度及薪酬結構；
  - (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地方的政府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。