

第一章

引言

1.1 公務員薪俸及服務條件常務委員會(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 薪常會運作的方式，是經過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意見。接納與否，純屬政府的決定。我們根據職權範圍，檢討由政府交予薪常會研究的事項或計劃，從而推動改革，並以積極的態度，兼顧有關文化、觀念、效率、尺度等方面的要求。
..... 薪常會的職權範圍及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 21 份工作報告，載述我們在二零零一年的工作。年內，我們共召開了 5 次正式會議，以及 7 次與公務員評議會／工會非正式會晤。

1.4 二零零一年十二月一日，薪常會秘書處與紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)秘書處合併為公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處(聯合秘書處)，為有關公務員及司法人員薪俸和服務條件事宜的四個諮詢組織提供更佳的支援服務。這些諮詢組織分別是薪常會、紀常會、首長級薪俸及服務條件常務委員會(首長級常委會)及司法人員薪俸及服務條件常務委員會(司法人員常委會)，後兩者以往由公務員事務局提供秘書處服務。

1.5 本會得以順利推行工作，有賴公務員事務局局長和他的同事鼎力協助和合作，我們在此謹向他們致謝。我們亦感謝前薪常會秘書處署理秘書長苗華安先生、聯合秘書處秘書長李立新先生，以及前薪常會秘書處和聯合秘書處全體職員(名單載於附錄 C)，為我們提供支援服務。
.....

第二章

薪常會接獲的建議及與公務員工會的非正式會晤

2.1 本章概述我們就當局提交的各项建議作出的意見及提議。

檢討房屋津貼調整機制

2.2 當局在二零零零年十二月就下列建議徵詢薪常會的意見：

- (a) 就居所資助津貼、自置居所津貼和租金津貼¹實施新的調整機制；以及
- (b) 按上一年的全年租金變動調整自行租屋津貼和住所津貼²。

2.3 根據在一九九二年開始實行的機制，居所資助津貼／自置居所津貼／租金津貼按差餉物業估價署編製的私人住宅售價指數截至十二月三十一日為止 12 個月內的物業價

¹ 租金津貼計劃在一九九九年一月推出，適用於一九九九年一月一日或以後按劃一條款受聘及薪點在總薪級表第 34 點或以上的合約人員。根據這項計劃，合資格人員每月可獲一筆數目相等於居所資助津貼的款項，為期最多十年。租金津貼用於在香港租住居所。領取租金津貼的人員如果符合資格，可在其 120 個月的享用期內任何時間根據居所資助計劃或自置居所資助計劃的條款提出申請，並在其餘下的享用期改為接受居所資助計劃／自置居所資助計劃提供的福利。

² 住所津貼只限在一九九零年十月一日至一九九八年十二月三十一日期間按海外條款受聘的公務員申請，而且只可用於在香港租住居所。有關人員不可改為領取居所資助津貼／自置居所津貼／租金津貼。

格走勢作出調整，但調整幅度以同期的甲類消費物價指數的升幅為上限，以控制政府開支。自行租屋津貼／住所津貼則按差餉物業估價署就上一年第三及第四季某些地區所編製的租金指數變化而調整。上述各項房屋津貼在每年四月一日作出調整。

2.4 當局認為現應檢討這個調整機制是否仍然切合時宜。

2.5 根據有關制度，在物業價格上升時，居所資助津貼／自置居所津貼／租金津貼的加幅以甲類消費物價指數的升幅為上限；物業市場衰退時，津貼額則緊隨物業價格的跌幅扣減。多年來，這個制度在物業價格上升時造成累積影響，在物業價格下跌時則造成累積的下調影響。當局認為，為公平起見，應採用一個新機制，根據某一基準年的津貼額、私人住宅售價指數及綜合消費物價指數調整(不論是向上或向下調整)津貼額，以消除這些累積影響。建議的計算公式如下：

$$\text{修訂津貼額} = \text{基準年的津貼額} \times \frac{\text{計至12月31日為止12個月內的私人住宅售價指數}}{\text{基準年的私人住宅售價指數}}$$

但任何上調幅度均以下述升幅為上限：

$$\frac{\text{計至12月31日為止12個月內的綜合消費物價指數}}{\text{基準年的綜合消費物價指數}}$$

當局建議採用最新的數據，即一九九九年的私人住宅售價指數和綜合消費物價指數，以及二零零零年四月一日生效的津貼額，作為日後進行檢討時的比較基數。一般而言，整項綜合消費物價指數而非消費物價指數中只反映租金走勢的房屋因素，會用作通脹／通縮的指標。津貼額的上調幅度會以綜合消費物價指數的升幅為上限，如果綜合消費物價指數在物業價格上升的情況下出現負數，津貼額將不會作出調整。

2.6 至於自行租屋津貼／住所津貼，當局認為根據上一年的全年租金變動而非第三及第四季的租金變動調整，是較適當的做法。由於全年都有員工參加這些計劃，這樣做可把年內的季節性波幅均勻分布。

2.7 職方普遍支持當局的建議，但高級公務員評議會(高評)和警察評議會(警評)各自提出一項建議。高評提議在考慮調整自行租屋津貼和住所津貼時，上一年最後一季的租金變動應佔較大比重。當局認為，增加這個因素的比重，容易導致暫時或短期的波幅擴大。警評要求每三至五年檢討基準年一次，當局認為此舉並無必要，因為基準年的改變不會影響物業價格指數的百分比變動，而後者是調整津貼額的基準。

2.8 當局打算在二零零一年年初徵求財務委員會的批准，以期在二零零一年四月一日下次到期調整津貼時實施建議。由於時間緊迫，我們以傳閱文件方式審議建議。其間，本會一名成員關注到，差餉物業估價署根據不同面積或不同地點的物業單位編製指數，可能會有偏差；以一九九九年而非二零零零年作為基準年，是否恰當；他又指出，差餉物業估價署的指數，在時間上可能較市場落後數月。其後，當局提供有關私人住宅售價指數及以一九九九年作為基準年的背景的補充資料，他的疑慮得以消除。

2.9 我們贊成，為了控制政府開支，居所資助津貼／自置居所津貼／租金津貼的升幅應繼續設有上限，並應以綜合消費物價指數取代甲類消費物價指數作為上調津貼的上限。此外，我們同意，消除現行機制的累積影響，對領取居所資助津貼／自置居所津貼／租金津貼的人員是公平的。我們亦明白，如果新機制由二零零一年四月一日起生效，便不能以二零零零年為基準年，因為在該日之前無法獲得二零零零年私人住宅售價指數及綜合消費物價指數的數據。

2.10 我們在二零零一年一月十八日致函公務員事務局副局長(見附錄 D)，表示贊成實施新的居所資助津貼／自置居所津貼／租金津貼調整機制，以及根據上一年的全年租金變動調整自行租屋津貼／住所津貼。據悉，上述兩項建議已在二零零一年四月一日開始實施。

縮減警務人員和交通督導員的規定工作時數

2.11 二零零一年二月，我們應當局要求，就建議在交通督導員薪級維持不變的情況下，把該職系的總規定工作時數(即包括午膳時間)由每周 51 小時減為 48 小時一事，提供意見。交通督導員職系包括兩個職級，負責執法工作。他們受《交通督導員(紀律)規例》規管，值勤時須穿著制服，並須不定時工作。該職系與警務處的警員和警長有密切的工作關係，兩者的總規定工作時數(工作時數)一樣，同為每周 51 小時。

2.12 早於一九九六年，警務處處長(處長)建議把警務人員和交通督導員的工作時數由每周 51 小時減至 48 小時。公務員事務局在有關建議不影響成本、毋須增撥資源和不影響為市民提供的服務的前提下，批准在一九九七年推行一項試驗計劃，以測試處長所提建議的可行性。一九九九年年底，在試驗計劃成功推行後，當局就何時提交建議正式落實有關安排，徵詢薪常會和紀常會兩位秘書長的意見。考慮到當時的工作量，兩個諮詢組織提議當局押後至二零零零年四月以後提交建議，當局表示同意。在此期間，當局批准處長把警務人員和交通督導員的工作時數由每周 51 小時減至 48 小時而期限並無指定。

2.13 二零零一年二月，當局再次考慮有關建議及徵詢薪常會的意見，以期正式落實縮減交通督導員職系工作時數的建議，並同時就警務人員職系向紀常會提出相類建議。

2.14 當局建議縮減交通督導員職系的工作時數，是基於以下考慮因素：

- (a) 處長證實，實施這項建議，毋需增加人手；
- (b) 庫務局局長證實，建議不會對政府造成額外財政負擔，因為交通督導員的逾時工作一般都以補假作償，而過去三年，不作補償的逾時工作時數維持穩定；
- (c) 建議對薪酬的影響極微，因為工作時數只是影響薪酬的眾多因素之一，而每周縮減三小時不會影響對市民提供的服務；
- (d) 由於兩者關係密切，在運作上交通督導員的工作時數需與紀律部隊職系配合；
- (e) 落實建議會提高警隊士氣，從而增加工作效率；以及
- (f) 如因此導致其他紀律部隊／文職職系同樣要求縮減工作時數，當局會按個別情況作出考慮。

具體來說，當局要求薪常會就應否正式落實縮減交通督導員工作時數的建議及應否在他們的薪級維持不變的情況下實施建議，提供意見。此外，當局亦就建議是否對其他文職職系造成影響，徵詢薪常會的意見。

2.15 我們不反對正式落實建議，因為當局信納，縮減工作時數無減對市民提供的服務，而實施有關安排毋需額外人手和財政資源。

2.16 關於對薪酬的影響，我們必須指出，工作時數是釐定公務員職系薪酬的重要因素之一。薪常會過去就這個問題提出的意見(見第二十三號報告書第 4.75 段和第二十六號

報告書第 2.6 段)亦強調，有關職系的薪級需作適當修改，以顧及工作時數的因素。

2.17 必須注意的是，交通督導員職系的薪級在一九八九年薪俸結構檢討中已按總薪級表向上調整三個薪點，理由是交通督導員須執行厭惡性和危險性工作，並須不定時執勤，而且工作時數較長。此外，該職系當時在招聘和挽留人手方面遇到困難。

2.18 不過，在考慮有關建議時，我們察悉，當局認為縮減交通督導員的工作時數對薪酬的影響極小。我們亦注意到行動消防員的先例，他們在一九九零年把工作時數由每周 60 小時減至 54 小時而薪酬並無減少。

2.19 我們明白交通督導員與警務人員有密切的工作關係，這種情況只見於交通督導員職系，在其他文職職系甚少出現。我們亦同意當局的意見，即保持兩個職系待遇相同，是公平的管理方法。因此，我們支持當局有關在交通督導員薪級維持不變的情況下縮減其工作時數的建議，但同時促請當局提醒所有有關人員，交通督導員職系的個案不會成為慣例而適用於其他文職職系。此外，我們留意到，當局承諾在處理建議導致的其他相類要求時，會按個別情況作出考慮。

2.20 在二零零一年四月十二日的薪常會會議上，我們經考慮後贊同當局的建議，其後，我們在二零零一年五月二日致函行政長官(見附錄 E)，提出意見和建議。據悉，有關縮短交通督導員職系工作時數的措施已在二零零一年六月十日實施。

檢討助理園境師的入職薪酬

2.21 二零零一年三月，當局要求我們就助理園境師(前稱助理園林建築師)入職薪酬由總薪級表第 11 點改為第 13 點的建議，提供意見。

2.22 園境師職系屬於“專業及相連職系”第一組。一九九八年以前，申請助理園境師職位者毋須在取得學歷資格後具有工作經驗。隨着香港園境師學會(園境師學會)在一九九六年成立及其後園境學畢業生訓練計劃在一九九八年開辦，具備園境學學位或同等學歷的人士如獲聘用，其職位不再是以往的助理園境師，而是見習園境師(前稱見習園林建築師)，並須接受兩年實習訓練。見習園境師順利完成實習後，如有空缺，可申請助理園境師職位。為配合這項轉變，助理園境師的聘任條件在一九九八年作出相應修訂，改為申請人“須取得園境建築學的學位／文憑或具有香港園境師學會認為符合參加該會考試所定學歷要求的資格；及在取得學歷資格後具有兩年實務訓練／經驗，以符合成為香港園境師學會專業會員必須具備的受訓要求”。這項修訂導致助理園境師職級與其他須在取得學歷資格後具有工作經驗才可入職的助理專業職級出現薪酬上的差別，後者的起薪點為總薪級表第 13 或 14 點，視乎受聘者的經驗而定。因此，當局建議把助理園境師的起薪點提高兩點至總薪級表第 13 點。有關員工和身兼房屋署園境師職系首長的房屋署署長均支持建議。

2.23 在二零零一年四月十二日薪常會會議上，我們經考慮後贊同當局的建議，該建議符合助理職級的既定薪酬準則，即入職者須在取得學歷資格後具有工作經驗。我們在二零零一年五月二日致函行政長官(見附錄 F)，提出意見。據悉，有關建議已在二零零一年六月二十二日實施。

康樂事務主任與康樂體育主任兩個職系合併為新的康樂事務經理職系

2.24 二零零一年三月，當局要求薪常會就康樂事務主任與康樂體育主任兩個職系合併為新的康樂事務經理職系的建議，提供意見。康樂事務主任和康樂體育主任兩個職系負責康樂及文化事務署(康文署)的康樂服務，前者負責策劃及發展康樂和市容計劃，後者則負責推廣及籌辦康樂活動和公眾體育計劃。

2.25 當局認為，現行的運作模式並不理想。該兩個職系的職能關係密切，在策劃、制定政策和管理層面上工作相近，而有關職位可由康樂事務主任或康樂體育主任職系的人員擔任。由於兩個職系獨立運作，因而削弱了調配人手的靈活性，也局限了員工的職業發展。此外，由於兩個職系嚴格分工，負責籌辦訓練課程和體育活動的康樂體育主任不會派駐舉辦有關課程和活動的場地，因而影響對公眾的服務。

2.26 自一九八五年起，部門曾多次研究上述問題，但其後擱置此事，主要原因是員工反對。一九九八年，前區域市政總署與前市政總署組成的聯合管理層重新研究有關事宜，並決定把兩個職系合併為新的“康樂事務經理”職系。政府曾委聘顧問，根據解散兩個臨時市政局的建議，研究新的文藝及康體服務架構，顧問的建議與上述決定吻合。

2.27 預計職系合併有以下好處：

- (a) 可引入新的運作模式，由一組人員負責每個康樂場地或設施的場地管理和體育項目，從而為市民提供一站式服務；
- (b) 合併可提高效率和生產力，有助控制成本，因為每個康樂場地(全港約有 220 個)只需派駐一名助理康樂事務經理，而毋須調派一名駐場二級康樂事務主任另加一名二級助理康樂體育主任；以及
- (c) 合併可消除康樂事務主任與康樂體育主任職系以往的分工問題，有助建立一支可以同時負責設施管理和體育活動的多技能工作隊伍。

2.28 考慮到新職系的性質和工作要求，當局建議採用一套新的入職條件，新條件基本上以康樂體育主任職系為藍本。當局亦建議新職系與康樂體育主任職系一樣，歸入其他職系類別。

2.29 當局擬訂新職系的薪酬架構時，主要考慮到大部分康樂事務主任和康樂體育主任職系人員負責籌辦地區活動，在推行一站式文康服務後，大部分職級的職責範圍將會擴大，工作性質亦會較前多元化。因此，當局認為新職系的整體薪酬架構不宜低於兩個職系目前的水平。

2.30 康樂及文化事務署署長(署長)已就合併建議廣泛諮詢康樂事務主任和康樂體育主任兩個職系的員工和工會。當局在修訂合併方案時接納員工的部分建議。由於財政上的限制及兩個職系的期望各有不同，署長認為無法完全滿足兩個職系的要求。為了提高效率、改善服務及更靈活調配人手，兩個職系必須合併。署長亦強調，實施有關建議符合部門、市民和員工本身的利益。民政事務局局長對上述立場表示支持。

2.31 政府康樂體育事務職員會(職員會)希望薪常會在正式審議合併建議前與該會會晤，我們應其要求，在二零零一年四月十二日會見了職員會的代表，聽取他們的意見和關注事項。我們亦與康樂事務主任協會(協會)的代表另行會晤。協會大致上支持合併建議。職員會則表示，康樂體育主任不反對任何改善康樂服務的措施，他們不滿的地方，主要是新設的康樂事務經理職系的薪酬安排，以及缺乏有關新運作模式的後勤及行政支援的資料。他們質疑在現階段合併職系的需要。我們其後要求當局就會上所提事項作出回應。

2.32 我們在考慮合併建議的理據和好處時，注意到康樂事務主任和康樂體育主任的工作有密切關連，而且職責重疊。設立兩個獨立職系似乎並無必要，而它們之間一直存在的分工早應作出改變。我們同意合併兩個職系會有助發展一支可以同時負責設施管理和體育活動的多技能工作隊伍。我們明白，康樂事務主任和康樂體育主任兩個職系的現有分工一旦消除，受影響員工需要學習新的知識或技能，才可在新的架構下勝任工作。不過，如果康文署提供適當訓練和審慎調配人手，將可妥善處理這些問題。因此，我們認為合併建議應該實施。

2.33 至於受影響員工提出的各項事宜，當局已詳細解釋合併方案的原委，並擬採取措施處理員工關注的問題，我們對此大致感到滿意。

2.34 在二零零一年五月三日的薪常會會議上，我們經考慮後支持當局把康樂事務主任與康樂體育主任兩個職系合併為新的康樂事務經理職系的建議，並贊同新職系的擬議薪酬架構。我們在二零零一年五月十日致函行政長官(見附錄 G)，提出意見和建議。據悉，新的康樂事務經理職系已在二零零一年七月六日設立。

公務員公積金計劃

2.35 二零零一年一月，當局告知我們正就設立公務員公積金計劃(公積金計劃)諮詢公眾，該計劃只適用於二零零零年六月一日或以後按長期聘用條款受聘的人員。諮詢期在二零零一年四月三十日結束。

2.36 當局收到的意見超過 90 份，這些意見來自員工、部門管理層、商業團體、學者和評論者，大部分表示原則上支持或不反對建議的公積金計劃。根據諮詢期間收到的回應，當局就公積金計劃擬訂了一系列的設計方案。二零零一年六月，薪常會就公積金計劃的各項建議，包括設計方案，死亡、喪失工作能力及受傷福利，以及有關暫不發放、沒收及扣減公積金計劃的權益的建議，向當局提供意見。

2.37 我們支持當局有關適用範圍和退休年齡的建議，並贊成在員工整段任職期間按 18% 的基準實施累進供款率。不過，我們促請當局注意：

- (a) 鑑於公務員的任職情況，以及直接受聘擔任較高職級的員工在入職時已合資格享有較高供款率，因此必須審慎考慮所採用的精算假設，確保不會超逾 18% 的基準；以及

- (b) 擬訂累進供款率時，應讓員工在入職初期(視乎當局的意見，約在入職三至五年後)享有較為吸引人的供款率，這樣有助於挽留這些日後將會是公務員隊伍主要動力的員工。

2.38 我們不反對當局為紀律部隊人員額外提供 2.5% 特別供款的建議，因為文職人員和紀律部隊人員的退休年齡不同，公積金計劃下這兩類人員的退休福利會有差別。我們贊成分別就文職人員和紀律部隊人員建議的歸屬比率表，並認同當局的意見，即在職人員不可選擇轉制，而新聘人員不可參與現行的退休金計劃。

2.39 我們支持當局就新聘人員建議的死亡、喪失工作能力及受傷的福利，這些福利與按長期聘用條款受聘的現職公務員的福利大致相若。我們亦贊成加入條文，處理有關暫不發放、沒收、撤銷或扣減公積金計劃下政府自願性供款帶來的權益的事宜。

2.40 我們在二零零一年六月十五日致函當局(見附錄 H)，就當局建議的公積金計劃設計方案，以及其他有關公積金計劃下長期聘用制新聘人員的死亡、喪失工作能力及受傷福利的建議，提供意見。據悉，如公積金計劃獲得行政會議批准，當局擬在二零零三年年初推出有關計劃，因為屆時須考慮是否按長期聘用條款聘用在二零零零年六月一日以後受聘的第一批人員。

每年修訂公務員入職薪酬

2.41 當局要求薪常會檢討公務員入職薪酬。有關工作在一九九九年完成。我們在檢討報告(《第三十六號報告書——一九九九年公務員入職薪酬檢討》)提出的其中一項建議，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”。這項建議旨在確保政府職位與私營機構入職條件相類的職位的入職薪酬保持大致相若。我們應當局的要求，在二零零零年首次修訂公務員入職薪酬。

2.42 二零零一年六月，我們應當局的邀請，第二次修訂公務員入職薪酬。有關工作在二零零一年九月完成，而二零零一年的修訂調查結果在同年十月四日提交公務員事務局局長。當局在決定是否需要調整公務員入職薪酬時，報告所載的研究結果可作為參考。

2.43 二零零一年十月十日，我們接獲通知，當局決定不調整文職職系及紀律部隊職系的資歷基準及入職薪酬。

與公務員工會的非正式會晤

2.44 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政府中央評議會的職方代表進行非正式會晤。高評的職方成員來自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。為聽取更多方面的意見，薪常會在一九九六年決定亦會晤高評以外的三大聯盟工會，即香港公務員總工會、政府人員協會和公務員工會聯合會。這些會晤非常有用，有助薪常會瞭解公務員所關注的問題。

2.45 二零零一年的非正式會晤在十月和十一月舉行。我們欣悉，職方明白經濟不景造成的影響並以積極態度面對公務員體制改革。公務員工會強調有需要就各項重要的公務員措施進行適時及徹底的諮詢，並要求當局加強管職雙方的伙伴關係。會上亦就公務員公積金計劃提出意見，若干工會對於現職人員不可選擇轉換計劃感到遺憾。部分工會關注工作表現評核制度的管理事宜，其他則對聘用非公務員合約僱員的影響，表示關注。

2.46 在有關薪酬的事宜上，職方希望保留現行的公務員薪酬調整機制。他們認為，除非證明新入職制度成效良好，否則，暫時不應檢討薪酬調整機制。公務員工會普遍認為，鑑於經濟環境欠佳，目前並非進行薪酬水平調查的適當時機。

2.47 我們亦察悉第一標準薪級人員由乙類轉為甲類人員的建議和香港公務員總工會申請加入高評的最新進展。

2.48 除上述與公務員工會的非正式會晤外，薪常會秘書處／聯合秘書處亦與有興趣的主要私營機構保持緊密聯繫，以掌握私營機構的最新發展，並藉此機會，向他們解釋與公務員有關的事務或消除對公務員薪酬、服務條件或薪酬趨勢調查的任何誤解。

第三章

薪酬趨勢調查制度

3.1 每年進行的薪酬趨勢調查旨在得出調查範圍內私營機構全職僱員平均薪酬變動的指標。薪酬研究調查組(調查組)向這些機構收集有關一般薪酬調整、花紅、勞績獎賞及級內遞增薪額導致薪酬變動的資料，並進行分析，得出三個薪金級別各自的薪酬趨勢總指標，然後將該等指標提交薪酬趨勢調查委員會核實及確認。

3.2 根據一九八八年調查委員會的建議，當局按薪酬開支從薪酬趨勢總指標扣減公務員的遞增薪額價值(以每個薪金級別總薪酬開支的百分值顯示)，得出薪酬趨勢淨指標。在調整公務員薪酬時，當局會考慮薪酬趨勢淨指標及其他因素，例如員工士氣、財政預算和當時的社會及經濟情況。

薪酬趨勢調查委員會

3.3 薪酬趨勢調查委員會(委員會)是一個獨立組織，一九八三年按薪常會的建議由當局成立。委員會由薪常會一名委員擔任主席，成員包括當局及職方代表。委員會的成員名單載於附錄 I。

3.4 委員會的主要職能，是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。一俟調查結果獲得確認，當局與職方其後根據調查結果討論薪酬調整幅度時，委員會和薪常會都不會參與。

3.5 薪常會就薪酬趨勢調查的方法向行政長官提供意見時，須按其職權範圍參考委員會的意見。

3.6 年內，委員會召開了四次會議：第一次會議在五月初舉行，由調查組監督向委員會就二零零零／零一年度薪酬趨勢調查結果提交報告書；第二次會議在五月中舉行，

審議和確認調查結果；第三次會議在九月舉行，檢討調查方法和調查範圍，為二零零一／零二年度的調查作準備；最後一次會議在十二月舉行，確定調查範圍及授權調查組進行二零零一／零二年度薪酬趨勢調查。調查組在聯合秘書處秘書長的領導下，為委員會提供支援服務。

二零零零／零一年度薪酬趨勢調查

3.7 二零零零／零一年度薪酬趨勢調查在二零零零一年一月至五月期間進行。調查開始時，調查範圍包括 89 間公司。其後有兩間公司合併，公司數目改為 88 間。最後，實際參與調查的公司有 76 間。調查組收集了該 76 間公司(共 127 625 名僱員)在二零零零年四月二日至二零零零一年四月一日的 12 個月內的薪酬調整資料，並按照認可的方法分析這些數據。調查結果在五月十一日公布，然後在二零零零一年五月十六日提交委員會正式確認。經確認的調查結果的摘要載於附錄 J。

3.8 政府在二零零零一年七月六日決定，在二零零一／零二財政年度調整公務員的薪酬，高層薪金級別的加幅為 4.99%，中層／低層薪金級別的加幅為 2.38%，由二零零零一年四月一日起生效。經修訂的公務員薪級表載於附錄 K，生效日期追溯至二零零零一年四月一日。

檢討二零零一／零二年度薪酬趨勢調查的方法

3.9 為準備二零零一／零二年度的薪酬趨勢調查，委員會在二零零零一年九月的會議上就調查方法及調查範圍作出以下檢討：

- ◆ 經濟界別的代表性及界別內各行業的分布情況

關於薪酬趨勢調查範圍內某些經濟界別的代表比例過高一事，委員會決定，二零零一／零二年度的調查應沿用現行安排，在調查範圍內維持數目穩定的核心公司，而現有名單上的公司如果完全符合甄選準則，不應從調查範圍剔除。委員會亦決定，在挑

選新公司參與調查時應符合以下準則：這些公司的加入，有助解決代表比例過高的問題，並可盡量準確反映有關行業在香港整個社會的分布情況。

◆ 調查範圍內缺乏僱員人數少於100人的公司

在長遠檢討有結果之前，委員會決定二零零一／零二年度的調查應維持現有規定，即參與調查的公司須有僱員最少100人。

◆ 花紅用作計算薪酬趨勢指標

由於現行方法可反映額外酬金有所增加或停止發放，參與調查的私營機構發放的這類一筆過酬金，不會對公務員薪酬造成長遠影響。有鑑於此，委員會認為，按照政府的薪酬調整政策，花紅的變動應繼續用作計算薪酬趨勢指標。

◆ 高層與低層／中層薪金級別的薪酬趨勢指標差距漸大

考慮到本身的職權範圍，委員會認為不應論及薪金級別之間薪酬差距漸大這類社會公平問題。此事應留待當局在決定公務員薪酬調整幅度時考慮。

3.10 最後，委員會決定，上述調查方法應繼續在二零零一／零二年度的調查採用，無須修改。其後有5間公司由於種種原因未能參與，在調查範圍內的公司總數因此減少至83間。為求改善，委員會決定加入15間新公司，使二零零一／零二年度調查範圍內的公司總數增加至98間。

檢討二零零一／零二年度薪酬趨勢調查的範圍

3.11 自二零零零／零一年度的調查開始，委員會已着手研究資訊／高科技公司在調查中的代表性是否足夠和應否加設一個新的資訊／高科技界別。委員會注意到，目前調查範圍包括了14間從事資訊／高科技及相關業務的公司，

合共僱用超過 24 000 名僱員，佔調查對象的 18%。由於調查範圍內的經濟界別是根據政府統計處採用的分類訂定，委員會再次徵詢該處的意見。該處表示，《香港標準行業分類》仍未把從事相關業務的公司列為一個獨立界別。有鑑於此，委員會同意，在現階段不宜在調查範圍內加設一個新的資訊／高科技界別。

3.12 委員會在二零零一年十二月的會議上，同意授權調查組在二零零二年一月至五月初進行二零零一／零二年度薪酬趨勢調查。

第四章

未來工作計劃

4.1 在二零零二年，我們集中處理公務員薪酬政策和制度的檢討工作。在二零零二年一月四日，薪常會聯同紀常會和首長級常委會，決定接受當局邀請，全面檢討公務員薪酬政策和制度，並於當日成立專責小組，成員來自三個諮詢組織，負責監督這次檢討工作。

4.2 鑑於檢討工作性質複雜，當局建議分階段進行。第一階段是對其他國家在公務員薪酬管理方面的最新發展進行分析研究，並找出適用於香港的最佳做法。這項研究大約於二零零二年年中完成。專責小組會根據分析研究的結果和諮詢公眾所得意見，就第二階段全面檢討的研究範圍、方法、時間和完成時間作出建議。由於時間緊迫，我們在二零零二年進行第一階段檢討時會有很多工作需要處理。

4.3 我們將會繼續按照職權範圍履行職責，並就當局所提交有關個別職系或全體公務員的薪酬和服務條件作出更改的建議，進行研究及提供意見。我們會繼續檢討進行薪酬趨勢調查的方法，確保收集所得的數據翔實可信。

4.4 一如以往，我們會與各個主要公務員工會和私營機構保持聯繫，務求在履行薪常會的職責時，能充分掌握有關的最新發展情況。