

第五章

一九九七年的展望

5.1 隨著一九九七年七月一日政權移交的來臨，我們也許應在此刻對薪常會過往的工作回顧一番。薪常會大部份時間都是默默耕耘，甚少刻意宣揚自己的功績。雖然落實薪常會的建議往往需時，政府卻始終是鏗而不捨地努力去實行我們的建議。因此，薪常會的工作確實對政府運作的效率和對在更廣泛層面的香港經濟發展，產生了重要的影響。

5.2 近月來，社會大眾的注意力集中在探討甚麼是使香港成功的因素。香港公務員隊伍的素質普遍被認為是促進香港成功的一個主要原因。香港公務員的誠信，效率，行政運作的公開和對責任的承擔在世界其他公務員隊伍中亦屬前列份子。社會大眾深明處於變易的環境裏，香港的公務員隊伍更加需要穩定。

5.3 在香港處於從殖民地過渡至成為中華人民共和國特別行政區的時期裏，公平和富有競爭力的薪酬，包括適當的附帶福利，一如過往將繼續成為促進公務員隊伍穩定的一個重要因素。作為香港最大的僱主，香港政府的薪酬政策對私營機構的決策和薪酬趨勢的發展起着重大的影響，雖然政府堅守薪常會的建議，認為公務員的薪酬應跟隨而非領導私營機構僱員的薪酬。

5.4 薪常會的建議絕大部份已獲政府落實執行。未獲執行的僅佔極少數，例子包括公務員的薪酬應與工作表現更直接掛鈎，以及刪除目前海外教育津貼條款中，對領取該津貼的公務員，能將子女送到那些國家接受教育所定的限制等建議。

5.5 我們經常檢討當局落實執行薪常會建議的進展情況。就以海外教育津貼為例，我們獲悉，當局認為除非員方肯接受削減目前教育津貼的金額，不然的話，當局是不可能另外訂立一個新的，單一的和沒有國家限制條款的教育津貼取代目前的海外教育及本地教育津貼。一直以來，當局未能與員方就此問題達成協議。我們明白當局所面對的困難和制肘。在執行影響僱員利益的建議時，無疑是需要時間和相當的耐性。我們希望當局繼續與員方磋商，謀求達致滿意的結果。

5.6 我們深感欣慰的是，自從薪常會於十七年前成立以來，一直未有再發生類似一九七八年和一九七九年時此起彼落的公務員罷工，怠工和各種形式的工業行動。薪常會過往所提出的，在當時來看都頗具突破性的建議，如今都被政府奉為人力資源管理的圭臬。薪常會過去的耕耘，已為香港特別行政區政府在這方面的工作，奠下穩固的基礎。公務員現在已有一套完整的和系統化的學歷薪酬基準（附件M）。同時並有一套明確和運行有效的薪酬及職系架構檢討機制。無疑，員方的不滿和批評還時有所聞，但大體來說，處身於前所未見的變動當前，公務員的士氣仍屬高昂。

5.7 作為薪常會的成員，我們堅守承諾，就我們職權範圍內的事項繼續向政府提供獨立，客觀和不偏不倚的建議。我們會繼續檢討薪酬趨勢調查的方法，務使調查的結果公允可信，同時保持公務員薪酬的競爭力以便吸引和保留高質素的僱員。在未來的一年，我們將與當局就目前公務員福利的政策，福利項目的多寡，領取福利的資格，發放福利的行政安排和未來的發展方向等問題進行瞭解和研究。我們同時亦會繼續推行，在本年度內已實施的，為加強薪常會與公務員團體及私營機構接觸和聯繫的工作，務使我們在履行職責時，能夠充份掌握對公務員和私營機構僱員，都有相連關係的各種問題的發展狀況。