

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名單分別載於附錄 A 及附錄 B。

1.3 本報告書是薪常會第 20 份工作報告，載述本會於二零零零年度內的工作。在本年度內，我們總共召開了 6 次正式會議、4 次專責小組會議及 7 次與公務員評議會／工會的非正式會晤。

1.4 隨著**高登爵士**，大紫荊勳賢，JP 於二零零零年八月一日退任後，**楊家聲先生**，JP 獲委任為薪常會主席。**高登爵士**以他的真知灼見和卓越的領導才華，自一九八八年起數度帶領本會進行重要的檢討工作。對此，我們謹表衷心謝意。另外 4 位成員，即**陳兆源博士**，JP，**趙世存先生**，JP，**簡大偉先生**，JP 及**葉錫安先生**，JP 亦相繼於本年度內任期屆滿，離開本會。他們對薪常會的工作貢獻良多，在此謹向他們一一致謝。此外，我們熱烈歡迎**蒲祿祺先生**，BBS，JP，**羅家駿先生**及**徐尉玲女士**，JP 於二零零零年八月一日起出任本會成員。

1.5 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。我們亦感謝署理秘書長**苗華安先生**以及秘書處全體職員（名單載於附錄 C）。他們為本會提供了高效率的服務。

第二章

與工作相關津貼檢討、個別提交薪常會的建議 及與公務員工會的非正式會晤

2.1 本章簡述我們在檢討與工作相關津貼和審核當局提交的個別建議時所作出的意見及提議。

與工作相關津貼的檢討

2.2 一九九九年五月二十六日，我們接獲當局的邀請進行公務員與工作相關津貼的檢討。我們於七月展開工作，並成立了一個由四位薪常會成員組成的專責小組督導檢討的工作。檢討所涵蓋的範圍以及專責小組的成員名單載於附錄 D。

2.3 這次檢討是一項全面性的工作，包括重新探討與工作相關津貼在公務員架構裏所扮演的角色以及審議薪常會自一九八六年所頒布的與工作相關津貼的發放原則和方法，看看他們是否仍然切合目前的情況。當局並要求本會提出方法改善未來發放與工作相關津貼的監管機制。為協助檢討的進行，我們會見了主要的公務員工會聽取他們的意見。我們並要求公務員事務局就現行發放與公務員工作相關津貼的運作情況提供詳盡的資料。我們亦進行私營機構內有關運作情況的調查。我們向公務員工會明確指出，調查的結果只供薪常會作內部參考之用，而不會應用於檢討之內。與工作相關津貼檢討的詳細內容載列於我們於二零零零年六月向行政長官呈交的報告書（第 38 號報告書）之內。由於當局仍需就報告書的內容詳加考慮，因此該報告書目前尚未付印。據我們了解，當局在實施報告書的建議之前，會諮詢部門管方和員方的意見。

就個別提交薪常會的建議所提供的意見

(甲) 簡化公務員資歷組別

2.4 在一九九九年檢討公務員資歷基準和入職薪酬時，我們發覺當時存在的 16 個資歷組別中某些組別的命名

由於自一九八九年對上一次檢討以來情況的變遷而變得不甚準確。為避免令公務員及將來參與薪酬比較調查的私營公司感到混淆，我們在一九九九年公務員入職薪酬檢討報告書（第 36 號報告書）中建議，當局應考慮檢討資歷組別的名稱和數目，以便簡化資歷類別。

□

2.5 當局接納了我們的建議，並隨後邀請我們就簡化現行的資歷組別制度提供意見。檢討詳情已載列在我們於二零零零年三月十二日呈交行政長官的函件（附錄 E）內。經過是次檢討後，資歷組別的總數減為 12 個，而若干組別的名稱亦經修訂，以符合該等組別內學歷的變動。我們得悉當局已自二零零零年五月二十二日起實施我們的建議。

（乙）新聘公務員附帶福利條件

2.6 作為公務員體制改革的一部分，當局於二零零零年三月邀請本會就新聘公務員的假期、度假旅費及房屋福利的新安排提供意見。當局的主要建議如下 -

- （ a ）縮減假期賺取率和以工作日計算假期日數；積假最多以不超過兩年可賺假日數目為限和公務員離職時假期餘額可折算為現金；
- （ b ）度假旅費津貼（只適用於首長級人員）毋須實報實銷並只限有關公務員本人才可享有；以及
- （ c ）引入非實報實銷現金津貼（下稱現金津貼）以取代現行在總薪級表第 34 點或以上或同等薪點的新入職人員可享有的居所資助計劃及租金津貼計劃，及現行在總薪級表第 22 至 33 點的新入職人員可按配額制度享有的自置居所資助計劃。現金津貼的發放以十年為限，津貼額則與現行的居所資助津貼額及自置居所津貼額相等。由於領取現金津貼的人員將不受防止享用雙重房屋福利的規則所限制，現金津貼額將被扣減百分之五以補貼撤銷限制所引致的額外成本。

上述 (a) 和 (b) 項建議與私營機構內類似的安排大致相若，我們因此不反對這些建議。至於 (c) 項建議，我們認同引入現金津貼的理據，但對扣減津貼額的做法則有所保留。為了維持政府的成本不變，當局在估計目前大約有百分之五的合資格員工礙於防止享用雙重房屋福利的規則不能領取任何房屋福利的情況下，建議現金津貼額需扣減百分之五。我們不能理解這種安排的邏輯性，並認為安排對員工並不公平。我們於二零零零年三月十七日致函行政長官 (附錄 F) 除對當局就新聘公務員的附帶福利條件所作的建議表示支持外，還表達了我們對扣減安排的保留。

2.7 我們隨後獲公務員事務局局長告知，當局已因我們的保留意見，重新對扣減津貼額的安排作出考慮。不過，基於財政理由，當局決定維持扣減津貼額的建議。我們得悉新的附帶福利條件已於二零零零年六月一日起生效。

(丙) 新公務員入職制度下的傷、亡福利

2.8 二零零零年四月，我們獲當局邀請，就按新公務員入職制度下的試用或合約條款受聘的新聘公務員的傷、亡福利建議提供意見。新的安排旨在維持新聘公務員的傷、亡福利水平與現時員工所享有的水平大致相若。

2.9 目前，所有公務員，不論是按永久性或臨時性條款聘用的，因公受傷或死亡均可像本港其他僱員一樣根據《僱員補償條例》(第 282 章) 領取補償。但按常額及可享退休金條款受聘的人員則享有退休金計劃內的額外福利。當局因此建議按試用條款及合約條款受聘的人員亦可同樣享有《僱員補償條例》所規定的補償。不過，由於新入職人員並非可享退休金人員，因此，在退休金計劃內所提供的額外福利對他們並不適用。

2.10 公務員在執行公職期間死亡 (不論原因) 假若他們是按可享退休金條款聘用的人員，現時可獲在退休金計劃內所提供的額外恩恤金。服務年資少於五年的人員可獲相當於 12 個月的薪酬。年資超過五年的恩恤金額則按退休

金法例所規定的公式計算。為了維持福利水平大致相若，當局建議按試用條款及合約條款受聘的新入職人員在執行公職期間死亡時，不論原因及年資長短，都可獲得一筆相等於 12 個月最後月薪的死亡福利。這是一筆額外的金額，並不影響有關僱員可得的與職務相關補償（假如他享有的話）及任何其他福利，例如在公積金計劃下累積的退休福利、按比例可領取的約滿酬金以及／或代替累積假期的特惠金。

2.11 我們認為當局的建議是公平和合理的，因此我們支持這個建議。我們於二零零零年五月十九日致函公務員事務局局長（附錄 G）表達我們的決定。我們得悉新建議已於二零零零年六月一日起生效。

（丁）取消考績關限制度及改革有關公務員增薪的規例

2.12 公務員考績關限制度存在若干缺點，例如：關限只在某些職系和職級內出現，並只限於薪級表上的某些指定支薪點。多年以來，通過考績關限幾乎已成為必然的步驟，與有關人員的實際工作表現毫不相連。二零零零年五月，我們獲當局邀請就取消考績關限制度提供意見。當局同時建議改革公務員的增薪制度，使它成為更有效的員工表現監察工具。在新的制度下，部門／職系首長需要更醒覺地處理增薪決定，在員工的表現低於既定標準時須暫停或延遲給予增薪。

2.13 我們經過審議後，決定支持當局的建議。不過，我們覺得當局的改革仍未夠徹底。我們認為，一個真正以表現為本的獎勵制度不單應對工作表現差劣的員工施以懲罰，更應對工作表現出色的員工加以獎勵。因此，我們建議當局應在改革增薪制度的下一步時，考慮如何適當地獎勵表現出色的員工。

2.14 我們於二零零零年六月九日致函公務員事務局局長（附錄 H）提交意見。我們得悉當局的建議已於二零零零年十月一日起實行。

(戊) 停止發放家具及用具津貼

2.15 二零零零年五月，我們獲當局邀請，就停止向現時尚未符合申領家具及用具津貼資格但當他們的薪金達到總薪級表第 34 點（或同等薪點）時將會按目前的規例享有申領資格的人員發放家具及用具津貼的建議，提供意見。當局的建議是因應審計署署長於二零零零年二月十六日提交政府帳目委員會的報告書內容而提出的。

2.16 根據審計署署長的意見，家具及用具津貼本質上屬於向須要為政府提供的居所（無論是宿舍或自行租住形式）繳納租金的人員退還租金的一種安排。因此，不須向政府繳納租金的人員，不應享有申領家具及用具津貼的資格。

2.17 當局經過深入研究，由五十年代家具及用具津貼開始發放起，得出的結論是：雖然家具及用具津貼起源於一九五五年時的扣除租金安排，但隨著時日過去，該項津貼已成為符合申領資格人員的服務條件的一部分，不論他們是否具備申領家具及用具的資格及是否須向政府繳納租金。有見及此，當局認為不適宜撤銷現時的受惠者享有該項津貼的權利。當局認為，員工享有這些津貼的資格是受契約所規定的。作為一個良好的僱主，政府應該履行對僱員的承諾。

2.18 不過，當局認為對現時尚未符合申領資格但按現行公務員事務規例他們將在薪金達到總薪級表第 34 點（或同等薪點）時具備資格的人員撤銷家具及用具津貼是恰當的。當局因此建議，在一個截算日期起計，所有在一九九九年五月一日前受聘而薪金未達到總薪級表第 34 點（或同等薪點）或以上的在職人員，即使在其薪金達到總薪級表第 34 點（或同等薪點）時亦不能享有申領家具及用具津貼的資格。這個建議不會對在職人員構成影響，除非他們已受制約不能享有該項津貼。

2.19 在薪常會二零零零年六月十五日的會議上，我們審議了當局的建議。我們對當局所作的決定並無異議，並

且贊同有關的建議。我們的意見和建議詳載於二零零零年六月二十日呈交行政長官的函件內（附錄 I）。我們獲悉當局已於二零零零年七月一日實施新的建議。

（己）逾時工作津貼和相關津貼的檢討

2.20 薪常會對上一次檢討逾時工作和發放逾時工作津貼的一般性原則是在一九八二年時進行的。由於事隔多年，當局在諮詢過員方的意見後，於二零零零年九月邀請我們就加強管理逾時工作津貼和相關津貼的新措施提供意見。這些措施包括澄清何謂「無可避免」的情況以消除在考慮應否批准執行逾時工作時引起的混淆；批核逾時工作應由一位本身不符申領逾時工作津貼資格的主管人員負責；管制申領逾時工作津貼的截分薪點應繼續沿用以摒除達到某一薪金水平的員工申領逾時工作津貼的資格；以及除非在一段合理期間內未能作出補假的安排，否則一般而言逾時工作應以補假作償。

2.21 當局認為並無需要更改現行的逾時工作津貼額。當局亦曾就相關的事項，例如上班候命工作津貼，進行檢討，所得的結論是這些津貼仍有需要，因此毋須更改。

2.22 在薪常會二零零零年十月的會議上，我們審議並支持當局就管理逾時工作及相關津貼的建議，我們的意見及建議載列於二零零零年十月十二日呈交行政長官的函件內（附錄 J）。我們得悉，新的安排已於二零零零年十二月一日起實施。

（庚）公務員入職薪酬每年一度的修訂

2.23 我們在第 36 號報告書（一九九九公務員入職薪酬檢討報告書）內提出的建議之一就是「每隔三至四年應進行一次全面的資歷基準及入職薪酬檢討，在此期間則進行每年的修訂。」這個建議目的是在確保公務員的入職薪酬水平能與私營機構內具有相類入職資歷職員的薪酬水平保持相若。

2.24 當局接納了我們的建議，隨後在二零零零年六月邀請薪常會進行第一次的修訂調查，以便確定在一九九九年九月二日至二零零零年九月一日期間私營機構僱員的入職薪酬曾否發生任何變化。

2.25 由於這次調查的目的在於確立入職薪酬曾否發生任何變化，薪常會決定調查範圍應集中於曾參與一九九九年調查的 133 間私營公司內的職位的入職薪酬，而調查的方法亦與該次調查的方法相同。

2.26 調查結果顯示，整體而言，私營機構的入職薪酬在調查期內並無任何顯著的變化。調查結果報告書已於二零零零年十月五日提交公務員事務局局長。

2.27 我們於二零零零年十月七日獲當局告知，根據調查的結果，公務員的入職薪酬在二零零零年內將維持不變。

與公務員工會的非正式會晤

2.28 自一九九二年起，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組成的中央諮詢議會的員方代表進行非正式會晤。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，薪常會自一九九六年起將會晤範圍擴大至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。我們覺得在與員方保持聯繫，瞭解他們所關注的問題上，這些會晤起了相當重要的作用。

2.29 在二零零零年度，我們與公務員工會的非正式會晤於十月至十二月期間舉行。在與會者提出的眾多事項中，最受員方關注的仍然是政府在一九九九年三月推出的公務員體制改革。雖然公務員大致上都認同改革的精神和方向，但他們明顯地對改革所帶來士氣上的負面影響感到焦慮不安。員方代表認為這是由於推行改革措施的步伐過急，以及在改革過程裏中央政府與主要公務員評議會／工會之間的關係迅速惡化所造成的後果。為了改善這個情

況，香港政府華員會告知我們，他們已向當局提交了有關在廿一世紀重建政府與公務員工會之間的伙伴關係的建議。

2.30 在薪酬方面，我們得知員方普遍覺得隨著香港經濟逐步復甦和傳媒廣泛報導大型的私營公司僱員普遍獲得百分之二至五的薪酬加幅後，公務員亦應相應地在二零零一年獲得加薪。在服務條件方面，員方所關注的事項似乎主要集中在新的公積金計劃，以及當局正在研究的醫療及牙科保險福利計劃。員方代表期望能從當局處獲悉更多有關上述計劃的詳情。

2.31 員方代表向我們簡述了有關將第一標準薪級員工的聘用身分從「乙類」轉為「甲類」建議的最新進展，以及當局正就香港公務員總工會、政府人員協會和公務員工會聯合會加入高評的申請一事重新考慮的情況。我們欣悉這兩項存在已久的議題在當局和員方的共同努力下最終得以向前邁進。

2.32 在年度內，秘書長和秘書處職員與在工作上有共同興趣的主要私營機構代表保持聯絡，以便密切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。

第三章

薪酬趨勢調查制度

3.1 每年進行的薪酬趨勢調查，目的是找出參與調查的私營機構中，全職僱員的平均薪酬變動指標。根據從這些機構收集得來的資料（包括一般增薪、花紅、勞績獎賞及遞增薪額），薪酬研究調查組（調查組）計算出三個薪金級別各自的總薪酬趨勢指標。該等指標須經薪酬趨勢調查委員會核證及同意。

3.2 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。這些淨指標，以及其他因素，例如員工士氣、政府財政、當時的社會及經濟情況等，會作為當局調整公務員薪酬時的考慮根據。

薪酬趨勢調查委員會

3.3 薪酬趨勢調查委員會（委員會）是於一九八三年經薪常會建議由政府成立的一個獨立機構。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 K。

3.4 委員會的主要職能為授權進行每年一度的薪酬趨勢調查，監察調查組所進行的調查工作及確認其調查結果。當委員會確認調查結果後，政府會根據調查結果與公務員團體商討薪酬調整的幅度。委員會及薪常會均不會參與其中的討論。

3.5 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。

3.6 委員會在二零零零年間召開了四次會議：第一次於五月初舉行，由調查組監督向委員會提交一九九九／二零零零年度的調查報告；第二次於五月中舉行，審閱和確

認一九九九／二零零零年度的調查結果；第三次會議於十月舉行，主要檢討薪酬趨勢調查方法和調查範圍，為二零零零／二零零一年度的調查作準備；最後一次會議在十二月舉行，確定調查範圍，並授權調查組進行二零零零／二零零一年度薪酬趨勢調查。調查組在薪常會秘書長的領導下，為委員會提供支援服務。

一九九九／二零零零年度薪酬趨勢調查

3.7 調查於二零零零年一月至五月期間進行。調查範圍包括 83 間公司，調查組成功收集了 71 間公司（共 122,273 名僱員）於一九九九年四月二日至二零零零年四月一日的 12 個月內的薪酬調整資料，並按照認可的調查方法分析這些數據。經委員會同意，調查結果在二零零零年五月十七日供委員會正式確認前，預先於五月十日公布。經確認的調查結果概要載於附錄 L。

3.8 政府於二零零零年五月三十日決定，由二零零零年四月一日起，不論薪金級別，所有公務員的薪酬在二零零零／二零零一財政年度內均被凍結。因此，各類公務員薪級表於二零零零年均沒有作出調整，詳見附錄 M。

二零零零／二零零一年度薪酬趨勢調查方法和範圍的檢討

3.9 委員會在十月的會議中，就現行的薪酬趨勢調查方法及調查範圍作出檢討，以便進行二零零零／二零零一年度薪酬趨勢調查。由於現行的調查方法能提供可靠的數據，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二零零零／二零零一年度繼續沿用，無須修改。由於四間公司因個別原因，或因未能符合認可的調查方法而須從調查範圍中剔除，在調查範圍內的公司數目因而減少至 79 間。委員會決定在二零零零／二零零一年度調查中加添十間新公司，使調查範圍內的公司數目增加至 89 間。

在調查範圍內加設一個新的資訊／高科技界別

3.10 鑑於資訊／高科技行業在香港的迅速發展，委員會對資訊／高科技公司在調查內的代表性是否足夠，及應否在調查範圍中加設一個新的資訊／高科技界別，表示關注。委員會獲悉，在調查範圍內現有 15 間公司從事資訊／高科技及相關活動，它們合共僱用超過 27,000 名僱員，約佔調查範圍內僱員數目的百分之二十。由於調查範圍內經濟界別的分類是根據政府統計處所沿用的分類而訂定，委員會在考慮應否在調查範圍中加設一個新的資訊／高科技界別時，曾徵詢該處的意見。據悉，該處現時採用的經濟界別分類是參照《國際標準行業分類》，而該分類並未有設立一個獨立的資訊／高科技界別。有鑑於此，委員會議決，在現階段不宜在調查範圍中設立一個新的資訊／高科技界別。

3.11 委員會在二零零零年十二月的會議中，同意授權調查組於二零零一年一月至五月初進行二零零零／二零零一年度的薪酬趨勢調查。

第四章

未來工作計劃

4.1 在來年度，我們會繼續履行本會職權範圍內的職責，就當局所提交任何有關更改個別職系或整體公務員的薪酬和服務條件的建議提供意見。

4.2 我們會繼續檢討薪酬趨勢調查的方法，以確保收集到的數據翔實可信。我們亦會在下半年度內進行公務員入職薪酬的更新調查。

4.3 最後，我們會繼續與七個主要公務員評議會／工會以及私營機構保持聯繫，務求在履行薪常會的職責時，能充分掌握與我們職責有關的事態最新的發展情況。