

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十五號報告書

二零零九年 工作報告

主席

羅家駿先生, JP

二零一零年二月

公務員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref. : JS/SC8/R45
尊函檔號 Your Ref. :

< 中譯本 >

中華人民共和國香港特別行政區行政長官
曾蔭權先生

曾先生：

--- 謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，
呈上本會二零零九年工作報告書，敬祈省覽。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

連附件

二零一零年二月二十六日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十五號報告書

二零零九年 工作報告

二零一零年二月

公務員薪俸及服務條件常務委員會

二零零九年十二月



前排： 蔡惠琴女士 何灝生教授 羅家駿先生，JP (主席) 老廣成先生 鍾陳麗歡博士

後排： 李百全先生 (秘書長) 林健鋒議員， SBS， JP 陳瑞盛先生 王秀慧女士 (助理秘書長)

缺席： 張震遠先生， JP 彭耀佳先生， SBS， JP

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	二零零九年入職薪酬調查	3
第三章	選定非首長級文職職系職系架構 檢討進展、與公務員團體的非正式 會晤及其他工作	7
第四章	薪酬趨勢調查制度	11
第五章	未來工作計劃	15
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	17
附錄 B	公務員薪俸及服務條件常務委員會 成員名單	19
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會成員名單	21
附錄 D	二零零九年薪酬趨勢調查摘要	23
附錄 E	與公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍相關的公務員薪級表	27
附錄 F	薪酬趨勢調查委員會對薪酬趨勢調 查方法檢討的建議摘要	29

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）自一九七九年成立，其主要職責是就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的薪俸、服務條件及薪酬結構的原則和措施，向行政長官提供意見及建議。薪常會經充分考慮各相關因素及有關人士的意見後，向行政長官提出獨立意見和建議。薪常會的職權範圍載於附錄A。

1.2 本報告書是薪常會第45份報告，載述我們在二零零九年的主要工作。年內，我們共召開兩次會議、五次為二零零九年入職薪酬調查而進行的核心小組會議，以及三次與公務員評議會／工會舉行的非正式會議。

1.3 薪常會現有九名成員，他們都是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。薪常會的成員名單見附錄B。

1.4 本會的工作得以順利推行，有賴公務員事務局局長俞宗怡女士，**GBS, JP**及其同事鼎力協助和衷誠合作，在此謹向他們致謝。我們亦感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處前任秘書長李美嫦女士，**JP**、現任秘書長李百全先生及他們的同事，為我們提供支援服務。

第二章

二零零九年入職薪酬調查

2.1 根據行政長官會同行政會議在二零零七年五月通過的更完備的公務員薪酬調整機制，入職薪酬調查每三年進行一次，與每六年一次的薪酬水平調查和每年的薪酬趨勢調查相輔相成，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。

2.2 二零零八年十一月，薪常會接受當局邀請，進行二零零九年入職薪酬調查（參照日期為二零零九年四月一日），並就如何把調查結果應用於公務員文職職系，向當局提出建議。入職薪酬調查是薪常會二零零九年的工作重點。本章載述薪常會就二零零九年入職薪酬調查所進行的工作。

運作模式

2.3 二零零九年入職薪酬調查，是薪常會首次根據更完備的公務員薪酬調整機制進行的入職薪酬調查。薪常會成立了三個核心小組進行特定範疇的工作，分別負責安排持份者參與、甄選顧問，以及薪酬比較調查技術方面的事宜。

2.4 紀律部隊職系因在市場上沒有相類職位可作比較而不涵蓋在入職薪酬調查範圍內。不過，我們了解當局會考慮會否及如何把調查結果應用於紀律部隊職系，並適當地徵詢紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的意見。參照一九九九年入職薪酬調查的做法，我們邀請了紀常會派出一位觀察員，出席有關入職薪酬調查的會議及與公務員團體的非正式會晤。

薪酬比較調查

2.5 參照過往入職薪酬調查的做法，薪常會進行了薪酬比較調查，以蒐集私營機構入職職位薪酬的資料，與公務員的入職薪酬比較，從而確定公務員的入職薪酬是否與私營機構的入職薪酬保持大致相若。

調查方法

2.6 調查方法主要參照二零零六年及一九九九年入職薪酬調查採用的方法。扼要來說，比較公務員與私營機構入職職位時，主要以公務員資歷組別所訂明的資歷要求作為基礎，並按有關職位所要求的最低聘任學歷作比較。為確保職能相若，調查所涵蓋的公務員入職職位，按其基本職級的一般職能納入不同的職位屬系。私營機構入職職位的資歷要求，必須與某資歷組別所要求的資歷類似，並與該資歷組別內的職位屬系的職能相若，才會蒐集其資料作比較之用。

進行調查

2.7 二零零九年七月，薪常會委聘 Hay Group Limited（顧問）進行薪酬比較調查。顧問負責建議合適的調查方法（參照日期為二零零九年四月一日）、進行蒐集數據的工作，以及向薪常會提交數據分析報告。

2.8 薪常會同意把合共 131 家私營機構納入薪酬比較調查範圍。顧問在二零零九年十月至十一月進行調查工作。

2.9 二零零九年十二月，顧問完成數據整合和分析工作，並把結果提交薪常會。薪常會其後着手制訂應用薪酬比較調查結果於公務員時的原則及考慮因素。

持份者的參與

職方參與

2.10 我們認為，職方的參與對於薪酬調查的順利完成，至為重要。在進行調查期間，薪常會與四個中央評議會¹的職方和

¹ 四個中央評議會包括高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會及紀律部隊評議會。

四個跨部門公務員工會² 保持聯繫。二零零九年一月，我們就薪酬比較調查方法的建議概括架構，與公務員團體交換意見。二零零九年九月，我們就顧問建議的薪酬比較調查方法的主要範疇，包括擬納入薪酬比較調查範圍的私營機構名單及職位屬系的分類，與他們交換意見。我們會於二零一零年一月再與公務員團體會晤，就應用薪酬比較調查結果的一般原則及考慮因素，與他們交換意見。

私營機構的參與

2.11 薪常會亦與主要的外間持分機構保持緊密聯繫。在進行二零零九年入職薪酬調查期間，我們與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會的代表就私營機構進行薪酬調查的一般做法交換意見。

2.12 二零零九年九月，我們聯同顧問為擬參加薪酬比較調查的機構舉行簡介會，呼籲他們支持調查。

下一步工作

2.13 薪常會希望盡早敲定應用調查結果的原則和考慮因素，並在二零一零年年初向當局提交報告。

² 四個跨部門公務員工會包括政府人員協會、香港公務員總工會、香港公務員工會聯合會及政府紀律部隊人員總工會。

第三章

選定非首長級文職職系職系架構檢討進展、 與公務員團體的非正式會晤及其他工作

選定非首長級文職職系職系架構檢討

背景

3.1 二零零七年十二月，薪常會應當局邀請進行職系架構檢討。檢討涵蓋獸醫師職系，以及政府律師職系及相關的律師職系和法律援助律師職系。二零零八年十一月二十七日，我們向行政長官提交有關職系架構檢討的第四十三號報告書。報告書載述薪常會的檢討結果及建議。

3.2 行政長官收到薪常會有關職系架構檢討的第四十三號報告書後，指示公務員事務局詳細研究薪常會的檢討結果和建議，並徵詢各有關單位，包括相關的部門管理層及員方代表。

進展

3.3 二零零九年十月二十日，行政長官會同行政會議決定接納薪常會在第四十三號報告書就職系架構檢討提出的全部建議；同時，在適用的情況下，有關建議的生效日期應追溯至二零零九年四月一日。此外，並為在這段期間（由二零零八年十一月二十七日公布職系架構檢討報告書起計）可享退休金的退休人員作出一項特別安排。

3.4 薪常會知悉，立法會財務委員會已於二零零九年十二月四日批准與薪酬及增薪點有關的建議，生效日期追溯至二零零九年四月一日，以及為可享退休金的退休人員所作出的特別安排。

其他事宜

3.5 薪常會在職系架構檢討報告書內亦有觸及一些可能與職系架構本身沒有直接關係的事宜，期望有助有關職系招聘、挽留和激勵有才幹的人員。

3.6 薪常會知悉漁農自然護理署已展開多項計劃，其中包括以任職政府為條件為獸醫學學生提供學費資助。該署亦曾推薦獸醫師參加會議及研討會，讓他們擴闊視野和增進專業知識，日後亦會繼續有關安排。

3.7 在政府律師職系方面，薪常會知悉律政司每年均會制訂人力計劃，並定期檢討人手需要，確保人力資源能應付所需。部門管理層與職方透過律政司管職（政府律師職系）協商委員會，定期就雙方共同關注的事項交換意見。律政司也為政府律師職系提供不同類型的訓練及發展計劃，並會繼續提供充足的培訓機會，協助政府律師發展事業和自我提升。

與各主要公務員團體聯繫

3.8 自一九九二年起，我們定期與高級公務員評議會（高評會）、第一標準薪級公務員評議會（第一標準評議會）這兩個政府中央評議會的職方，就文職職系事宜進行非正式會晤。高評會的職方成員來自香港海外公務員協會、香港政府華員會和香港高級公務員協會。為聽取更多方面的意見，薪常會在一九九六年亦決定會晤高評會以外的三大聯盟工會，即政府人員協會、香港公務員總工會和香港公務員工會聯合會。這些會晤非常有用，有助薪常會了解公務員所關注的問題。

3.9 在上一輪非正式會晤後，薪常會採取了跟進行動，向當局了解為改善公務員及合資格人士的醫療及牙科福利而採取的措施。我們知悉當局已採取一系列改善措施和撥出額外資源，改善公務員及合資格人士的醫療及牙科福利，並會繼續與有關方面緊密合作，進一步作出改善。

3.10 有關本年度與公務員團體的非正式會晤，我們已在二零零九年十二月分別與第一標準評議會及三個跨部門公務員團體會晤，並定於二零一零年一月與高評會會晤。

3.11 在十二月的兩次會晤中，我們向公務員團體簡述了二零零九年入職薪酬調查的進展。我們也就其他公務員事宜與公務員團體交換意見，包括為公務員及合資格人士提供的醫療及牙科福利、新的聘用條款（即先按試用條款受聘三年，再按合約條款受聘三年）、第一標準薪級員工的招聘和他們的規定工作時數、延長公務員退休年齡，以及有關公務員隊伍的接任事宜。

3.12 我們認為，與公務員團體交換意見，十分有用。我們會把他們的意見轉交當局作出適當的考慮和跟進。

與外間相關持份者的聯繫

3.13 在本年度內，薪常會及聯合秘書處與關注公務員薪酬事宜的主要私營機構保持聯繫，以了解私營機構的最新發展，並就公務員薪酬及服務條件和薪酬趨勢調查等事宜與他們交換意見。

第四章

薪酬趨勢調查制度

4.1 薪酬趨勢調查制度旨在確定私營機構薪酬在年度之間的平均變動。根據一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議，當局按薪酬開支從薪酬趨勢總指標減去有關年度內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。行政長官會同行政會議在考慮薪酬趨勢調查得出的薪酬趨勢淨指標，以及其他相關考慮因素（如香港的經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、職方對薪酬調整的要求，以及公務員士氣）後，決定公務員薪酬的具體調整幅度。

薪酬趨勢調查委員會

4.2 薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）是一個獨立組織，一九八三年按薪常會的建議由當局成立。主席和替任主席均由薪常會成員中提名委任。由二零零八年一月起，蔡惠琴女士及張震遠先生，JP 分別出任調查委員會主席及替任主席。調查委員會的成員還包括紀律人員薪俸及服務條件常務委員會、當局和職方的代表。調查委員會成員名單載於附錄 C。

4.3 調查委員會的主要職能，是授權進行每年一度的薪酬趨勢調查、分析調查所得結果，確保用以闡釋所得數據的既定準則，獲得正確引用，以及確認其調查結果。調查委員會全權負責薪酬趨勢調查的進行。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，調查委員會和薪常會都不會參與。調查委員會在二零零九年內共舉行六次會議。

4.4 薪常會就薪酬趨勢調查的方法向當局提供意見時，會按本身的職權範圍參考調查委員會的建議。

薪酬研究調查組

4.5 薪酬趨勢調查的調查工作，由薪酬研究調查組負責進行。薪酬研究調查組是聯合秘書處轄下一個獨立組別。該組向獲調查委員會批准參與調查的公司／機構，蒐集調查期內因生活費用、一般經濟繁榮情況和公司業績、薪酬市值一般變動、以及級內遞增薪額或勞績獎賞而導致給予僱員的底薪和額外酬金有所變動的資料。薪酬研究調查組在分析這些資料後，會得出三個薪金級別各自的薪酬趨勢總指標，然後會把該等指標提交調查委員會核實和確認。

經改良的薪酬趨勢調查方法

4.6 由二零零七年開始，薪酬趨勢調查採用由行政長官會同行政會議於二零零七年三月通過的經改良調查方法。在改良的調查方法下，調查範圍擴闊至涵蓋規模較大（僱用至少100名員工）和規模較小（僱用50至99名員工）的公司，以提高薪酬趨勢調查的代表性和公信力。為配合擴大的調查範圍，數據整合方法亦作出修改，以確保調查結果適當反映規模較小（僱用50至99名員工）的公司的數據。

4.7 二零零八年薪酬趨勢調查引入一項在蒐集數據方面的技術性修訂，以便日後評估劃一薪酬水平調查和薪酬趨勢調查方法的可行性。根據這項安排，薪酬趨勢調查會參照薪酬水平調查的五個薪金級別來蒐集數據，而在整合數據及計算薪酬趨勢指標時，則沿用現行三個薪金級別的方式。

二零零九年薪酬趨勢調查

4.8 在二零零九年一月獲調查委員會授權後，薪酬研究調查組於二零零九年一月至五月進行二零零九年薪酬趨勢調查。調查採用經改良的調查方法，包括在蒐集數據方面的技術性修訂。

4.9 二零零九年薪酬趨勢調查共有 121 間公司參與，當中包括 88 間規模較大的公司（73%）和 33 間規模較小的公司（27%）。薪酬研究調查組蒐集了這 121 間公司共 185 321 名僱員在二零零八年四月二日至二零零九年四月一日 12 個月期間的薪酬調整資料，並按經改良的方法分析有關數據。調查結果於二零零九年五月十八日公布，並於二零零九年五月二十五日及六月八日由調查委員會考慮。調查結果摘要載於附錄 D。

4.10 二零零九年六月，行政長官會同行政會議就多個事項作出決定，其中包括凍結低層和中層薪金級別公務員的薪酬，以及高層薪金級別或以上的公務員減薪 5.38%，但高層薪金級別內的任何一個薪點均不應低於 48,700 元（即較中層薪金級別的上限 48,400 元多 300 元）。行政長官會同行政會議作出決定後，當局向立法會提交《公職人員薪酬調整條例草案》。《公職人員薪酬調整條例》在二零零九年十二月二十四日生效。依據該條例，有關的公務員薪級表由二零一零年一月一日起生效。與薪常會職權範圍相關的修訂薪級表載於附錄 E。

調查方法檢討

4.11 按照既定做法，在進行下一次薪酬趨勢調查前，調查委員會在薪酬研究調查組協助下，就薪酬趨勢調查方法進行檢討，並向薪常會提交建議。為準備二零一零年的薪酬趨勢調查工作，調查委員會在二零零九年十二月完成薪酬趨勢調查方法的檢討，並向薪常會提交建議。整體而言，調查委員會已就調查方法各方面進行審議，重申經改良的調查方法（包括在蒐集數據方面的技術性修訂）合理可行。調查委員會建議沿用相同的調查方法進行二零一零年薪酬趨勢調查。

4.12 薪常會在二零零九年十二月二十二日的會議上，審議調查委員會的建議。調查委員會對調查方法檢討的主要建議摘要，載於附錄 F。我們支持沿用二零零九年薪酬趨勢調查方法，進行二零一零年薪酬趨勢調查。我們會向當局提出意見。

檢討調查委員會的運作

4.13 此外，薪常會知悉調查委員會已因應二零零九年薪酬趨勢調查的經驗，完成調查委員會運作的檢討。調查委員會會採取一系列措施，改善調查委員會各方面的運作安排，包括匯報調查範圍的變動及適時提供資料予委員，以便他們考慮調查結果。這些改善措施會在二零一零年薪酬趨勢調查實施。

第五章

未來工作計劃

5.1 我們在二零一零年第一季的重點工作，仍是二零零九年入職薪酬調查。我們期望可於二零一零年年初向行政長官提交建議。

5.2 我們了解，由於政府推行中學和專上教育三三四新學制，並將於二零一二年以香港中學文憑考試取代香港中學會考和香港高級程度會考，當局一直與有關方面緊密合作，就香港中學文憑考試的成績，與香港中學會考和香港高級程度會考成績的對比關係訂定建議。根據目前的最新進展，當局擬於二零一零年第一季就所制訂的對比關係建議，徵詢薪常會的意見。

5.3 我們將會繼續履行薪常會職權範圍內的職責，並就當局所提交有關修訂個別職系或全體公務員薪酬及服務條件的建議，提供意見。我們也會繼續檢討薪酬趨勢調查的方法，以確保蒐集到的數據翔實可信。

5.4 一如以往，我們會與各個主要公務員團體和關注公務員薪酬事宜的私營機構保持聯繫，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。

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）

職權範圍

I. 就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的下列事宜，向行政長官提供意見及建議：

- (a) 有關職系、職級及薪俸結構的原則和措施；
- (b) 個別職系的薪俸和結構；
- (c) 應否繼續以薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，作為全面檢討各個薪級表（有別於檢討個別職系的薪俸）的依據，抑或以其他方法替代；
- (d) 如根據職權第 I(c) 條建議繼續採用薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，則在參考薪酬趨勢調查委員會的意見後，建議該項調查的方法；
- (e) 與福利項目有關的事宜，而這些福利屬於薪金以外，並且是薪常會認為與訂定公務員薪酬相關的，包括增加新福利或建議更改現行福利等；
- (f) 建議適當的程序和架構，使公務員協會及公務員能就薪常會職權範圍內的事項，與管理當局討論他們的意見；
- (g) 在何種情況下適宜由薪常會自行研究某項問題，而在這些情況下公務員協會與管理當局如何向薪常會提交意見；以及
- (h) 行政長官交付薪常會考慮的任何事項。

II. 薪常會須經常檢討其職權範圍內的事務；如認為須作更改，應向行政長官提出建議。

III. 薪常會須充分考慮較廣泛的公眾利益，包括薪常會認為有關連的財政及經濟因素。

- IV. 薪常會須充分關注在政府機構內維持良好員工關係的需要，而在提供意見時，可作出任何建議以達此目的。
- V. 薪常會在提出建議及意見前，須確定這些建議不會影響香港特別行政區政府與主要公務員協會達成的一九六八年協議（一九九八年適應版）的有效性。
- VI. 組成高級公務員評議會員方及第一標準薪級公務員評議會員方的公務員協會，可聯合或個別地把有關公務員薪俸或服務條件的事項提交薪常會考慮。
- VII. 部門首長可就個別職系的結構、薪俸或服務條件，向薪常會提交建議。
- VIII. 薪常會不考慮個別公務員的問題。
- IX. 薪常會可根據所得經驗，考慮本身的結構或職務應否更改。
- X. 薪常會執行職權範圍內各項工作時，應確保公務員協會及管理當局均有足夠機會發表意見。薪常會又可聽取其認為有直接關係的其他團體的意見。

二零零九年
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員

主席

羅家駿先生，JP

委員

陳瑞盛先生

張震遠先生，JP

蔡惠琴女士

鍾陳麗歡博士

何灝生教授

林健鋒議員，SBS，JP

老廣成先生

彭耀佳先生，SBS，JP

薪酬趨勢調查委員會成員

成員

公務員薪俸及服務條件常務委員會兩名成員，一位擔任主席，另一位為替任主席

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會最多兩名代表

公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長

當局兩名代表

高級公務員評議會三名職方代表

第一標準薪級公務員評議會三名職方代表

警察評議會兩名職方代表

紀律部隊評議會兩名職方代表

觀察員

高級公務員評議會三名職方代表

第一標準薪級公務員評議會三名職方代表

警察評議會一名管方及兩名職方代表

紀律部隊評議會三名職方代表

二零零九年薪酬趨勢調查摘要

簡介

薪酬趨勢調查旨在找出某段指定期間私營機構一般薪酬變動的資料，不會就個別職業類別的薪酬水平作出比較。在一九八三年以前，薪酬趨勢調查在當時高級公務員評議會督導小組支持下由薪俸調查組進行。薪酬研究調查組在一九八二年十二月成立，不久之後，薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）亦隨之成立。二零零九年薪酬趨勢調查是第 32 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零零八年四月二日至二零零九年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 121 間，當中 88 間為規模較大的公司（僱用至少 100 名員工），33 間為規模較小的公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 73：27。二零零九年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 185 321 名僱員的薪酬資料計算出來的。

蒐集數據

4. 隨着對經改良的調查方法（調查方法於二零零七年三月經行政長官會同行政會議通過）作出技術性修訂後，二零零九年薪酬趨勢調查是按五個薪金級別去蒐集數據，即中層和高層薪金級別各分為兩個級別，低層薪金級別則維持不變。有關薪金級別分類如下：

- | | |
|---|-------------------|
| (a) <u>低層薪金級別</u>
(總薪級第10點以下) | 月薪低於15,785元 |
| (b) <u>中層薪金級別 (I)</u>
(總薪級第10至23點) | 月薪15,785元至30,615元 |
| (c) <u>中層薪金級別 (II)</u>
(總薪級第23點以上至33點) | 月薪30,616元至48,400元 |
| (d) <u>高層薪金級別 (I)</u>
(總薪級第33點以上至44點) | 月薪48,401元至77,675元 |
| (e) <u>高層薪金級別 (II)</u>
(總薪級第44點以上至一般紀律人員 (主任級) 薪級第38點) | 月薪77,676元至97,545元 |

5. 蒐集數據的工作由二零零九年一月開始，至同年五月完成。參與調查公司獲發問卷及指引後，薪酬研究調查組人員會到訪有關公司或致電跟進或講解所需資料。參與調查公司須填報有關附帶福利以外的底薪和額外酬金變動的資料。

6. 調查蒐集到的資料經有關公司核實無誤後，會記入該公司的申報表。為保障參與調查公司的私隱，薪酬研究調查組在處理公司數據時會嚴加保密，調查報告載述這些數據時亦不會提及有關公司。

調查結果

7. 薪酬研究調查組按照認可方法分析公司的數據，並在二零零九年五月十八日向調查委員會提交有關結果。調查結果顯示，在考慮有關生活費用、一般經濟繁榮情況和公司業績、薪酬市值一般變動，以及級內遞增薪額和勞績獎賞的薪金調整後，參與調查的公司在二零零八年四月二日至二零零九年四月一日期間給予僱員的薪酬調整幅度如下：

(a) 低層薪金級別 (月薪低於15,785元)	-0.17%
(b) 中層薪金級別 (月薪15,785元至48,400元)	-1.34%
(c) 高層薪金級別 (月薪48,401元至97,545元)	-4.79%

8. 調查委員會在二零零九年五月二十五日及二零零九年六月八日舉行會議，審議薪酬研究調查組的分析結果。在16名成員中，12名確認和接納調查結果，其餘四名則持不同意見，未有接納調查結果。

薪酬趨勢指標

9. 薪酬趨勢調查結果稱為薪酬趨勢總指標。當局根據一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議，按公務員的薪酬開支扣減遞增薪額價值（在二零零九年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為0.79%、0.64%及0.59%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	-0.96%
(b) 中層薪金級別	-1.98%
(c) 高層薪金級別	-5.38%

與公務員薪俸及服務條件常務委員會
職權範圍相關的公務員薪級表
(由二零一零年一月一日起生效)

<u>總薪級表</u>		<u>第一標準薪級表</u>		<u>技工學徒薪級表</u>	
<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>
49	87,735	13	11,700	4	7,970
48	84,690	12	11,470	3	7,300
47	81,750	11	11,230	2	6,600
46 (44B)	78,885	10	11,015	1	5,935
45 (44A)	76,155	9	10,800	0	5,595
44	73,500	8	10,595		
43	70,940	7	10,395		
42	68,015	6	10,190		
41	65,210	5	9,985		
40	62,510	4	9,785		
39	59,930	3	9,580		
38	57,280	2	9,375		
37	54,765	1	9,175		
36 (33C)	52,295	0	8,980		
35 (33B)	49,975				
34 (33A)	48,700				
33	48,400				
32	46,230				
31	44,155				
30	42,175				
29	40,290				
28	38,470				
27	36,740				
26	35,095				
25	33,520				
24	32,055				
23	30,615				
22	29,235				
21	27,910				
20	26,585				
19	25,320				
18	24,120				
17	22,985				
16	21,880				
15	20,835				
14	19,835				
13	18,885				
12	17,805				
11	16,760				
10	15,785				
9	14,890				
8	13,985				
7	13,120				
6	12,310				
5	11,580				
4	10,845				
3	10,190				
2	9,565				
1	8,985				
0	8,455				

<u>見習職級薪級表</u>		<u>技術員學徒薪級表</u>	
<u>薪點</u>	<u>元</u>	<u>薪點</u>	<u>元</u>
16	20,785	4	10,080
15	19,790	3	9,190
14	18,840	2	8,305
13	18,015	1	7,640
12	16,910	0	7,165
11	15,505		
10	14,240		
9	13,405		
8	12,585		
7	11,815		
6	11,100		
5	10,410		
4	9,775		
3	9,190		
2	8,610		
1	8,090		

薪酬趨勢調查委員會 對薪酬趨勢調查方法檢討的建議摘要

整體建議

- (a) 二零一零年薪酬趨勢調查應沿用二零零九年薪酬趨勢調查的方法。

調查範圍

- (b) 應維持現狀不變，即把規模較小的公司（僱用 50 至 99 名員工）和規模較大的公司（僱用至少 100 名員工）一同納入調查範圍內，兩者的比例為 25:75（容許正負五個百分點的偏差）。

薪金級別

- (c) 應繼續沿用有關技術安排，按五個薪金級別蒐集數據，並按三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢指標。

納入調查範圍的僱員

- (d) 應維持現狀不變，即底薪超過非首長級公務員最高支薪點的僱員不會納入薪酬趨勢調查內。

薪酬調整所包括的項目

- (e) 在計算薪酬趨勢指標時，應繼續包括額外酬金。
- (f) 在計算薪酬趨勢指標時，不應考慮無薪假期。

計算準則

- (g) 應繼續沿用現行計算額外酬金變動的公式。

資料整合

- (h) 應沿用現行以僱員為基礎的加權計算方法來整合數據。

