

## 立法會參考資料摘要

### 二零零零年公務員薪酬調整

#### 引言

在二零零零年五月三十日的會議上，行政會議**建議**，行政長官指令我們在二零零零／零一年度凍結公務員薪酬。

#### 背景和論據

##### 現行政策和方法

2. 政府的公務員薪酬調整政策，是每年調整薪酬一次，調整幅度應大致上與私營機構相若，因此，政府每年均進行一次私營機構薪酬趨勢調查。調查所得結果，在減去公務員增薪開支後，便成為釐定每年薪酬調整幅度的基礎。薪酬趨勢調查方法，載於**附件 A**。其他考慮因素包括生活費用的變動、經濟狀況、財政預算、職方的加薪要求及公務員士氣。每年的薪酬調整均是一年一度並按當時情況獨立進行的工作。

##### 一九九九至二零零零年度薪酬趨勢調查

3. 一九九九至二零零零年度薪酬趨勢調查涵蓋 71 間公司共 122 273 名僱員，收集了一九九九年四月二日至二零零零年四月一日期間的數據。調查結果顯示三個非首長級薪金級別的薪酬趨勢指標如下：

	1999-2000 薪酬趨勢總指標 (a)	公務員 的增薪開支 (b)	1999-2000 薪酬趨勢淨指標 (a-b)
高層薪金級別 (月薪 46,486 元至 92,700 元)	0.87%	1.28%	-0.41%
中層薪金級別 (月薪 15,160 元至 46,485 元)	-0.70%	1.27%	-1.97%
低層薪金級別 (月薪 15,160 元以下)	-0.62%	1.16%	-1.78%

## 生活費用

4. 與一九九八年四月一日至一九九九年三月三十一日相比，一九九九年至二零零零年同期的各項生活指數有所下跌，跌幅如下：

丙類消費物價指數 (指以一九九九年價格計算，平均每月開支為 34,000 元至 68,700 元的住戶的消費開支模式)	-4.9%
乙類消費物價指數 (指以一九九九年價格計算，平均每月開支為 18,000 元至 34,000 元的住戶的消費開支模式)	-5.4%
甲類消費物價指數 (指以一九九九年價格計算，平均每月開支為 4,500 元至 18,000 元的住戶的消費開支模式)	-3.9%
綜合消費物價指數 (即按上述所有住戶的消費開支模式計算)	-4.8%

## 經濟狀況

5. 在一九九九年內，香港經濟迅速回升，復蘇主要是由出口強力帶動。本地生產總值在一九九九年首季與上一年比較，雖然按實質計算仍錄得 3.0% 跌幅，但在第二季已回升至 1.1%，第三季進一步上升至 4.4%，第四季更攀升至高達 8.7%。一九九九年全年合計，本地生

產總值以實質計算上升 2.9%，相對一九九八年下跌 5.1%有顯著的好轉。最新數據顯示，二零零零年首季與上一年比較有進一步增長，按實質計算增幅達 14.3%。

6. 這個轉變主要是由於本港工人和企業家極為靈活變通和適應力強。租金顯著回落，使營業成本得以減低；薪酬升幅亦趨緩和，到了一九九九年第二季，更出現較上年同期下降的情況。隨着進口通脹實際上為零，上述成本下降的情況加強了本港的競爭力，同時導致一九九九年的消費物價平均下跌 4%。以全年計算，這是綜合消費物價指數自一九八二年成立以來首次出現下跌。

7. 本地消費開支在一九九九年第二季回復增長。由於本港經濟逐步改善，就業情況亦趨穩定，上述開支在第三及第四季進一步增加。一九九九年全年合計，消費開支按實質計算增加 1.1%，扭轉了一九九八年的 6.7%跌幅。最新數據顯示，二零零零年首季與上一年比較，實質升幅為 8.3%。不過，整體投資開支在一九九八年下跌 6.4%後，在一九九九年持續下跌，以實質計算，跌幅為 17.6%。令人鼓舞的是，上述開支的跌幅已在一九九九年後期放緩了很多，並在二零零零年首季與上一年比較已回復正增長，實質升幅為 5.6%。

8. 在一九九九年初期，勞工市場仍然呆滯，其後穩步好轉。經季節性調整的失業率已由一九九九年首季的 6.2%下降至二零零零年同期的 5.5%。就業不足率在上述期間內同樣下跌，由 3.0%下跌至 2.8%。

### 財政預算的考慮因素

9. 根據臨時結算數據，我們在一九九九至二零零零年度會有 99 億元財政盈餘。財政狀況出奇地好轉，主要是由於投資在外匯基金的財政儲備"意外地"獲得投資收益。這是受到一九九九年間恆生指數急升 70%的促使，令一九九八年的外匯基金所買入的香港股票投資組合價值得以提高。至於二零零零至零一年度，即使已計算因香港地下鐵路有限公司部分私營化而獲得 150 億元的收益，財政司司長預測這年度會有 62 億元赤字。更重要是，我們根據中期數據顯示，預測中期經常開支，遠遠超出經常收入，而經常開支中佔大部分是支付薪酬開支的。財政司司長已公布會成立一個專責小組負責檢討有關連續經營赤字是否反映我們的公共財政在結構上或周期上存在着問題。

## 職方的加薪要求

10. 儘管所有薪金級別的薪酬趨勢指標均為負數，四個評議會當中有三個評議會及高級公務員評議會三會成員中有兩會提交調整薪酬意見，仍要求政府只凍結公務員薪酬。他們提出的理由大致相同。他們指出除了薪酬趨勢指標外，政府也應慎重考慮其他重要的因素尤其是員工的士氣及財政狀況。鑑於市民對政府提供更高效率服務的要求不斷增加，而政府亦推出多項新猷包括資源增值計劃、公務員體制改革、以及控制公務員編制的措施，任何比凍薪再進一步的行動均是不可接受，且會打擊公務員士氣。此外，今年有 99 億元財政盈餘，實在沒有需要實施減薪。第一標準薪級公務員評議會並指出一九九八至九九年度中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標為+0.84%，去年並沒有加給他們，此外，第一標準薪級的員工當中超過 90%人員已達薪級的頂點。

11. 香港政府華員會(華員會)向當局提交全體公務員加薪 1.61%的要求。他們指政府理應考慮由一九八九／九零年度至一九九八／九九年度間薪酬趨勢指標與薪酬調整的累積差額，在中層薪金級別達 3.58%及高層薪金級別達 3.32%。如果把一九九九／二零零零年度的薪酬趨勢負指標計算在內，則中層薪金級別和高層薪金級別的累積差額會分別調整至 1.61%和 2.91%。華員會的要求偏離我們的既定政策，即每年的薪酬調整是一年一度並按當時情況獨立進行的工作。我們並不認為他們持合理根據要求追補任何由以往的薪酬調整計算出來的差額。因此，我們拒絕接受這項加薪要求。

## 二零零零年的薪酬調整

12. 經審慎考慮過所有有關因素，包括薪酬指標，生活費用的變動、經濟狀況、財政預算、職方對薪酬調整的意見及公務員士氣，我們認為應在二零零零／零一年度凍結公務員薪酬。

## 對受資助機構的影響

13. 政府的一貫政策，是把公務員薪酬調整幅度應用於受資助機構。這些機構的薪酬調整與公務員看齊，一直視為既定的資助安排。受資助機構聘用員工，是這些機構作為僱主與他們的僱員之間的事。對政府和受資助機構來說，調整薪酬所影響的，只是資助問題，不是員方／管方的關係問題。

14. 今年凍結公務員薪酬的決定，按資助安排的形式，同樣應用於資助機構。我們已透過有關管制人員把凍結薪酬的決定知會受資助機構的僱主。

## 法律上的影響

15. 根據法律意見所指，雖然調低公務員薪酬符合薪酬趨勢調查結果，政府不能單方面未向職方取得同意而削減僱員的薪酬。我們不認為會有機會與職方達成減薪協議。

## 對財政的影響

16. 凍結薪酬的決定對財政並無影響。

17. 如果在今年實施減薪，估計公務員和受資助機構的薪津方面將可節省 17 億 6,000 萬元。

## 對經濟的影響

18. 政府和任何其他僱主一樣，必須提供合理的薪金和其他僱用條件，才可羅致所需人手和專才。一九九九至二零零零年度薪酬趨勢調查結果顯示，私營機構去年給予僱員的薪酬調整幅度，不是零就是向下微調。目前，公務員約佔總工作人口的 6%，而他們的薪酬則約佔本港整體僱員薪酬的 10%，約相等於本地生產總值的 5%。(若把受資助機構僱員人數包括在內，則公務員連同這些機構的僱員人數便約佔總工作人口的 10%，而薪酬總額則分別約佔整體僱員薪酬的 20%及本地生產總值的 10%)。公務員薪酬調整雖然對整體勞工市場帶來的實際影響有限，但在目前情況下造成的心理影響，可能會較大。

## 宣傳安排

19. 公務員事務局局長已向四個中央評議會的職方和受資助機構知會有關決定。我們已向他們解釋，今年薪酬將會凍結。

20. 我們在同日已發出新聞稿。

## 負責人員

21. 如對本摘要有任何查詢，請致電 2810 3113 與公務員事務局首席助理局長(專責事務)閻瑞華女士聯絡。

公務員事務局

二〇〇〇年五月三十日

## 釐定公務員薪酬調整幅度的方法

### 每年薪酬趨勢調查

每年進行薪酬趨勢調查的制度，在一九七四年開始實施。調查是由公務員薪俸及服務條件常務委員會轄下的獨立薪酬研究調查組進行。

2. 薪酬研究調查組根據下列準則，向本港 71 間公司收集資料：

(a) 按主要經濟行業劃分的公司分布情況，應盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況。

(b) 各公司應該符合下列條件：

(i) 是所屬行業的有代表性僱主，通常僱用 100 名或以上的員工；

(ii) 被公認是穩定的好僱主，一向以合理和有系統的方法管理薪酬事宜；

(iii) 根據適用於香港而非其他國家的因素來釐定薪酬；

(iv) 如果是本港某集團或財團的成員，則必須能夠全權自行釐定和調整薪幅，才可視作獨立公司；以及

(v) 在釐定本身的薪酬調整幅度時，不以政府的薪酬調整幅度為主要的考慮因素。

3. 薪酬趨勢調查周期由上一年的四月二日至當年的四月一日止，調查對象包括所有全職僱員，即工作時間為每周正常工作時數的 75% 或以上，基本薪金與政府的三個非首長級薪級對等。與基本薪金增幅有關的因素，如生活費用的變動、市場薪酬的整體變動、普遍經濟狀況、公司業績、勞績獎賞和遞增薪額等，均在調查之列。基本薪金以外的款項(例如固定或非固定的年終獎金)，其變動也會計算在內<sup>1</sup>。

4. 這項調查得出三個薪酬趨勢總指標，分別代表每一薪級內所有受調查僱員的加權平均薪酬增幅。從這些薪酬趨勢總指標扣除公務員的增薪開支，便得出淨指標，作為釐定薪酬調整幅度的基礎。

---

<sup>1</sup> 我們的計算方法，計及額外款項在發放當年的任何增幅，這類款項如在隨後一年停止發放，也會顯示出來。私營機構發放的任何一筆過特別款項，不會對公務員薪酬造成長遠影響。