

高級公務員評議會職方主席
梁子超醫生

梁醫生：

公務員入職薪酬檢討

就你和其他職方代表於十一月二十六日及十二月九日與我們的非正式會議及你們於十二月七日給公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）主席高登爵士的信所表達的意見，我謹在此轉達薪常會的回應。

薪常會經詳細考慮你們的意見及建議後，現作出以下的回覆：

(a) 檢討的時間

檢討的時間是政府當局的決定。公務員事務局局長已書面向薪常會再次鄭重表示，檢討的時間是不會改變。因此，薪常會將依照原定計劃在一九九九年進行這項檢討。

(b) 檢討範圍

一如檢討的時間，公務員事務局局長亦已再次表示檢討範圍維持不變，即薪常會只會進行公務員入職薪酬的檢討。至於這次檢討會否引發進一步的檢討，亦會由政府當局決定。我們知道特區政府對這問題持開放態度，並會根據這次檢討的結果及薪常會的建議，考慮是否有需要進行其他方面的檢討。

(c) 檢討的工作時間表和擴大諮詢對象

政府當局要求薪常會於明年六月向行政長官提交薪酬檢討的建議。因應這個期限及進行檢討每階段工作所需的時間，薪常會在訂定薪酬檢討的工作時間表時，要求專責小組在今年十二月與各有關團體就薪酬調查的方法交換意見及決定調查的範圍，以便調查可於明年一月初開始。由於調查工作複雜，同時為確保調查所收集的數據具代表性，薪常會將邀請 120 間公司參與，所以調查需時最少四個月才能完成（即明年一月至五月初）。薪酬檢討須在明年六月完成，故此我們不可能將調查開始的日期延遲。在諮詢職方的問題上，薪常會認為由於即將進行的薪酬檢討是集中檢討個別學歷組別的薪酬基準，而不是檢討全體公務員個別職級的薪酬結構，因此專責小組最近會見和諮詢四個中央評議會的職方及三個主要公務員團體（所代表的公務員佔總人數超過百份之七十），應該是足夠和合適的。

(d) 調查方法

是次檢討所採用的「學歷比較法」，曾分別於一九七九年及一九八九年的檢討中被採用。公務員的薪俸結構在過去二十年一直都建立於這個基礎之上。這個方法一直運作良好，而且亦為公務員及社會人士所接受。因此，薪常會無意改變沿用的方法進行是次調查。

薪常會亦曾考慮採用其他方法，如「核心職系法」及「職系因素分析法」。鑑於檢討的目的只局限於公務員及私營機構入職薪酬的概略比較，而非作出細緻的比較，因此，薪常會認為「學歷比較法」遠比其他兩個方法方便。

由於「學歷比較法」是一個行之有效而又比較簡單的方法，加上檢討的工作時間表緊逼，薪常會認為現時供職方就調查方法提供意見的時限亦屬合理。

(e) 調查期

為了確保能夠收集最新的薪酬數據，調查期一般都會定為十二個月。為了要取得過去的數據而延長調查期至兩年或三年缺乏理據支持，並削弱調查結果的可信性。再者，我們亦須考慮到一些實際執行時的限制，例如很多公司可能對提供過去的數據有困難，因而選擇退出調查。薪常會曾就此事再次徵詢政府當局，而政府當局亦已明確表示，薪常會須收集最新的薪酬資料，而非已過時的入職薪酬趨勢。

同時，政府亦已邀請薪常會就確保公務員及私營機構對相似學歷的職位所提供的入職薪酬，如何能長期保持相若，作出建議。

(f) 調查問卷

薪常會認為問卷只是方便調查的工具，用以收集數據。由於薪酬趨勢調查委員會成員主要由職方代表組成，所以身為該委員會成員的職方代表有權參與設計薪酬趨勢調查問卷。但類似做法卻不適用於由薪常會獨立地進行的入職薪酬檢討。為了確保調查的可信性，薪常會不僅要獨立地進行調查，而且還要明顯地展示其獨立性。因此，政府當局、有關的私營機構或參與調查的公司都沒有參與薪酬檢討調查問卷的設計。故職方代表亦不應參與問卷的設計。

(g) 參與調查的公司名單

薪常會同意參與調查的公司名單可以公佈。但薪常會認為應該等待有關的公司確定參與調查，和名單落實後，才發表這份名單。

(h) 調查結果的諮詢和薪常會的建議

由於薪常會是接受政府當局的委任而進行入職薪酬檢討，因此直接向特區政府遞交調查結果和建議是正確和恰當的。過往慣常的做法，是政府當局在採納薪常會的建議而要更改現行措施之前，會首先諮詢四個中央評議會的職方代表。政府當局已向薪常會保證現時進行的入職薪酬檢討亦會沿用同樣的諮詢程序。薪常會亦可向你們保證，對調查結果並沒有任何預先設定的看法，並會在向特區政府提交建議時考慮所有有關的因素。

我相信上述提供的資料應有助消除你們對是項檢討的憂慮。薪常會很高興有機會與職方代表會面。若你或其他的職方代表對檢討有其他意見，希望我們在分析調查結果及向特區政府提交建議時加以考慮，請將意見告知薪常會的秘書處。

「公務員入職薪酬檢討」專責小組
召集人 趙世存

副本送：公務員事務局局長林煥光先生，JP
公務員薪俸及服務條件常務委員會主席高登爵士，JP

公務員薪俸及服務條件常務委員會秘書長鄧國威先生，JP

一九九八年十二月十七日

(相同函件致：

第一標準薪級公務員評議會職方主席
陳長義先生

紀律部隊評議會職方主席
梁耀華先生

警察評議會職方首席發言人
龍洪焯先生)

香港公務員總工會主席
張國標先生

張主席：

公務員入職薪酬檢討

就你和其他公務員團體代表於十一月二十七日與專責小組的諮詢會議所表達的意見，我謹在此轉達公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）的回應。

薪常會經詳細考慮你們的意見後，現作出以下的回覆：

(a) 檢討的時間

檢討的時間是政府當局的決定。公務員事務局局長已書面向薪常會再次鄭重表示，檢討的時間是不會改變。因此，薪常會將依照原定計劃在一九九九年進行這項檢討。

(b) 檢討範圍

一如檢討的時間，公務員事務局局長亦已再次表示檢討範圍維持不變，即薪常會只會進行公務員入職薪酬的檢討。我們知道特區政府對這問題持開放態度，並會根據這次檢討的結果及薪常會的建議，考慮是否有需要進行其他方面的檢討。

(c) 檢討的工作時間表和擴大諮詢對象

政府當局要求薪常會於明年六月向行政長官提交薪酬檢討的建議。因應這個期限及進行檢討每

階段工作所需的時間，薪常會在訂定薪酬檢討的工作時間表時，要求專責小組在今年十二月與各有關團體就薪酬調查的方法交換意見及決定調查的範圍，以便調查可於明年一月初開始。由於調查工作複雜，同時為確保調查所收集的數據具代表性，薪常會將邀請 120 間公司參與，所以調查需時最少四個月才能完成（即明年一月至五月初）。薪酬檢討須在明年六月完成，故此我們不可能將調查開始的日期延遲。在諮詢工會的問題上，薪常會認為由於即將進行的薪酬檢討是集中檢討個別學歷組別的薪酬基準，而不是檢討全體公務員個別職級的薪酬結構，因此專責小組最近會見和諮詢四個中央評議會的職方及三個主要公務員團體（所代表的公務員佔總人數超過百份之七十），應該是足夠和合適的。

(d) 調查方法

是次檢討所採用的「學歷比較法」，曾分別於一九七九年及一九八九年的檢討中被採用。公務員的薪俸結構在過去二十年一直都建立於這個基礎之上。這個方法一直運作良好，而且亦為公務員及社會人士所接受。因此，薪常會無意改變沿用的方法進行是次調查。

薪常會亦曾考慮採用其他方法，如「核心職系法」及「職系因素分析法」。鑑於檢討的目的只局限於公務員及私營機構入職薪酬的概略比較，而非作出細緻的比較，因此，薪常會認為「學歷比較法」遠比其他兩個方法方便。

由於「學歷比較法」是一個行之有效而又比較簡單的方法，加上檢討的工作時間表緊逼，薪常會認為現時供主要工會就調查方法提供意見的時限亦屬合理。

(e) 調查期

為了確保能夠收集最新的薪酬數據，調查期一般都會定為十二個月。為了要取得過去的數據而延長調查期至兩年或三年缺乏理據支持，並削弱調查結果的可信性。再者，我們亦須考慮到一些實際執行時的限制，例如很多公司可能對提供過去的數據有困難，因而選擇退出調查。薪常會曾就此事徵詢政府當局的意見。政府當局已明確表示，薪常會須收集最新的薪酬資料，而非已過時的入職薪酬趨勢。

(f) 參與調查的公司名單

薪常會同意參與調查的公司名單可以公佈。但薪常會認為應該等待有關的公司確定參與調查，和名單最後落實，才發表這份名單。

(g) 調查結果的諮詢和薪常會的建議

由於薪常會是接受政府當局的委任而進行入職薪酬檢討，因此直接向特區政府遞交調查結果和建議是正確和恰當的。過往慣常的做法，是政府當局在採納薪常會的建議而要更改現行措施之前，會首先諮詢四個中央評議會的職方代表。政府當局已向薪常會保證現時進行的入職薪酬檢討亦會沿用同樣的諮詢程序。薪常會亦可向你們保證，對調查結果並沒有任何預先設定的看法，並會在向特區政府提交建議時考慮所有有關的因素。

我相信上述提供的資料應有助消除你們對是項檢討的憂慮。專責小組很高興有機會與你們會面。若你或貴會其他代表對檢討有其他意見，希望我們在分析調查結果及向特區政府提交建議時加以考慮，請將意見告知薪常會的秘書處。

「公務員入職薪酬檢討」專責小組
召集人 趙世存

副本送：公務員事務局局長林煥光先生，JP

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席高登爵
士，JP

公務員薪俸及服務條件常務委員會秘書長鄧國威
先生，JP

一九九八年十二月十七日

(相同函件致：

政府人員協會主席
陳志光先生

公務員工會聯合會主席
梁籌庭先生)