

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十七號報告書

二零一零年 工作報告

主席

羅家駿先生, SBS, JP

二零一一年二月

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/R47
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，
呈上本會二零一零年工作報告書，以供參閱。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

連附件

二零一一年二月二十二日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十七號報告書

二零一零年 工作報告

二零一一年二月

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	二零零九年入職薪酬調查	2
第三章	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	9
第五章	未來工作計劃	14
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	15
附錄 B	公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	17
附錄 C	公務員資歷組別	18
附錄 D	薪酬趨勢調查委員會成員名單	19
附錄 E	二零一零年薪酬趨勢調查摘要	20
附錄 F	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	23
附錄 G	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	24
附錄 H	二零一零年十一月十八日就薪酬趨勢調查方法檢討致公務員事務局局長的函件	26

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 47 份報告，載述我們在二零一零年的主要工作。年內，我們共召開兩次會議、兩次為二零零九年入職薪酬調查而進行的核心小組會議，並與公務員評議會／工會舉行了二零一零年度的非正式會晤。

1.3 薪常會現共有十名成員，他們都是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。我們歡迎陳詠儀女士在二零一零年八月加入薪常會。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秘書長李百全先生及他的同事，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 我們在第四十五號報告書（二零零九年工作報告）中載述，薪常會於二零零八年十一月接受當局邀請，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。

2.2 二零零九年入職薪酬調查仍是薪常會二零一零年上半年的工作重點。在顧問（Hay Group Limited）完成薪酬比較調查後，我們於二零一零年一月與四個中央評議會¹的職方和四個跨部門公務員工會²會面，就應用薪酬比較調查結果的原則和考慮因素，與他們交換意見。此外，我們亦會晤了主要的外間持份機構，包括香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會的代表。薪常會謹向有關各方致意，感謝他們與薪常會交流時提供寶貴意見。

應用原則和考慮因素

2.3 二零零九年入職薪酬調查是自設立更完備的公務員薪酬調整機制後，薪常會首次進行的入職薪酬調查³。由於入職薪酬調查會定期進行，薪常會認為有需要就建議制訂原則和考慮因素，為日後的入職薪酬調查提供指引，務求達致一致和可持續進行。這些原則和考慮因素包括：

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。

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。

³ 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。

- (a) **與私營機構薪酬保持“大致相若”** — 此原則應是應用調查結果的重要因素。由於入職薪酬調查每三年進行一次，加上市場入職薪酬的變動難以預測，我們應採取較宏觀及長遠的角度，以保持公務員與私營機構的薪酬“大致相若”；
- (b) **入職薪酬調查的性質** — 入職薪酬調查旨在補充每六年一次的薪酬水平調查及每年的薪酬趨勢調查，以期令公務員薪酬與私營機構薪酬保持“大致相若”。入職薪酬調查範圍只限於基本職級。經常調整入職薪酬以保持公務員與私營機構薪酬絕對相若，而不顧及對現行安排（包括內部對比關係）造成的影響，或會不利公務員隊伍的穩定。基於入職薪酬調查的性質，應用調查結果時應有靈活性，並從較長遠的角度來看“大致相若”這原則；
- (c) **公務員薪酬的吸引力和穩定性** — 維持公務員薪酬於一個足以吸引、保留和激勵有合適才幹人員的水平，至為重要。由於公務員薪酬的結構遠較私營機構牢固，為挽留人才而提高薪酬的空間有限，故確保公務員的入職薪酬具吸引力，對政府可在競爭日益激烈的人力市場中吸引和挽留人才，實在非常重要。一些會嚴重影響公務員薪酬穩定的措施應避免實施。入職薪酬的波動不利於公務員隊伍的穩定。此外，考慮到入職薪酬調查會定期進行，不時改變入職薪酬可能會因落實變動而導致不必要的行政開支。這些改變也可能令有意加入公務員隊伍的人感到無所適從而影響招聘；
- (d) **公務員隊伍與私營機構的固有差異** — 舉例來說，私營機構薪酬直接受市場影響，因此調整會較為頻密。私營機構的架構組職也較為靈活，經濟蓬勃時，可以擴展，經濟不景時，則可收縮。相反，公務員薪酬較為劃一和穩定，以確保可持續提供公共服務。此外，公務員隊伍着重穩定，而大部分受聘人員都以當公務員為終身職業。在考慮如何應用調查結果時，我們必須顧及公務員隊伍與私營機構的固有差異；

- (e) **統計調查的固有差異** — 一如其他相類的調查，薪酬比較調查存在統計差異是在所難免的。這是由於不同的偶然因素所致，包括選取公司、參與調查公司所提供的薪酬數據的深度和廣度、員工結構和業務表現等。這些因素會造成不同程度的統計誤差。我們不應直接、機械式地應用調查結果，而應考慮作出一些靈活的安排。除了調查所得的定量分析結果外，我們在應用調查結果時，亦應考慮獨特性和各質量因素；以及
- (f) **廣泛的公眾利益** — 政府是香港最大的僱主。公務員薪酬（包括入職薪酬）的釐定對不同行業都會構成深遠的影響。因此，就如何應用調查結果制訂建議時，必須考慮廣泛的公眾利益，亦須顧及社會和經濟形勢。

2.4 基於上述原則和考慮因素，薪常會考慮如何把薪酬比較調查結果應用於二零零九年入職薪酬調查時，採用了**全面考慮**方式。我們亦建議日後的入職薪酬調查應採用這做法，不管調查結果顯示私營機構的入職薪酬是上調或下調。

建議

2.5 薪常會於二零一零年三月九日就二零零九年入職薪酬調查向行政長官提交第四十六號報告書。報告書已上載聯合秘書處網頁（<http://www.jsscs.gov.hk/reports/ch/46/46.pdf>）。概括而言，薪常會經考慮各相關因素後，就 12 個資歷組別（**附錄 C**）提出下述建議：

- (a) **資歷組別 2 第一組、資歷組別 3 第二組、資歷組別 5、6、7 和 8** — 由於這些資歷組別的基準與市場薪酬指標相差極小，我們建議這些資歷組別的基準維持不變；
- (b) **資歷組別 1** — 鑑於資歷組別 1 的基準與市場薪酬指標分別不大（只少 507 元，即少 5.6%，相等於一個薪點），並經考慮全部相關因素，包括資歷組別 1 的入職職位的性質（多為負責在前線向公眾提供服務或提供基

本內部支援服務的初級職位），我們建議資歷組別 1 的基準維持不變；

- (c) **資歷組別 10** — 一如資歷組別 1，資歷組別 10 的基準與市場薪酬指標相差不大（只少 573 元，即少 6.4%，相等於三個薪點）。資歷組別 10 的入職職級主要是基層職級人員，負責就非行政服務提供操作支援。考慮到最低薪酬的公務員的入職薪酬不應純粹由市場力量決定，並應以體恤的態度看待，我們建議資歷組別 10 的基準維持不變；
- (d) **資歷組別 9** — 由於市場薪酬指標遠低於資歷組別 9 的基準（少 3,376 元，即少 15.4%，相等於三個薪點），因此須採取適當行動，調整有關基準。資歷組別 9 的入職職級一般提供內部支援，並負責行政及管理工作。過去十年，市民期望日高，若說學位職系是最具挑戰的其中一些職系，亦非言過其實。同時，學位持有人供應增加，某程度上導致他們的市場薪酬下跌。儘管人力市場的工資出現變動，我們亦應充分肯定學位教育在社會和經濟方面的重要性，我們對資歷組別 9 的基準提出任何改動建議時，應力求審慎，不應直接應用調查結果。因此，我們建議把資歷組別 9 的基準，作較溫和的調節，調低兩個薪點；
- (e) **資歷組別 2 第二組、資歷組別 3 第一組及資歷組別 4** — 由於未能就這些資歷組別取得足夠的市場薪酬數據以作比較，我們建議這些組別的基準應根據它們分別與資歷組別 2 第一組、資歷組別 3 第二組及資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定，即維持不變；
- (f) **資歷組別 11** — 按照既定的對比關係，我們建議資歷組別 11 的學位職系基本職級的入職薪酬，應根據它們與資歷組別 9 的內部對比關係來釐定，即調低兩個薪點；而非學位職系基本職級的入職薪酬，則根據它們與資歷組別 3 第一組的內部對比關係來釐定，即維持不變；以及

- (g) **資歷組別 12** — 資歷組別 12 的基本職級並沒有訂定基準薪酬。這些職級一般是着重受聘人士具有特殊才能、技能或經驗多於着重學歷的職級，又或者是那些未能恰當地編入任何其他資歷組別的職級。按照以往做法，我們建議，有關基本職級的入職薪酬應參照：(i)它們與其他資歷組別內相關職系的既定對比關係而釐定；以及(ii)如不易確定對比關係，則參照該等職系的有關學歷而釐定。

2.6 我們建議，個別基本職級的入職薪酬應根據既定的工作因素來釐定，而頂薪點應不受影響。我們亦建議在職人員不受影響。

2.7 報告書於二零一零年三月九日發表後，我們發出了新聞公報，並為傳媒舉行簡報會，讓各界人士了解我們的建議。其後，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會晤，就調查結果及薪常會的考慮和建議交換意見。薪常會很高興知道，社會各界普遍歡迎我們的建議。

實施建議

2.8 行政長官會同行政會議在二零一零年五月接納薪常會就二零零九年入職薪酬調查的結果應用於公務員文職職系的建議。立法會財務委員會於二零一零年七月二日批准有關建議，將公務員文職職系中需學位資歷的 36 個基本職級的入職薪酬下調兩個薪點，而公務員文職職系的其他基本職級的入職薪酬則維持不變。新入職薪酬適用於二零一零年十月一日當日或之後受聘的新入職人員。

日後的入職薪酬調查

2.9 我們很高興知道，政府也接納我們的建議，在應用薪酬比較調查結果時，應按上文第 2.3 段載述的原則及相關考慮因素作全面考慮，並同意把此做法作為日後進行入職薪酬調查的指引，務求一致和可持續進行。

第三章

與公務員團體的非正式會晤及其他工作

與各主要公務員團體聯繫

背景

3.1 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。

過往會晤討論事項的主要進展

3.2 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。

3.3 薪常會亦知悉，職方在過往非正式會晤中就新聘用條款（即先按試用條款受聘三年，再按合約條款受聘三年）所表達的意見，經轉達當局後，當局已對入職制度作出修訂（即在按長期條款受聘前的六年期中撤銷三年合約期），有關安排由二零一零年七月一日起生效。

二零一零年度的非正式會晤

3.4 有關二零一零年度與公務員團體的非正式會晤，我們已在二零一零年十二月分別在三次會晤中與高評會、第一標準評議會及三個跨部門公務員團體會晤。

3.5 在會晤中，我們感謝各公務員團體的寶貴意見，使二零零九年入職薪酬調查得以圓滿完成。職方代表一方面了解當局在過去數年已盡力改善公務員及合資格人士的醫療及牙科福利，另一方面亦就如何進一步提升現有服務水平提供意見。我們也就其他公務員事宜與公務員團體交換意見，包括規定工作時數、第一標準薪級員工的招聘、人力問題，以及與挽留員工和公務員隊伍接任事宜相關的其他事項。

3.6 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

3.7 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，GBS, 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 D。

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。調查委員會在二零一零年內共舉行七次會議。

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（調查組）負責進行。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。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。

二零一零年薪酬趨勢調查

4.8 在二零一零年一月獲調查委員會授權後，調查組於二零一零年一月至五月進行二零一零年薪酬趨勢調查。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 二零一零年薪酬趨勢調查共有 106 間公司參與，當中包括 81 間規模較大的公司（76%）和 25 間規模較小的公司（24%）。調查組蒐集了這 106 間公司共 179 967 名僱員在二零零九年四月二日至二零一零年四月一日 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。調查結果於二零一零年五月二十日公布，並於二零一零年五月二十七日由調查委員會考慮。調查結果摘要載於附錄 E。

4.10 二零一零至一一年度的公務員薪酬調整，在二零一零年六月獲行政長官會同行政會議批准，二零一零年七月獲立法會財務委員會通過撥款，並追溯至二零一零年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 1.60%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 0.56%。與薪常會職權範圍相關的經修訂薪級表載於附錄 F。

4.11 薪常會欣悉，二零一零年薪酬趨勢調查實施了多項改善運作安排的措施（包括匯報調查範圍的變動及適時提供資料予調查委員會的委員，以便他們考慮調查結果），並順利完成。

調查方法檢討

4.12 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。今年，調查委員會深入研究多個事項，包括在薪酬趨勢調查中長期獎勵（例如股票及股票期權）和內部對比／外部對比關係（內外對比）調整的處理方法。調查委員會完成檢討後，已於二零一零年十月向薪常會提交建議。調查委員會對調查方法檢討的主要建議摘要，載於附錄 G。

4.13 薪常會知悉調查委員會就今年兩個主要檢討範疇（即長期獎勵及內外對比），參考了專業機構及市場在進行薪酬相關調查時處理這些事宜的做法和慣例，有關資料撮述於下文第 4.14 至 4.17 段。

長期獎勵

4.14 運用現行的調查方法計算薪酬趨勢指標時，一貫做法是剔除長期獎勵（例如股票及股票期權）。薪常會知悉調查委員會於二零一零年要求公司就有否把額外酬金轉變為可出售或可兌換的金融產品，例如股票、認股權證及股票期權提供資料，以便記錄這些轉變以作參考之用。

4.15 在檢討薪酬趨勢調查中處理長期獎勵的方法時，調查委員會已考慮發放長期獎勵的市場慣例、進行薪酬趨勢調查的專業做法，以及要準確和客觀地把長期獎勵評值在技術上並不可行等因素。經考慮這些因素後，調查委員會建議應維持現狀不變，即在計算薪酬趨勢指標時應繼續剔除長期獎勵。在運作上，調查委員會會繼續蒐集以長期獎勵取代額外酬金的資料，以供參考。

內部對比／外部對比關係

4.16 現行的薪酬趨勢調查方法把因內外對比而作出的薪酬調整從薪酬趨勢指標的計算中剔除，符合薪常會在一九八二年發表的第七號報告書中所提出的建議。薪常會在該報告書中指出，因內外對比作出的薪酬調整，可視作私營機構中相等於公務員個別職系薪級表因薪常會的建議而作出的變動。這些情況類似就特定職系進行職系架構檢討後薪級表的變動。概念上，計算一般按年薪酬變動的薪酬趨勢調查不應包括內外對比。

4.17 薪常會得悉，調查委員會在檢討薪酬趨勢調查應如何處理內外對比時，已參考既定做法、市場因應內外對比作出調整的現行做法，以及進行薪酬趨勢調查的專業做法。薪常會同意應維持現狀，即在計算薪酬趨勢指標時應繼續剔除內外對比。同時，調查委員會將在運作上採取措施，以闡明“因內外對比而作出的調整”，在性質上與“因薪酬市值變動而作出的一般調整”有何區別，盡量減少公司錯誤劃分有關調整的可能性。

結論

4.18 整體而言，調查委員會仍然大致滿意現行的調查方法，建議沿用相同的調查方法進行二零一一年薪酬趨勢調查。

薪常會就薪酬趨勢調查方法檢討的意見

4.19 薪常會在二零一零年十一月的會議上考慮調查委員會的建議。在審閱有關建議時，我們考慮了公務員薪酬政策、更完備的公務員薪酬調整機制、現時市場／專業的做法和薪常會過往的商議結果等因素。具體來說，我們認為，在更完備的公務員薪酬調整機制下，薪酬水平調查是確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若的基礎，而薪酬趨勢調查則可確保在薪酬水平調查相隔期間，公務員的薪酬調整與私營機構的一般薪酬變動保持大致相若。我們須審慎行事，確保薪酬趨勢調查在我們的整體薪酬調整機制中所涵蓋的範圍不會過大，以及調查所蒐集的數據不會過於複雜。

4.20 經考慮各項相關因素後，薪常會贊同調查委員會的建議，認為二零一一年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一零年的薪酬趨勢調查方法。我們認為，持續性和一致性對維持薪酬趨勢調查的公信力，至為重要。我們亦支持調查委員會繼續檢討調查方法的各個方面。薪常會於二零一零年十一月十八日致函當局，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於附錄 H。當局在回覆薪常會時，表示同意我們的建議，維持薪酬趨勢調查方法不變，因為調查方法的持續性和一致性，對維持薪酬趨勢調查的公信力，至為重要。

第五章

未來工作計劃

5.1 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，公務員事務局一直與教育局、香港考試及評核局，以及香港學術及職業資歷評審局等有關方面緊密合作，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，在聘任公務員而言的對比關係，制訂建議。根據目前的最新進展，當局擬於二零一一年第一季就所制訂的對比關係建議，徵詢薪常會的意見。

5.2 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，以確保蒐集所得的數據翔實可信。

5.3 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會員方及第一標準薪級公務員評議會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。

二零一零年
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員

主席

羅家駿先生，SBS，JP

委員

陳瑞盛先生

陳詠儀女士（由二零一零年八月一日起）

張震遠先生，GBS，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

公務員資歷組別

資歷組別	職系及資歷要求
1	無需香港中學會考五科及格職系
2	香港中學會考證書職系 第一組： 需要香港中學會考五科及格的職系 第二組： 需要香港中學會考五科及格並具相當經驗的職系
3	高級文憑及文憑職系 第一組： 高級文憑職系 第二組： 文憑職系
4	技術督察及相連職系： 高級證書加經驗
5	技術人員、督導及相連職系 第一組： 證書或學徒訓練加經驗
6	技術人員、督導及相連職系 第二組： 工藝及技能加經驗，或學徒訓練加經驗
7	需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系
8	專業及相連職系 第一組： 專業學會會員或同等資格 第二組： 薪酬結構與第一組職系相關連的職系
9	學位及相連職系
10	第一標準薪級職系
11	教育職系
12	其他職系

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

二零一零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（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。二零一零年薪酬趨勢調查是第 33 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零零九年四月二日至二零一零年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 106 間，當中 81 間為規模較大的公司（僱用至少 100 名員工），25 間為規模較小的公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 76：24。二零一零年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 179 967 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，二零一零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73,500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39點) | 月薪73,501元至95,360元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一零年二月開始，至同年五月完成。參與調查公司獲發問卷及指引後，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，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. 調查組按照認可方法分析公司的數據，並在二零一零年五月二十日向調查委員會提交有關結果。

8. 調查委員會在二零一零年五月二十七日確認調查結果。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酬調整後，

參與調查的公司在二零零九年四月二日至二零一零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)	+0.90%
(b) 中層薪金級別 (月薪15,785元至48,400元)	+1.29%
(c) 高層薪金級別 (月薪48,401元至95,360元)	+2.20%

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（在二零一零年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 0.74%、0.73%及 0.60%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+0.16%
(b) 中層薪金級別	+0.56%
(c) 高層薪金級別	+1.60%

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
(由二零一零年四月一日起生效)

<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	89,140	13	11,770	4	8,015
48	86,045	12	11,535	3	7,345
47	83,060	11	11,295	2	6,640
46 (44B)	80,145	10	11,080	1	5,970
45 (44A)	77,375	9	10,865	0	5,630
44	74,675	8	10,655		
43	72,075	7	10,455		
42	69,105	6	10,250		
41	66,255	5	10,045		
40	63,510	4	9,840		
39	60,890	3	9,635		
38	58,195	2	9,430		
37	55,640	1	9,230		
36 (33C)	53,130	0	9,035		
35 (33B)	50,775				
34 (33A)	49,480				
33	48,670				
32	46,490				
31	44,400				
30	42,410				
29	40,515				
28	38,685				
27	36,945				
26	35,290				
25	33,710				
24	32,235				
23	30,785				
22	29,400				
21	28,065				
20	26,735				
19	25,460				
18	24,255				
17	23,115				
16	22,005				
15	20,950				
14	19,945				
13	18,990				
12	17,905				
11	16,855				
10	15,875				
9	14,975				
8	14,065				
7	13,195				
6	12,380				
5	11,645				
4	10,910				
3	10,250				
2	9,620				
1	9,040				
0	8,505				

<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	20,900	4	10,140
15	19,900	3	9,245
14	18,945	2	8,355
13	18,115	1	7,685
12	17,005	0	7,210
11	15,595		
10	14,320		
9	13,485		
8	12,660		
7	11,885		
6	11,165		
5	10,470		
4	9,830		
3	9,245		
2	8,660		
1	8,140		

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

A. 調查方法

整體建議

- (a) 二零一一年薪酬趨勢調查應沿用二零一零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）。二零一零年薪酬趨勢調查是第四年把規模較小公司納入調查範圍內。把規模較小的公司納入調查範圍，是為更適切地反映香港的就業情況，並提高薪酬趨勢調查的公信力及代表性。

薪金級別

- (c) 自二零零八年薪酬趨勢調查開始採用的技術安排，是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，以研究劃一薪酬趨勢調查和薪酬水平調查薪金級別劃分的可行性。過去三次薪酬趨勢調查的經驗顯示，按五個薪金級別蒐集數據，在技術上是可行的，應繼續採用這安排，以蒐集更多年度的數據，從而進一步研究劃一薪酬趨勢調查和薪酬水平調查方法的可行性。

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) 我們的一貫做法，是在計算薪酬趨勢指標時，剔除長期獎勵（例如股票及股票期權）。經考慮發放長期獎勵的市場慣例、進行薪酬趨勢調查的專業做法，以及為長期獎勵評值的技術問題後，我們認為在計算薪酬趨勢指標時應繼續剔除長期獎勵。

計算準則

- (f) 經考慮自一九八二年採用的既定做法、以往薪酬趨勢調查內部對比／外部對比關係（內外對比）的趨勢、私營機構薪酬調整的一般做法，以及進行薪酬趨勢調查的一般做法後，我們認為在計算薪酬趨勢指標時應繼續剔除內外對比的調整。

B. 運作措施

- (a) 長期獎勵 — 年度的薪酬趨勢調查會繼續蒐集以長期獎勵取代額外酬金的資料作參考。
- (b) 內外對比 — 將採取措施，以闡明“因內外對比而作出的調整”，在性質上與“因薪酬市值變動而作出的一般調整”有何區別。

< 中譯本 >

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/SC6/PIU/10 Pt.15

尊函檔號 Your Ref. : CSBCR/PG/4-085-001/67

香港中環雪廠街
中區政府合署西座 10 樓
公務員事務局局長
俞宗怡女士，GBS，JP

俞局長：

薪酬趨勢調查方法檢討

本人謹代表薪常會，根據職權範圍第 I(d) 條，就薪酬趨勢調查方法提供意見。

背景

自二零零七年起，薪酬趨勢調查依據行政長官會同行政會議在二零零七年三月通過的經改良調查方法進行。二零零八年薪酬趨勢調查作出一項技術性修訂，以便評估劃一薪酬趨勢調查和薪酬水平調查方法的可行性。根據這項安排，薪酬趨勢調查會按取材自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，則沿用三個薪金級別的模式。二零一零年薪酬趨勢調查按照二零零九年薪酬趨勢調查所採用的方法進行。

今次檢討

一如以往的做法，薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）在完成二零一零年薪酬趨勢調查後，就薪酬趨勢調查

方法進行了檢討，並向薪常會提交報告。今年，因應調查委員會個別委員提出的意見，調查委員會就薪酬趨勢調查中長期獎勵（例如股票和股票期權）和內部對比／外部對比關係（內外對比）調整的處理方法，進行了深入研究。

整體意見

整體而言，調查委員會仍大致滿意現行調查方法，並建議二零一一年薪酬趨勢調查沿用二零一零年薪酬趨勢調查的方法。

薪常會在二零一零年十一月二日的會議上審閱了調查委員會的建議。經考慮公務員薪酬政策、更完備的公務員薪酬調整機制、現時市場／專業的做法和薪常會過往的商議結果等因素後，薪常會贊同調查委員會的建議，二零一一年薪酬趨勢調查應沿用二零一零年薪酬趨勢調查的方法。現把調查委員會的建議在下文撮錄。

調查範圍

二零一零年薪酬趨勢調查是第四年把規模較小的公司（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）。把規模較小的公司納入調查範圍內，提高了薪酬趨勢調查的公信力和代表性。我們贊同調查委員會的建議，應維持現狀不變。我們知悉，調查委員會會繼續留意把規模較小公司納入調查範圍所造成的影響。

薪金級別

我們贊同調查委員會的建議，繼續沿用現行方法，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。這方法可以提供更多年度數據，以便進一步研究劃一薪酬趨勢調查和薪酬水平調查方法的可行性。

納入調查範圍的僱員

根據現行方法，薪酬趨勢調查並不涵蓋底薪超過非首長級公務員最高支薪點的僱員。我們贊同調查委員會的建議，二零一一年薪酬趨勢調查應維持現狀不變。

薪酬調整所包括的項目

長久以來，在計算薪酬趨勢指標時，一向會剔除長期獎勵（例如股票和股票期權）。我們知悉，調查委員會在進行二零一零年薪酬趨勢調查時，邀請各公司就有否把額外酬金轉變為可出售或兌換的金融產品，例如股票、認股權證和股票期權提供資料，以便記錄這些轉變以作參考之用。

我們知悉，在檢討薪酬趨勢調查中處理長期獎勵的方法時，調查委員會已考慮發放長期獎勵的市場慣例、進行薪酬趨勢調查的專業做法，以及準確和客觀評估長期獎勵在技術上並不可行的情況。我們贊同調查委員會的建議，應維持現狀不變，即由於把長期獎勵納入薪酬趨勢調查既不專業，在技術上亦不可行，因此，在計算薪酬趨勢指標時應繼續剔除長期獎勵。

我們得悉，調查委員會在運作上會繼續蒐集以長期獎勵取代額外酬金的資料，以供參考。

計算準則

根據既定方法，在計算薪酬趨勢指標時，因內外對比作出的調整，並不包括在內。我們得悉，調查委員會經考慮既定做法、市場因應內外對比作出調整的現行做法，以及進行薪酬趨勢調查的專業做法後，同意應維持現狀，即在計算薪酬趨勢指標時應繼續剔除內外對比的調整。我們贊同調查委員會的建議。

我們知悉，調查委員會在運作上會採取措施，以闡明“因內外對比而作出的調整”，在性質上與“因薪酬市值變動而作出的一般調整”有何區別，盡量減少公司錯誤劃分有關調整的可能性。

結論

我們認為，在更完備的公務員薪酬調整機制下，薪酬水平調查是確定公務員和私營機構的薪酬保持大致相若的基礎，而薪酬趨勢調查則可確保在薪酬水平調查相隔期間，公務員的薪酬調整與私營機構的一般薪酬變動保持大致相若。我們須審慎行事，確保薪酬趨勢調查在整體薪酬調整機制中所涵蓋的範圍不會過大，以及調查所蒐集的數據不會過於複雜。

總括而言，我們贊同調查委員會的建議，二零一一年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一零年的薪酬趨勢調查方法。此外，我們亦支持調查委員會繼續檢討調查方法的各個方面。我們認為，持續性和一致性對維持薪酬趨勢調查的公信力，至為重要。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

二零一零年十一月十八日

