

# 第一章

## 引言

1.1 公務員薪俸及服務條件常務委員會（以下簡稱薪常會）於一九七九年成立，主要職責是就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的薪酬、服務條件及薪俸結構的原則和措施，向行政長官提供意見及建議。

1.2 薪常會在履行職責時，會充分考慮各種因素及有關人士的意見，然後向行政長官提出獨立的建議。接納與否，純屬政府的決定。薪常會的職權範圍以及薪常會成員及其下的專責小組成員名單分別載於附錄 A 及附錄 B。

1.3 本報告書是薪常會第 19 份工作報告，載述本會於一九九九年內的工作。報告書第二章簡述薪常會於一九九九年內進行的公務員入職薪酬檢討及與工作相關津貼檢討的工作。第三章敘述我們如何審議政府在本年度內提交的建議。這些建議包括(甲)停止對新聘公務員提供與房屋相關的附帶福利；(乙)設立補助交通津貼取代現行往返住所及辦事處的交通費補貼及往返住所及辦事處的行車津貼。此章並簡述公務員體制改革的概況及本會與 7 個主要公務員團體會晤的情況。第四章載錄薪酬趨勢調查委員會的工作。第五章臚列我們預期在下年度進行的主要工作。在本年度內，我們總共召開了 8 次正式會議、8 次專責小組會議及 7 次與公務員團體的非正式會晤。

1.4 最後，本會要向公務員事務局局長和他的同事致謝。他們對本會的工作，提供了很大的幫助和合作。我們亦感謝在一九九九年十二月二日離任的秘書長鄧國威先生，和由一九九九年十二月三日起署理秘書長職務的苗華安先生。在他們的領導下，秘書處全體職員（名單載於附錄 C）為本會提供了高效率的服務。

## 第二章

### 檢討公務員入職薪酬和與工作相關津貼

2.1 在一九九九年內，薪常會主力進行兩項大型的檢討工作：在上半年進行的公務員入職薪酬檢討及在下半年進行的與工作相關津貼檢討。本章簡述此兩項檢討的工作。

#### 公務員入職薪酬檢討

2.2 薪常會於一九九八年十月二十三日，獲公務員事務局局長的邀請就公務員的入職薪酬進行檢討以確定公務員的入職薪酬與私營機構僱員的入職薪酬是否依然大致相若。

2.3 薪常會於一九九八年十一月五日接受邀請，並於一九九八年十二月下旬至一九九九年五月六日期間進行薪酬比較調查，收集私營機構內與公務員的工作具同等學歷的職位的入職薪酬數據。調查包括 133 間私營公司，成功收集到工作樣本達 4,945 個。根據調查結果，按下四分位值，中位值及上四分位值，分別計算出公務員資歷組別中 10 個組別的薪酬基準。至於其他 6 個組別，或因他們的工作不能與私營機構的工作直接比較，或因在調查時未能收集到足夠的有效工作樣本，他們的薪酬基準只能依據此等組別與該 10 個組別之間存在已久的對比關係來確定。

2.4 調查結果顯示私營機構新入職僱員的薪酬普遍向下調整。我們因此建議，新聘公務員的入職薪酬亦應作同樣的下調，幅度最多的兩個公務員資歷組別是第 13 組（學位及相連職系）及第 10 組（大學入學試合格職系），分別為總薪級表的 5 點和 6 點。其他組別的下調幅度大約介乎總薪級表的 1 點至 4 點。唯一例外的是第 8 組（技術員、督導及相連職系第 1 組）無需調整。因為根據調查數據顯示，第 8 組現時的薪酬以幣值計與私營機構同資歷僱員的薪酬大致相若。

2.5 鑑於調查結果對新聘公務員的入職薪酬具有潛在影響，因此檢討入職薪酬是一項非常重要的工作，必須持之以恆，才可確保公務員的薪酬和私營機構僱員的薪酬保持大致相若。因此，我們建議將來應更頻密進行像如此大型的檢討，譬如每隔三至四年進行一次，而在相隔期間，每年進行調查，觀察私營機構薪酬的變化和更新數據。為確保新基準和入職薪酬的幣值不會受到每年薪酬趨勢調查結果的影響，我們同時建議新的基準和新的入職薪酬應與每年的薪酬趨勢調查結果脫鉤。

2.6 我們就 16 個資歷組別的個別基準和在該等組別內每一個職系的入職薪酬所作的具體建議及將來的檢討和脫鉤安排均詳載於薪常會第 36 號報告書，即「一九九九年公務員入職薪酬檢討」報告內。我們已於一九九九年六月一日向特首提交該報告書。市民可在政府刊物銷售處購買該報告書或在下列網址瀏覽：<http://www.hku.hk/hkgcsb/sc.htm>。

2.7 一九九九年的檢討與薪常會於一九七九年及一九八九年所進行的檢討是不相同的。前兩次的檢討，除了資歷組別基準及入職薪酬外，還包括了一連串廣泛的問題，例如公務員的薪酬政策，每一職系的薪酬和職級架構的詳細安排和各種用以支持增加薪酬的特別工作因素等都被列入檢討範圍。

2.8 一九九九年的檢討卻是局限於資歷組別的基準和在各個組別內的職系的起薪點。因此，薪常會並無對個別職系的工作因素進行檢討或刪除那些在目前的經濟環境下看來並不恰當的工作因素例如招聘和保留人手的困難等。不過，我們建議政府應考慮在完成一九九九年檢討後，對各職系的工作因素展開檢討。

2.9 由於着重與市場薪酬數據作直接比較，和未能對各職系的工作因素作出檢討，薪常會因此不能就個別職系的薪酬作出適當調控，在此情況下，制定新的資歷基準和入職薪酬難免會引起在某些職系中出現對比關係顛倒的情況，即是說某下屬職級的入職薪酬與其督導職級的入職薪酬出現相同或甚至較高的情況。最終，這情況在四對有從屬關係的職系中出現。

2.10 我們並不認為上述情況的出現會構成任何實質的行政問題。在一定程度上來說，在某些有從屬關係的公務員職系裏，對比關係顛倒的情況早已出現。不過，我們在報告書內特別提到在學位教師和文憑教師之間出現的問題。雖然這兩個職系並無任何從屬關係，在新的建議下，兩者的入職薪酬將會同是總薪級表第 12 點，而在他們之間曾經出現的薪酬差距，即學位教師的總薪級表第 17 點和文憑教師的第 14 點將不存在。

2.11 我們所關注的是新安排會否擾亂在教育職系組別（即資歷組別第 15 組）內的學位與非學位教師職系之間的內部對比關係。我們曾仔細考慮應否保留他們之間以往的對比關係，但考慮到如此做時對其他職系帶來的影響，我們決定在一九九九年檢討時不適宜這樣做。我們覺得政府應在我們完成檢討後，再行處理任何可能出現的行政問題。

2.12 在過去 20 年，公務員的薪酬架構一直是以資歷組別制度，組別與組別之間，和組別本身內存在已久的對比關係作為基礎的。這一制度成功地減少了公務員職系之間不必要的比較，對維持公務員隊伍的和諧和穩定作出貢獻。為了繼續保持公務員隊伍的穩定，薪常會建議政府有需要對目前的資歷組別作出檢討以便簡化組別數目，刪除那些在一九八九年及一九九九年檢討時都難以和私營機構作薪酬比較的組別〔例如資歷組別第 4 組（高級文憑、文憑及相連職系第 1 組）；第 6 組（高級文憑、文憑及相連職系第 3 組）及第 12 組（專業及相連職系第 2 組）〕。為確保公務員的入職薪酬與私營機構僱員的入職薪酬大致相若這一目標能繼續維持，進行這項檢討是有需要的。

2.13 政府並未邀請薪常會就公務員入職點以上的薪酬進行檢討。鑑於社會人士對上述問題可能仍然保持關注，我們在報告書裏建議，長遠來說，政府須考慮應否和如何就公務員及私營機構僱員在入職點以上薪酬進行比較的各種問題。鑑於過去政府嘗試如此做時所引發出來的種種紛爭和困難，這絕不是容易的事。

## 實施

2.14 行政長官會同行政會議於一九九九年七月二十日的原則上接納薪常會於第 36 號報告書內就公務員資歷組別的原基準、入職薪酬及未來的檢討機制所作的建議。當局隨即發出諮詢文件，闡述其對建議的意見和展開與員方及部門／職系管方的連串會議收集他們的意見。諮詢期於一九九九年十月三十一日結束。當局於一九九九年十一月就如何實施檢討報告的建議向薪常會作出諮詢。

2.15 在薪常會於一九九九年十一月十八日舉行的會議上，我們討論了並支持當局就如何實施一九九九年公務員入職薪酬檢討和新聘公務員的薪酬模式所提出的建議。雖然員方有不同的聲音，當局對薪常會就文職職系的新資歷基準和入職薪酬所提出的建議都全部接納，包括新基準應與每年進行的薪酬趨勢調查結果脫鉤和每隔三至四年進行基準檢討及在期間每年更新數據等建議。當局建議這些的安排在目前的公務員職位招聘凍結期結束後隨即實施。

2.16 就有關薪酬對比關係顛倒的問題，我們留意到當局的意見是上司與下屬在薪酬方面的對比關係並非僅以有關職級的入職點來衡量，而是以他們的整個薪幅來衡量。同時，當局並不覺得根據調查的結果把學位及非學位教師職系的入職薪酬定在同一薪點上會造成難以克服的問題。就應否對入職點以上的薪酬進行檢討一事，我們知到當局認為在目前經濟環境和員方強烈反對的情況下，不適當進行此一檢討工作。不過當局會考慮是否需要在前述的公務員職位招聘凍結期結束後對某些職系仍然沿用的招聘及保留人手困難等特殊工作因素進行檢討。

2.17 當局的建議詳情和我們的意見及建議均載列於薪常會於一九九九年十一月二十五日致公務員事務局局長的函件內（見附錄 D）。我們獲悉新的公務員資歷基準、入職薪酬及新聘公務員的薪酬安排等建議已於一九九九年十二月十四日獲行政會議批准。有關建議將於目前的公務員職位招聘凍結期結束後實施。

2.18 繼入職薪酬檢討後，當局已邀請薪常會就如何簡化資歷組別一事提出意見，以便新的安排能於二零零零年下半年進行基準及入職薪酬數據每年更新之前就緒。我們目前正着手研究此一問題，以便在二零零零年四月時向公務員事務局局長提交建議。

## 與工作相關津貼的檢討

2.19 薪常會於一九九九年五月二十六日獲政府邀請就公務員領取的與工作相關津貼進行檢討。公務員事務局局長的邀請函載於附錄 E。

2.20 薪常會須就現時根據薪常會於一九八六年所訂立的發放與工作相關津貼的原則、資格規限及津貼額等事宜（詳見薪常會第 15 號報告書）重新審議，並就如何改善監察及檢討機制提出意見。

2.21 薪常會於一九九九年六月十日接受邀請並成立專責小組展開研究。從七月份開始直至年終，專責小組共召開了三次會議對如何進行這一相當複雜的檢討作出研究。

2.22 專責小組的第一步工作是收集在政府及私營機構內有關該等津貼的資料。在專責小組十一月的會議上，小組審議了由公務員事務局提交的有關該等津貼現時在政府部門內發放情況的報告。於十月間，就私營機構情況所進行的調查亦已完成。有關的資料已於十一月會議時提交小組參考。

2.23 於十一月會議時，小組同時考慮了與員方見面的問題。小組覺得雖然檢討的時間表相當緊迫，同時當局亦已明言將會在薪常會的檢討報告完成後諮詢員方，小組仍覺得應與代表員方的兩大公務員工會組織（即高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會）和除此之外的三大公務員工會（即香港公務員總工會、公務員工會聯合會和政府人員協會）代表見面，直接聽取他們對檢討的意見。

2.24 為此，小組於一九九九年十二月二十八日召開了兩次與員方代表的非正式會議。除高級公務員評議會（高

評)的員方代表外，其餘四大工會組織的代表都出席討論。小組覺得討論相當有用。代表們提出了一連串廣泛的問題包括與工作相關津貼在政府工作中所扮演的角色；一九八六年所訂定的發放有關津貼的原則和他們於今天是否依然適用；發放該等津貼的合資格截分點應否繼續定於總薪級表第 33 點，抑或應調低；目前各種與工作有關津貼的分類名目應否簡化及將來的監察和檢討機制應如何改善等。小組向工會代表清楚闡明對檢討的結果並無任何預先的假設，並對員方代表坦誠的意見交流表示感謝。

2.25 據高評員方代表稱，他們不出席的理由是因為小組拒絕向他們透露有關私營機構情況調查的資料。小組給他們的解釋是由於在進行調查前已向參與的公司承諾他們提供的資料將被嚴加保密，因此小組不可能答應高評員方的要求。小組同時向高評員方保證，有關的調查數據只會作為小組的參考資料而不會被直接應用於檢討之內。有鑑於高評員方未能出席，小組覺得如有需要可於二零零零年一月與他們單獨會晤。

2.26 按目前進度，小組可於二零零零年三月完成審議，而薪常會向行政長官提交的檢討報告可於四月內完成。

## 第三章

### 就附帶福利及公務員體制改革的意見 及與主要公務員工會的聯絡

3.1 在年度內，薪常會就當局提出的兩項附帶福利修訂事宜向行政長官提交意見。薪常會同時保持對公務員體制改革進程的關注並與主要公務員工會代表會晤，瞭解他們最關心的問題。本章扼要載述有關活動的情況。

#### 就附帶福利提交的意見

##### (甲) 停止向新聘公務員發放與房屋相關的福利

3.2 於四月時，當局邀請薪常會就其建議停止向在劃一聘用及服務條款（劃一條款）下受聘的新入職公務員提供下列與房屋相關的附帶福利 -

(甲) 非職位所需宿舍的家具及用具及其替代津貼；和

(乙) 酒店膳宿津貼

3.3 家具及用具／家具及用具津貼的設立可追溯至數十年前當政府僅為外籍公務員提供高級公務員宿舍作為居所之時。在當時，提供家具和家居用品使外籍員工能在宿舍安居不是沒有道理，因為不能期望外籍員工攜帶厚重的家居用品來港赴任。他們之中很多是以合約制聘任，因而不打算在香港長期定居。不過，隨着多年來高級公務員宿舍和部門宿舍數目的增長，這些考慮已變得過時。

3.4 就以在一九七二年設立的酒店膳宿津貼來說，當時的看法是從海外招聘到港的公務員，在未分配到宿舍之前，居住於酒店期間會因此負擔較高的生活開支。不過，今時今日本港餐館數目和食肆種類都較以往倍增，公務員和他們的家人已無必要在下榻的酒店內進餐。因此，當局



認為政府不應繼續對暫住酒店的公務員給予日常生活費用的資助。

3.5 當局建議從一個批准的日期起，即時停止對在劃一條款下受聘的公務員居住於非職位所需宿舍時提供家具及用具／家具及用具津貼和酒店膳宿津貼。不過，居住於職位所需宿舍的公務員仍可獲供應家具及用具。

3.6 在薪常會一九九九年四月一日的會議上，我們審議並支持當局停止給予在劃一條款下受聘的公務員上述兩項福利的決定。我們獲悉當局建議採取步驟減少或取消將上述福利項目繼續提供給合資格的現職公務員。我們認為當局應加快落實建議的步伐。

3.7 我們的建議詳載於一九九九年四月十九日致公務員事務局局長的函件內（附錄 F）。我們獲悉從一九九九年五月一日起，新聘公務員已不再獲發上述福利。

#### （乙）往返住所及辦事處交通費的檢討

3.8 往返住所及辦事處交通費的補貼和往返住所及辦事處的行車津貼設立於五十年代，用以補償調派到新界工作的公務員在交通方面較高的支出。往返住所及辦事處交通費的申領額是以「最便宜路線」減去一個「不得申領補助數額」來計算（這數額目前以來回行程計算為\$11.4）。獲准駕駛私家車執行公務的人員，可申領往返住所及辦事處的行車津貼。

3.9 由於過去 30 年間，香港的市區逐步發展及交通網絡的快速改善，當局認為簡單地以新界地區作為發放往返住所及辦事處交通費／往返住所及辦事處行車津貼的標準已不合時宜。不過，為方便調派員工，當局認為仍有需要為於比較偏僻的地點工作的人員提供某種形式的合理補助。

3.10 當局於一九九八／九九年度對公務員往返住所及辦事處的行程進行檢討後，建議以「補助交通津貼」取代現行的往返住所及辦事處交通費及往返住所及辦事處行車

津貼的安排。在新的安排下，只有被調派到「指定辦事處」（而指定辦事處必須與該人員居住的地點非屬同一區份）的人員才有資格申領補助交通津貼。當局與部門管方經磋商後擬定了一系列位於離島（包括大嶼山）、邊界地區和交通較難以到達的地區內的指定辦事處地點。

3.11 在新建議下，補助交通津貼將以非實報實銷方式發放但須課稅。因應不同地點交通費用的差異，津貼額將分為兩個水平，初步擬定為—

（甲）在機場／離島工作的人員可得\$29.0；而

（乙）在其他「指定辦事處」工作的人員可得\$9.2。

3.12 所有人員（包括那些不在指定辦事處工作的人員）在有需要申領發還實際支出時（例如在沒有其他適合的交通工具情況下而乘搭的士的人員），他們申領的款項必須已超過「不得申領補助數額」的上限。根據一九九八年調查的結果，該上限初步定為\$22.4。

3.13 在薪常會一九九九年十二月二日的會議上，我們考慮了當局的建議並贊同當局早應對往返住所及辦事處交通費／往返住所及辦事處行車津貼進行檢討。將可獲得補助交通津貼的辦事處清楚列出，新的制度較目前簡單地以新界作為界定標準的制度更佳。建議的補助額亦算合理。我們因此支持當局的建議，但要求當局緊密檢視目前所列出的指定辦事處及補助額以便確保新制度能切合實際需要。

3.14 薪常會的意見和建議詳載於一九九九年十二月九日呈交行政長官的函件內（附錄 G）。我們獲悉當局將徵求立法會財務委員會的批准於明年初實施新的安排。

## 公務員體制改革

3.15 行政長官於一九九九年一月十四日在立法會宣布政府將會就公務員管理制度的下列範疇進行檢討和改革：（甲）入職及離職機制；（乙）薪酬及附帶福利；（丙）紀律程

序；及(丁)表現管理、專業培訓及個人發展。當局於一九九九年三月八日發出公務員體制改革諮詢文件並在公務員工會和社會人士之間展開廣泛的討論。諮詢期於一九九九年六月八日結束。當局收到超過 600 份意見書，其中超過 90 份來自公務員工會。從一九九九年八月到十二月期間，當局進入第二階段諮詢，成立了四個工作小組就行政長官所宣布的四個政策範疇如何推行改革提出具體的安排建議。

3.16 薪常會對公務員體制改革的進度密切注視。在我們的例會上，當局的代表向我們作出詳細的匯報。在入職及離職機制方面，當局分別於一九九九年九月十七日及一九九九年十一月三十日發出兩份諮詢文件，對於未來公務員應否以合約條款而非以目前的長俸條款受聘作了廣泛的討論。當局最新的看法是將來公務員在完成試用期後一般將以三年合約條款受聘，待完成第一次合約條款聘用期後才考慮會否以長俸條款聘用他們。當局將委任顧問研究設立公務員公積金的可行性及研究設計和執行的細節以便取代現時的退休金制度。有關工作小組將於一九九九年十二月月底召開會議，考慮上述種種與入職制度相關的問題應如何解決。

3.17 就「附帶福利」一事，當局於一九九九年十月發出諮詢文件陳述就新聘公務員的附帶福利進行改革的初步建議。該等建議涵蓋假期、度假旅費、房屋、醫療及牙科福利和本地教育津貼等項目。值得留意的改變是當局提議引入新的醫療保險制度取代現時的為公務員而設的免費醫療和牙科服務。根據當局向我們的匯報，到目前為止，員方的原則上並不反對這一建議，條件是在新的安排下所提供的服務水平不應低於現有的水平。當局將聘請顧問提供具體安排的建議以便與員方繼續討論。

3.18 就制定紀律處分制度一事，當局於一九九九年八月發出諮詢文件建議成立一個中央統籌和獨立的常設秘書處處處理所有目前在部門層面和中央層面由公務員事務局所負責的紀律處分個案。到目前為止，員方對這一建議反應積極。

3.19 當局在向薪常會匯報時保證會對員方提出的意見加以慎重考慮，同時將推行改革的步伐定為按部就班，穩中求進。由於當局並未正式邀請薪常會就改革提出意見，到目前為止我們仍未就此事發表任何書面意見。由於薪常會最終會獲邀就當局提出的具體實施安排提出意見，我們覺得在諮詢期間不應向當局提出意見以免先入為主。薪常會將密切注視公務員體制改革明年的進一步發展。

### 與主要公務員工會的聯絡

3.20 從一九九二年起，薪常會每年都與高級公務員評議會（高評）和第一標準薪級公務員評議會這兩個由政府的中評組成的中央諮詢議會的員方代表舉行非正式會晤。高評的員方成員由香港海外公務員協會、本地高級公務員協會和香港政府華員會組成。為聽取更廣泛的意見，薪常會從一九九六年起將會晤範圍擴大至包括三大屬於聯盟類型但並非高評成員的工會代表，即香港公務員總工會、政府人員協會和公務員工會聯合會。薪常會覺得在與員方保持聯絡，瞭解他們最關注的問題一事上，非正式會晤起了相當重要的功效。

3.21 在一九九九年六月至十月期間，薪常會召開了上述的非正式會議。在公務員最關注的問題上佔首位的就是由薪常會於六月完成的公務員資歷基準和入職薪酬檢討及公務員體制改革等事宜。其他受關注的事項包括資源增值計劃，政府服務的私營化／公司化，公務員的諮詢架構，醫療和房屋福利的改善及其他與職系有關的具體問題。

3.22 就入職薪酬來說，員方討論的焦點集中在他們認為有問題的薪酬比較調查方法，他們覺得該方法忽略了公務員工作的特殊性。亦有員方代表認為將調查結果直接套用到公務員薪酬上，引致在某些職系內出現薪酬對比關係顛倒的情況會引起管理上的問題。亦有代表關注到太頻密的薪酬檢討會破壞公務員職系之間存在的薪酬對比關係以及整體的穩定性。亦有代表提出應要進行公務員職系的職責和責任的全面及深入檢討，因為自從對上一次的全面的檢討在一九八九年完成後，在這相隔十年之間，公務員的職責

已變得比以前更為繁重。他們認為應按這種變化來對公務員的薪酬作出適當的調整。

3.23 在公務員體制改革方面，員方代表向薪常會不斷重申公務員並非反對為提高公務員的生產力和效率而推行改革。他們主要的關注是改革不應成為削減經費和開除員工的理由和改革不應在對員工的再就業和失去職位的補償毫無安排下進行。代表亦對指令離職的建議提出批評，低級公務員的代表尤其對資源增值計劃和政府服務私營化／公司化計劃表達關注。他們對我們坦言政府服務私營化／公司化計劃已在公務員之中引起廣泛的焦慮和不滿。他們認為在一九九九年內發生的公務員大遊行和請願事件都是在於公務員對將會失去職位而產生的恐懼感所誘發的。在如此不安的環境下，員方多位代表不期然地對我們表達了他們對現時的諮詢架構未能讓政府與公務員充份溝通的不滿。

3.24 我們細心聆聽代表們的意見並在適當時提出我們的意見，互相交流。我們明白，在出現這麼多重要變化或說有的更多的變化將會出現的時刻，一九九九年對公務員來說的確是相當不容易的一年。不過，我們提醒代表們，公務員體制改革的趨勢是不能逆轉的，而這一趨勢與在私營機構中早已出現的機構重組浪潮是一脈相承的，為的是改善效率和保持競爭力。為使公務員體制改革可成其事，當局與員方必須齊心一致，堅毅承擔。我們告訴代表們，當局在向我們匯報改革的進展時，向我們保證改革將會是逐步就班，在員方可以充份參與下，逐步推行的。雖然我們與員方代表的會晤是非正式的，我們亦將他們的就公務員體制改革和改善醫療、房屋福利和關乎個別職系的事項轉達當局加以考慮，並要求當局適當地跟進。

3.25 在年度內，秘書長和秘書處職員與在工作上共興趣的主要私營機構代表保持聯絡，以便留意私營機構的發展，並向他們解釋有關公務員薪酬、服務條件和薪酬趨勢調查的各種問題。

## 第四章

### 薪酬趨勢調查制度

4.1 每年的薪酬趨勢調查，目的是找出在調查範圍內的私營機構全職僱員，他們的平均薪酬變動指標。薪酬研究調查組（調查組）根據從這些機構所收集得來的資料，包括一般增薪、花紅、勞績獎賞及遞增薪額，計算出三個薪金級別各自的總薪酬趨勢指標。該等指標經薪酬趨勢調查委員會核證及同意後，即公布週知。

4.2 按一九八八年政府委任的調查委員會的建議，當局會從該等指標扣減公務員遞增薪值（此數值是按各薪金級別所佔的薪酬總開支百分比計算），以得出淨薪酬趨勢指標。當局在調整公務員薪酬時，會根據這些淨指標，以及其他因素，例如政府的財政狀況、當時的社會及經濟情況等，來加以考慮。

#### 薪酬趨勢調查委員會

4.3 薪酬趨勢調查委員會（委員會）是一獨立機構，於一九八三年經薪常會建議由政府成立的。委員會由薪常會一名委員擔任主席，成員包括政府當局及職方代表。委員會的成員組織載於附錄 H。

4.4 委員會的主要職能在於授權進行每年一度的薪酬趨勢調查，監察調查組的調查工作及確認其調查結果。當調查結果經委員會確認後，政府就會根據調查結果與公務員團體商討薪酬調整的幅度，而委員會及薪常會均不會參與其中的討論。

4.5 當薪常會依照其職權範圍就薪酬趨勢調查方法向行政長官提供意見時，薪常會須參考委員會的意見。

4.6 委員會在一九九九年召開了三次會議：第一次於五月舉行，審閱和確認一九九八／九九年度的調查結果；

第二次於九月舉行，檢討薪酬趨勢調查方法和調查範圍，為一九九九／二零零零年度的調查作好準備；最後一次會議在十二月舉行，確定調查範圍並授權進行一九九九／二零零零年度薪酬趨勢調查。薪酬研究調查組在薪常會秘書長的領導下，為委員會提供支援服務。

## 一九九八／九九年度薪酬趨勢調查

4.7 調查於一九九九年一月至五月期間進行。調查範圍包括 82 間公司，調查組成功收集了 77 間公司（共 128,414 名僱員）於一九九八年四月二日至一九九九年四月一日的 12 個月內的薪酬調整資料，並按照既定的準則分析這些數據。經詳細考慮後，委員會確認了調查結果並於一九九九年五月十九日公布總薪酬趨勢指標。調查結果概要載於附錄 I。

4.8 財政司司長於一九九九年三月三日的財政預算案演辭中宣布，基於財政考慮，一九九九／二零零零年財政年度內公務員將不會獲得薪酬調整。至於是否需要作出比凍結薪酬更進一步的行動，則有待政府在收到調查結果後再作檢討。其後，政府於一九九九年六月八日決定，在公務員薪金級別內的所有公務員薪酬在一九九九／二零零零年財政年度內均會凍結，由一九九九年四月一日起生效。因此，各類公務員薪級表於一九九九年中均未曾作出調整，詳見附錄 J。

## 一九九九／二零零零年度薪酬趨勢調查的預備工作

4.9 委員會在九月的會議中，就現行的薪酬趨勢調查方法及調查範圍作出檢討，以便進行一九九九／二零零零年度薪酬趨勢調查。由於現行的調查方法能提供準確和可靠的數據，供計算總薪酬趨勢指標之用，因此委員會決定該調查方法可於一九九九／二零零零年度繼續沿用，無須修改。至於調查範圍，委員會贊成一九九八／九九年度薪酬趨勢調查範圍內的 82 間公司應在一九九九／二零零零年度的調查繼續沿用。

4.10 委員會在十二月的會議中，同意授權調查組於二零零零年一月至五月初進行一九九九／二零零零年度的薪酬趨勢調查。



## 第五章

### 未來工作計劃

5.1 我們致力於二零零零年四月完成公務員與工作相關津貼的檢討。與此同時，我們亦將會向公務員事務局局長就如何簡化現行的資歷組別制度提供意見，為將於下半年首次進行的公務員資歷基準和入職薪酬數據作每年的更新工作做好準備。

5.2 我們會繼續履行職權範圍內的職責，就當局認為需要更改任何有關個別職系的薪酬和架構的建議提供意見。我們會密切注視公務員體制改革的進一步發展及檢討薪酬趨勢調查的方法，以確保收集到的數據的可信性。

5.3 一如以往，我們會繼續在來年安排與七個主要公務員工會進行非正式會晤。我們亦會與非公務員機構保持聯繫，務求在履行薪常會職責的時候，能充分掌握與我們職責有關的事態最新的發展情況。