



二零一三年薪酬水平調查  
顧問報告書 —  
實際調查工作及薪酬比較調查結果  
(中文譯本)

二零一四年九月  
怡安翰威特

目錄	頁
<b>1. 引言</b>	
1.1 背景 .....	1
<b>2. 進行薪酬比較調查 .....</b>	<b>6</b>
2.1 概況 .....	6
2.2 調查範圍 .....	7
2.3 職位配對 .....	9
2.4 公務員比較職位及私營機構相類職位的獨有特點 .....	10
2.5 數據蒐集及核實 .....	13
<b>3. 薪酬比較調查的結果 .....</b>	<b>16</b>
3.1 調查結果及分析 .....	16
3.2 意見 .....	19
<b>附件 A. 二零一三年薪酬水平調查的調查方法主要特點 .....</b>	<b>20</b>
<b>附件 B. 職位檢視程序的主要工作步驟 .....</b>	<b>24</b>
<b>附件 C. 公務員比較職位名單（按五個職位屬系和五個職位級別分類） .....</b>	<b>25</b>
<b>附件 D. 參與調查的私營機構名單 .....</b>	<b>29</b>
<b>附件 E. 職位配對程序的主要工作步驟 .....</b>	<b>33</b>
<b>附件 F. 在私營機構找到／沒有找到配對的公務員比較職級名單 .....</b>	<b>34</b>
<b>附件 G. 指引及數據輸入試算表 .....</b>	<b>38</b>
<b>附件 H. 數據蒐集及核實過程的主要工作步驟 .....</b>	<b>44</b>

## 1. 引言

### 1.1 背景

1.1.1 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）委聘了 Hewitt Associates LLC（怡安翰威特）就薪酬水平調查進行薪酬比較調查，以確定非首長級文職公務員職系的薪酬水平，是否與私營機構薪酬大致相若。

1.1.2 薪酬水平調查是政府更完備的公務員薪酬調整機制<sup>1</sup>（更完備機制）的其中一環，其設計是每六年進行一次，與三年一次的入職薪酬調查及每年的薪酬趨勢調查相輔相乘，有助落實公務員薪酬政策，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。

1.1.3 薪酬水平調查的目的是蒐集私營機構截至參照日期的相關薪酬數據，為公務員與私營機構相類職位的現金報酬作比較。薪酬比較調查的結果會作為薪常會的參考，以考慮應否調整公務員薪酬水平。

1.1.4 怡安翰威特分兩個階段提供顧問服務。第一階段是就薪酬水平調查制訂薪酬比較調查的方法。第二階段是採用在第一階段制訂並經薪常會接納的方法，進行薪酬比較調查。

1.1.5 顧問服務在第一階段的工作，是以二零零六年薪酬水平調查<sup>2</sup>作為參考，就薪酬水平調查制訂和建議詳細的薪酬比較調查方法，以及制訂薪酬水平調查的實施細節。就此，我們檢視了可比較公務員職位與私營機構職位的不同方法、調查範圍、選取公務員比較職位<sup>3</sup>及私營機構的準則、比較的薪酬項目、數據整合方法及實施細節等。我們亦制訂了建議，並向薪常

---

<sup>1</sup> 在更完備機制下，公務員薪酬會定期透過三項不同的調查，與私營機構薪酬作比較。三項調查分別為每六年一次的薪酬水平調查，用以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若；每三年一次的入職薪酬調查，用以確定公務員入職薪酬是否維持貼近私營機構入職薪酬；以及每年一次的薪酬趨勢調查，用以確定私營機構在年度之間的薪酬調整。

<sup>2</sup> 二零零六年薪酬水平調查的調查方法摘要載於《進行二零零六年公務員薪酬水平調查：最後報告書（二零零七年四月）》。該文件載於 [http://www.csb.gov.hk/tc\\_chi/admin/pay/files/Final\\_Report\\_c.pdf](http://www.csb.gov.hk/tc_chi/admin/pay/files/Final_Report_c.pdf)

<sup>3</sup> 選取公務員比較職位的準則載於附件 A 的(B)項。文中“職位”一詞是指某一職系內的某一職級，公務員隊伍中職系一般包括若干職級，職級較高者通常由職級較低者晉升填補。

會陳述我們的分析及建議。在二零一三年初，薪常會通過了我們擬議的調查方法及實施細節，作為諮詢持份者的基礎。其後，我們在二零一三年二月及三月與持份者在會議及簡介會上交換意見，包括與四個中央評議會職方代表<sup>4</sup>及四個主要跨部門公務員工會<sup>5</sup>（職方）的兩次諮詢會議；為各政府決策局／部門的職系／部門管理人員及其員工（包括部門協商委員會及員工工會／協會）舉行的三次簡介會；以及與專業人力資源機構舉行的一次交流會議。在諮詢過程中，我們亦收到 82 份來自職系／部門管理人員及其員工的書面意見。

1.1.6 正如薪常會強調，員工諮詢對順利進行薪酬水平調查非常重要。諮詢期間蒐集的寶貴意見能讓我們更清楚了解相關持份者對調查方法的各方面及實施細節的意見及關注。這些意見非常有用，有助我們改善調查方法和其實施。其後薪常會於二零一三年四月通過經修訂的調查方法，以進行職位檢視程序（見下文第 1.1.8 至 1.1.11 段）。簡而言之，我們已考慮了若干比較公務員職位和私營機構職位的不同方法，經衡量不同方法的利弊後，我們其中一項的建議是繼續沿用二零零六年薪酬水平調查中採用的廣義界定的職位屬系和職位級別法，因為這個方法提供了一個務實的方法，有助比較公務員及私營機構薪酬。已採用的調查方法的主要特點載於**附件 A**。

1.1.7 根據已採用的調查方法，薪酬資料的比較是按以下步驟進行：

- (a) 在總薪級表和第一標準薪級表的文職職系中，選取在公務員體系中具代表性和有合理私營機構職位作配對的公務員比較職位，並主要根據它們大致的工作性質及一般須承擔責任的輕重分別歸納為 5 個職位屬系和 5 個職位級別內，與私營機構中大致相若的職位作配對；
- (b) 進行深入的職位檢視程序，以確定有關的公務員比較職位的工作特性的詳情，以便找出私營機構配對職位；
- (c) 根據職位檢視程序的結果，公務員職位會按工作內容、工作性質、須承擔的責任輕重及一般資歷和經驗要求，與私營機構中大致相若的職位作配對；

---

<sup>4</sup> 四個中央評議會是高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會和紀律部隊評議會。

<sup>5</sup> 四個主要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和政府紀律部隊人員總工會。

- (d) 蒐集私營機構配對職位的薪酬資料；以及
- (e) 按職位屬系和職位級別組合私營機構配對職位的資料，再整合為不同職位級別的私營機構薪酬指標，以用作與相應的職位級別的公務員薪酬指標進行比較。

### 職位檢視程序

1.1.8 按照廣義界定的職位屬系和職位級別法，我們進行了深入的職位檢視程序，以確定公務員比較職位的工作特性詳情，包括工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重以及一般資歷和經驗要求，以便在下一階段從私營機構蒐集數據時，能妥善找出私營機構配對職位。

1.1.9 關於職位檢視程序所涵蓋的公務員比較職位範圍，一如二零零六年薪酬水平調查<sup>6</sup>，我們剔除了那些在教育及社會福利界別的公務員職系。至於醫護界別，鑑於市場對這個界別內員工薪酬水平的影響有增無減，我們的初步評估是醫護界別值得考慮納入，以提升調查的代表性及涵蓋範圍。因此，我們認為在職位檢視程序取得進一步資料是恰當的，以確定情況是否適合。再者，在二零一三年初就擬議調查方法進行諮詢期間，我們亦確定某些職級有表面理據作進一步考慮為比較職位。上述職系／職級均納入在職位檢視程序，以蒐集更多資料作進一步研究。

1.1.10 職位檢視程序由二零一三年四月下旬至八月進行，有關程序的主要工作步驟載於**附件 B**的列表。程序涉及 68 個職系共 214 個公務員職級，包括二零零六年薪酬水平調查中所有比較職級、在醫護界別擬議的新增比較職級、及那些有表面理據作進一步考慮的職級。

1.1.11 作為第一步，我們於二零一三年四月和五月舉辦了三場工作坊，為職系／部門管理人員、部門協商委員會和員工工會／協會講解關於程序的運作細節。我們邀請了職系／部門管理人員在徵詢其員工的意見後，更新在二零零六年薪酬水平調查已擬備的 360 份職責說明書，及／或就建議新增的比較職位制訂新的職責說明書。我們亦邀請他們在徵詢員工團體的意見後，選取參與職位檢視會面的員工代表。在二零一三年六月十日至七月二十四日期間，我們為 68 個職系進行了

---

<sup>6</sup> 在二零零六年薪酬水平調查，教育、醫護及社會福利界別均從調查範圍剔除。這是因為在有關界別的大部分私營機構，在當時或在過去五年內，在釐定薪酬水平或調整薪酬時，都是以公務員薪級表或公務員的薪酬調整作為主要考慮因素，因此並不符合納入在調查內。就選取私營機構的準則，請參閱附件 A 的(D)項。

221 場會面，共有 1 504 位員工代表參與。在諮詢相關持份者包括職系／部門管理人員及其員工後，我們共為 380 份職責說明書定稿。

1.1.12 職位檢視程序是一項大規模且耗時的工作，用了超過半年來完成。程序涉及職系／部門管理人員及其員工大量的工作和資源，為比較職位更新／制訂職責說明書，及／或參與職位檢視會面。但我們觀察到這些對於職責說明書所作的修改都是較輕微的更新，及／或純粹作澄清的性質，而並非有關職位在工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重及一般資歷和經驗要求上的重大更改。雖然深入的程序確能提高我們對公務員比較職位的了解，但有空間考慮在日後的薪酬水平調查是否可簡化所涉及的複雜程序。

#### 檢討公務員比較職位名單

1.1.13 根據職位檢視程序獲得的資料及從相關職系的管理人員得到的資料，我們將公務員比較職位的擬議名單提交予薪常會通過。扼要而言，除了某些職級不大可能在私營機構找到配對，或它們在公務員及有關職系中的代表性已改變外，我們建議在二零零六年薪酬水平調查中的所有比較職位，均應保留在二零一三年薪酬水平調查。再者，經仔細研究那些有表面理據可考慮納入為比較職位的職級後，我們建議在二零一三年薪酬水平調查中納入若干新增比較職級<sup>7</sup>。

1.1.14 醫護界別方面，我們得悉在這界別的擬議公務員比較職位，其大部分職能屬於公共健康服務，例如執行法例及健康教育，在私營機構較為少見。有關的高層職級，相比其私營機構相類職位，在督導和行政角色上亦有較重的責任。在這基礎上，即使有可能找到的配對職位，我們對其涵蓋範圍和代表性存疑，因此，我們建議以下兩個方案予薪常會考慮－

- (a) 方案一：只納入有可能找到私營機構相類職位的若干職級；或
- (b) 方案二：剔除整個醫護界別

1.1.15 薪常會仔細考慮我們的分析及職方的意見後，決定剔除整個醫護界別（即方案二）。公務員比較職位名單定稿涵蓋的 61 個職系的 190 個公務員比較職級，作為二零一三年薪酬水平調查薪酬比較調查

---

<sup>7</sup> 由於有合理可能性在調查中為警察翻譯主任職系找到私營機構相類職位，我們建議在二零一三年薪酬水平調查納入這職系的所有四個職級。

的基礎。薪酬比較調查採用了共 361 份職責說明書。我們得悉既定的內部薪酬對比關係制度是釐定公務員體系內獨有職位的薪酬的基礎，因此，薪酬水平調查集中於與公務員職位大致相若的私營機構職位便可。公務員比較職位整份名單（按其職位屬系和職位級別組合分類）載於**附件 C**。

### 調查參照日期

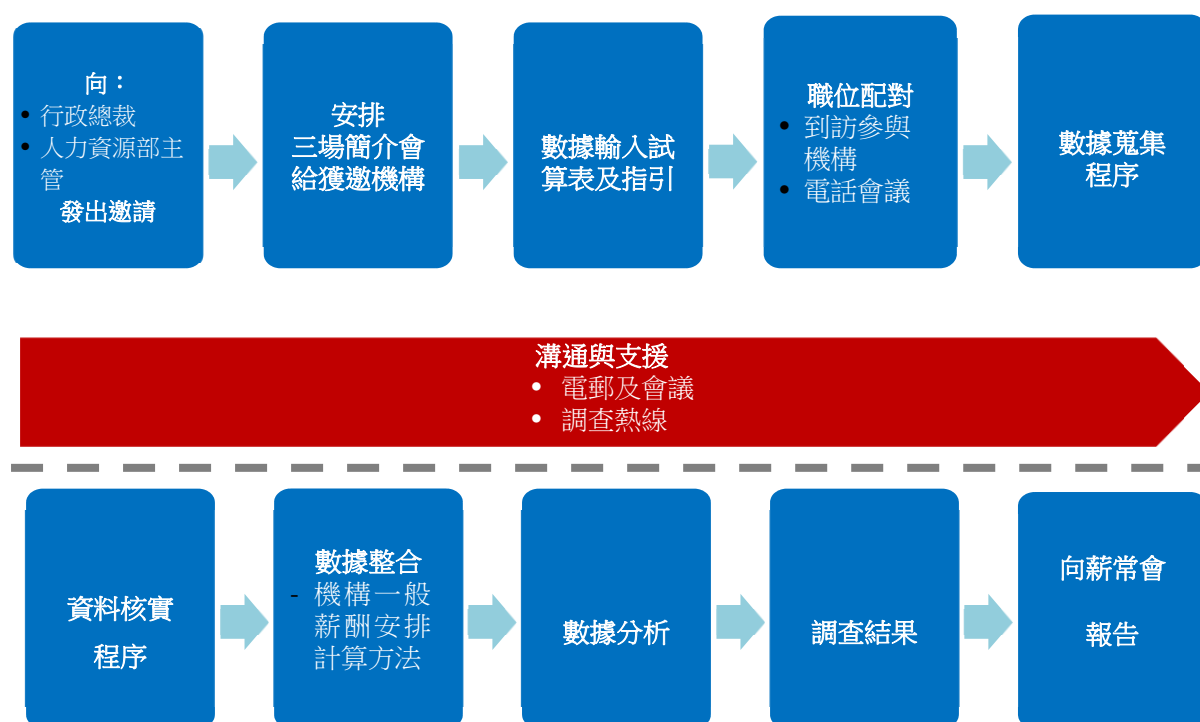
1.1.16 得悉薪常會的初步意見，是參照日期的訂定應能讓薪常會在參照日期後約一年內向當局提交報告，我們審視了參照日期的不同方案。經衡量過不同方案的利弊，以及充分考慮法定最低工資調整幅度所帶來的影響後，我們建議調查的參照日期為二零一三年十月一日，由於這日期有最貼近開展實際調查工作日期的優點，因此能提供最近／最新的數據。薪常會在適當地考慮職方的意見後，通過以二零一三年十月一日為參照日期。

## 2. 進行薪酬比較調查

### 2.1 概況

2.1.1 薪酬比較調查的調查參照期為二零一二年十月二日至二零一三年十月一日。在開展薪酬比較調查時，我們於二零一三年十一月一日向調查範圍內有可能參與的機構的行政總裁及人力資源部主管發出邀請信，並於二零一三年十一月十八日為獲邀機構舉行了三場簡介會，以解釋薪酬比較調查的詳情及實際調查工作涉及的主要步驟。在鼓勵機構參與之餘，我們亦向他們保證所提交的數據會嚴格保密。

2.1.2 我們以電話及電郵密切地跟進獲邀機構，以爭取他們對調查的支持。我們設立了熱線電話解答就薪酬比較調查的查詢。對於那些已確定參與調查的機構，我們向他們分發一份連同指引的數據輸入試算表，以蒐集薪酬資料<sup>8</sup>。由二零一三年十二月至二零一四年三月的數據蒐集期間，我們的顧問與參與機構保持密切聯繫，以找出配對職位，並在提交數據方面提供支援。蒐集到的薪酬數據，會經過資料核實程序，才會為每個指定職位級別整合出薪酬指標。我們已向薪常會匯報調查結果及統計分析。薪酬比較調查的主要不同步驟簡述如下—



<sup>8</sup> 蒐集了調查參照期期間的年度基本薪金（即底薪及固定獎金）及年度現金報酬總額（即年度基本薪金及任何其他現金報酬）。薪酬項目的詳情載於附件A的(E)項。



## 2.2 調查範圍

2.2.1 調查範圍涵蓋 447 間私營機構<sup>9</sup>。最初有 140 間機構表示願意參與，最後，我們成功從 128 間參與機構蒐集到與薪酬相關的數據。這符合了最少有 70 至 100 間機構參與的要求。用作數據整合的數據點共有 37 493 個。下文分析這 128 間機構的詳情。

### 按經濟行業劃分的機構分布

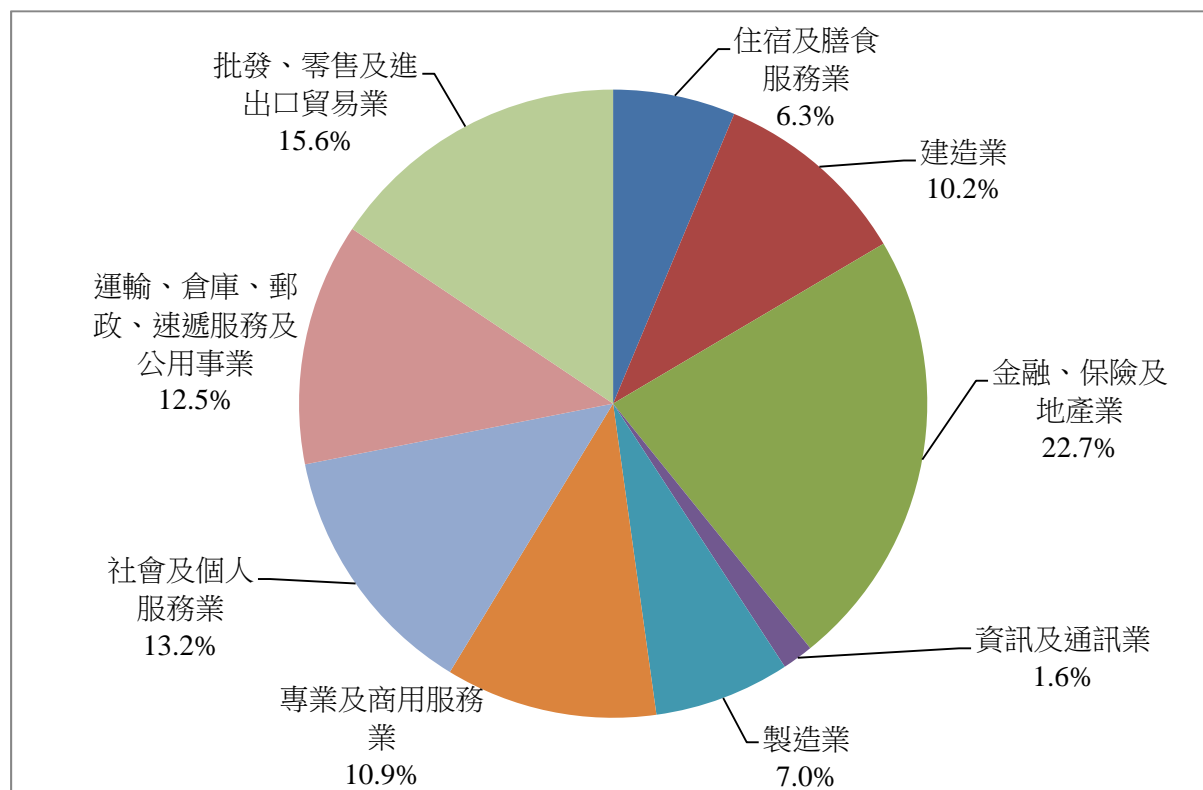
2.2.2 這 128 間私營機構涵蓋香港廣泛的經濟行業。按經濟行業劃分的機構分布如下：

**表 2.1：按經濟行業劃分的參與機構分布**

經濟行業	私營機構 數目	佔整體 百分比
住宿及膳食服務業	8	6.3%
建造業	13	10.2%
金融、保險及地產業	29	22.7%
資訊及通訊業	2	1.6%
製造業	9	7.0%
專業及商用服務業	14	10.9%
社會及個人服務業	17	13.2%
運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業	16	12.5%
批發、零售及進出口貿易業	20	15.6%
<b>總計</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

<sup>9</sup> 調查範圍的制訂，是參考了二零一二年入職薪酬調查所採用的範圍，及員工代表在公務員職位檢視程序期間表達的意見。薪常會經適當地考慮了職方的意見後，於二零一三年十一月通過了涵蓋447間機構的最後調查範圍。

圖 2.1 按經濟行業劃分的參與機構分布

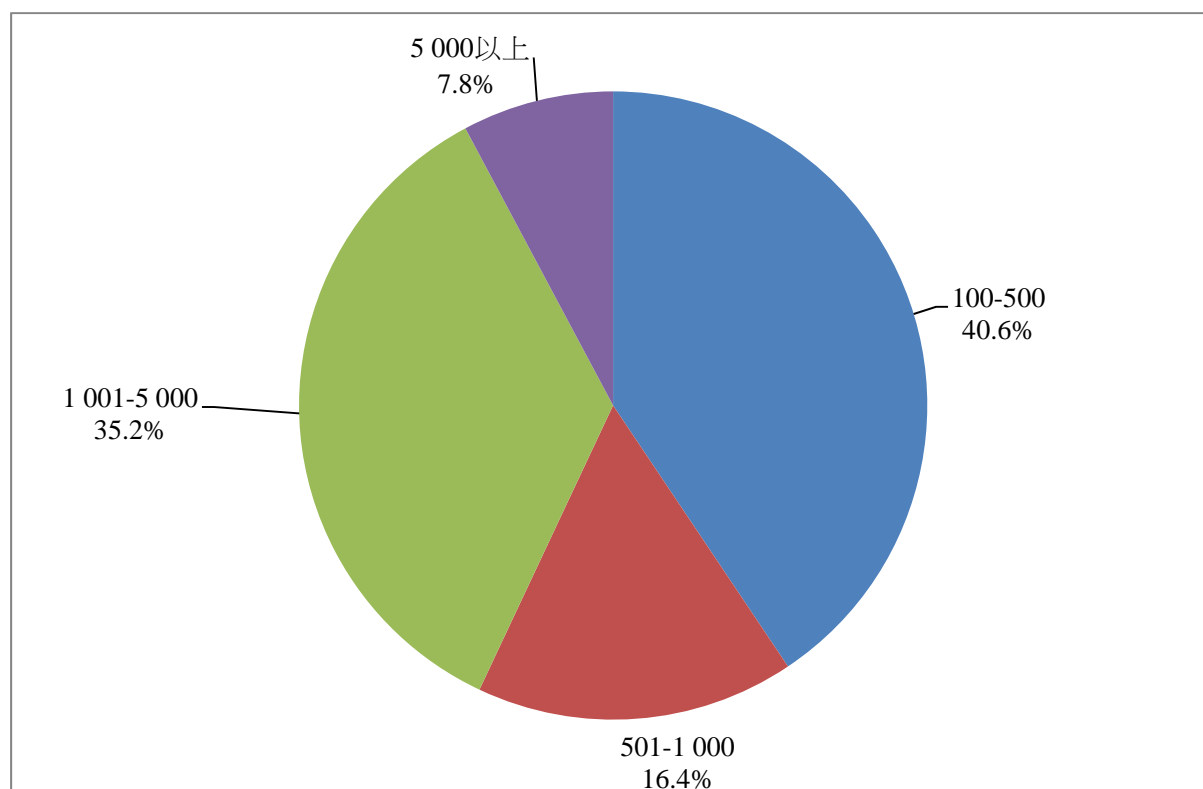


按僱員人數劃分的機構分布

2.2.3 在僱員人數方面，所有 128 間私營機構都僱用 100 名或以上的員工（這是選取私營機構的準則之一）。不同規模機構的分布情況合理。按僱員人數劃分的機構分布如下：

表 2.2：按僱員人數劃分的參與機構分布

僱員人數	機構數目	佔整體百分比
5 000 以上	10	7.8%
1 001-5 000	45	35.2%
501-1 000	21	16.4%
100-500	52	40.6%
<b>總計</b>	<b>128</b>	<b>100%</b>

**圖 2.2 按僱員人數劃分的參與機構分布**

### 同意公開名稱的機構

2.2.4 同意公開名稱的私營機構名單載於**附件 D**。

## 2.3 職位配對

2.3.1 職位配對在二零一三年薪酬水平調查是最重要的步驟之一。在開展這程序時，我們在二零一三年十一月向參與機構分發了整套公務員比較職位的職責說明書，我們密切地與機構跟進，透過到訪和電話解釋職位配對的程序、原則和涉及的主要步驟，以及職責說明書的詳情，以便他們填寫有關初步配對職位的問卷。根據他們的回覆，我們考慮所有與工作相關的特性，包括工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求，判斷兩者在整體上是否大致相若。我們亦會特別留意公務員及私營機構的獨特性質。

2.3.2 我們必須強調，由於公務員隊伍與私營機構在本質上的差異，要在兩者的職位中尋求精準配對既不可行，亦不切實際。職位配對過程旨在確保比較職位的特性大致相若，而不宜以量化方式評估公務員比較職位與私營機構配對職位之間的相似度，例如就兩者共通的特性釐定一個百分比。

2.3.3 我們有一套質素保證機制來確保這程序能恰當地進行。在這機制下，我們的前線職員在完成職位配對後，高級顧問會覆檢以確保職位配對妥當進行，以及在整個職位配對過程中，雖由不同職員進行，但有關的職位配對工作也能貫徹一致。如對蒐集所得資料有疑問，前線職員會聯絡有關的人力資源主管／指定代表，覆檢某一項職位配對是否適當，以及是否需要作出修正，並把個案再次提交高級顧問考慮。

2.3.4 職位配對程序的主要工作步驟流程表載於**附件 E**。

### 職位配對結果

2.3.5 二零一三年薪酬水平調查納入共 61 個職系的 190 個公務員比較職級，代表非首長級文職公務員編制或人數約 67%，當中，59 個職系的 162 個職級能在私營機構中找到配對，和 17 個職系的 28 個職級沒有在私營機構中找到配對。找到配對的比較職級，代表非首長級文職公務員編制或人數約 65%；而沒有找到配對的比較職級，則代表有關編制或人數約 2%。找到或沒有找到配對的職系和職級的整份名單載於**附件 F**。

2.3.6 有不同的原因導致沒有為某些公務員比較職級找到私營機構配對職位。一般而言，沒有配對的公務員比較職級的工作內容和須承擔責任的輕重與私營機構類似界別的相類職位並不相若。有些情況是，公務員比較職級比私營機構相類職位有較廣的工作範疇和更複雜的職責，及／或在督導和行政角色上有較重的責任。再者，某些公務員比較職級通常只會在某一類私營機構中有機會找到配對。由於機構的參與純屬自願性質，這類機構會否被納入調查並不能預先決定。在參與調查的 128 間私營機構中，沒有機構有提供相類職位與這些職級作配對。

## **2.4 公務員比較職位及私營機構相類職位的獨有特點**

### 運作本質

2.4.1 我們明白並充分確認公務員與私營機構之間各有其獨特性及存在本質上的差異。基本上，政府的角色和責任都有別於私營機構。政府履行制訂政策及執法角色、提供基礎架構（如制訂並確保行業的標準及管制發牌）及相關支援，以便私營機構運作。政府注重市民的福祉和社會的整體利益、提供公共服務的流程和程序、以及監管和執行規則／法定要求。

2.4.2 另一方面，私營機構大都屬商業性質，以賺取盈利為目標。私營機構能自由地在既定的營商環境下運用他們的資本及專業知識，並能以各種

形式及方法來達到他們的目標，實現他們的理想和使命。他們能靈活地僱用及調派人手來達致這些目標，及按他們認為合適的方式來營運。

2.4.3 根據上述基礎，公務員在執行職務時，一般須依據各種規則和法定要求，受到更嚴格的監管，及遵從仔細的工作程序。他們履行職責時亦受到更強的社會監察，向公眾的問責性也較高，他們要符合更高的操守標準，保持政治中立，遵守更嚴格的行為守則，並避免實際或潛在的利益衝突。公務員的壓力日益增加，特別是近年，公眾對政府的透明度和問責性有越來越高的期望。

2.4.4 此外，我們亦在公務員職位檢視程序中，找到公務員職能和工作情況上的獨特性，例如：

- (a) 制訂政策及相關規例：一些公務員會負責進行研究、就草擬或修改法律／規例提供建議及主動採取行動。此外，他們亦會參與制訂政策包括條例草案的準備工作，並向立法會提交條例草案。他們亦會向區議會、立法會和其他相關持份者解釋政府政策，並遊說他們支持有關政策。一些公務員亦會制訂技術標準，實務守則或指引予相關業界參考。
- (b) 執法及規管工作：一些公務員要執行法例訂明的法定職務，包括對違反條例的個案展開調查、蒐集證據及採取檢控行動。他們亦要出庭作證，建議並推行改善措施，並向相關行業推廣，鼓勵他們符合條例等。
- (c) 執行緊急或特殊職務：一些公務員要在短時間通知下執行緊急職務或在極端環境下工作。一些公務員要執行二十四小時侯召工作、在惡劣天氣下（如颱風／黑色暴雨警告）或在偏遠地區工作。此外，部分公務員要在特殊情況下執行職務、在危機下（如沙土爆發，悲劇或意料之外的社會問題）或其他未能預計的情況（如請願／示威）作出應變。
- (d) 與持份者聯絡以推行政策：部分公務員要直接回應立法會、區議會和傳媒的查詢。他們要了解廣泛的政治和社會議題，在履行職責時，要作出評估及決定行動來平衡政府和公眾的利益。
- (e) 作為政府的代表：部分公務員可能要代表政府，出席對社會具影響力的國際／地區會議或研討會。

2.4.5 另一方面，我們在實際調查工作中確認到私營機構也有獨特性。私

營機構較着重成果，和工作的性質和職務通常較易於量化／量度。他們的職務清楚列明時間限制、對財政影響及成果須達到的質量。個人表現通常以關鍵績效指標／目標及才能來衡量。因此，在職者要持續承受壓力來達到目標，他們的事業前景及職業保障，較直接受個人及機構表現，以及宏觀經濟環境影響。

2.4.6 我們得悉一些公務員在事業歷程上會定期被調派至不同崗位工作，他們要迅速地適應新的文化和運作環境，及在一段短時間內熟習完全不同職能的新技能和知識。這是公務員架構的特色，使他們得到較廣闊的視野及更廣泛的經驗，以便他們在事業階梯晉升時能承擔更重的職責。但是，私營機構職位亦有一些調派形式的安排以達到相類目的，例如在企業集團的管理培訓生，他們可被調派至不同業務單位或不同界別的公司，執行不同性質的角色例如財務、人力資源、營運及一般管理等工作，以便他們獲得更多知識，為在集團內的事業發展作準備。

2.4.7 除了上文 2.4.1 至 2.4.5 段所述的獨特性質之外，我們觀察到兩者亦有在本質上的差異，簡述如下：

#### 運作環境

2.4.8 由於維持一支長期穩定的公務員隊伍，對確保施政順利、持續和有效率地提供各項公共服務，至為重要，所以穩定的工作隊伍對於有效的公務員體系是不可或缺和穩定性是重要的。公務員的僱用，在符合行為、工作表現良好的要求下，通常都可以“長久”聘用，直至法定退休年齡為止，職業保障是一支穩健的公務員隊伍的主要特點。

2.4.9 另一方面，市場變化較大。在某一時段的外在營商環境可對私營機構職位的保障有重大的影響。私營機構的競爭激烈，由於私營機構採取更靈活的招聘和解僱安排，按需要時招聘和遣散的情況不時會發生。私營機構經常改變人手架構十分常見，例如採用外判，以獲得最大的利潤。減少員工的人事變動通常不是私營機構的主要考慮。

#### 事業發展

2.4.10 公務員較有層級性，有完備的職系／職級及發展安排，維持專業知識及經驗是最重要的，因為這些都不是在市場上能容易獲得或找到替代的。公務員體系為不同職系／職級的發展提供有系統的培訓，並十分着重服務得來的資歷及經驗，事業發展是按部就班和循序漸進的。

2.4.11 另一方面，私營機構的組織架構一般較為扁平，入職職級與高層管

理之間有較少的層級。晉升安排一般差異較大，也較受個人表現（並非服務年期）、機構表現及市場情況，包括所需專業範疇當時的人手供求情況的影響。僱員如有非凡的潛質和表現出色，或會迅速地晉升至較高級別。就提供所需技能及執行工作方面，經驗是重要但並非釐定事業發展的主要因素。

### 薪酬釐定的考慮

2.4.12 公務員必須根據開放、公平及既定的機制作出薪酬調整，以維持一支穩定的工作隊伍。薪酬結構是適用於整個公務員隊伍，不可能為了嘉許個別公務員的努力或貢獻而調整薪酬或酌情發放現金獎勵。薪酬的遞增趨向於平穩及循序漸進的。公務員提供完全依賴個人表現的服務並不常見，故浮動薪酬並不適用於公務員。

2.4.13 另一方面，私營機構本質上的波動性，對員工來說有較大的風險。薪酬水平在一定程度上反映風險與回報的關係。波動的市場環境，機構及個人的表現對薪酬有顯著的影響。私營機構最關注成本，及他們會採用不同的薪酬安排使成本保持在預算之內。雖然薪酬安排有很大的差別，但一般安排都是員工越多貢獻，就會獲得越多的回報。浮動薪酬如獎金在私營機構十分普遍，以吸引、挽留及激勵員工。個別員工可能浮動薪酬高但基本薪金少，以確保機構的業績和個人的表現掛鉤。機構會考慮不同的因素例如個人表現、職位的重要性、人才的供求、業務／財務狀況及前景、市場競爭力、內部對比關係／外部對比關係等來調整薪酬水平，但甚少單憑薪酬及福利調查報告來作調整。

2.4.14 考慮到公務員和私營機構的獨特性和本質上的差異，於薪酬水平調查為個別公務員職位的薪酬與其私營機構相類職位的薪酬進行非常精確的比較既不實際，亦不適當。兩者環境不同，因此，公務員薪酬不宜緊隨私營機構可酌情發放及波動的薪酬而作出改變。

## **2.5 數據蒐集及核實**

2.5.1 數據蒐集程序由二零一三年十二月開展至二零一四年三月結束。為了有效地蒐集私營機構的薪酬數據，我們向私營機構分發了一份簡單易用的數據輸入試算表及一套指引，並在有需要時，向填寫問卷的機構提供支援及協助。指引及數據輸入試算表載於**附件 G**。

2.5.2 為確保蒐集所得數據的完整性，取自私營機構配對職位最高及最低範圍內的所有離群數據（即在同一私營機構內某個比較職位以及在所有私

營機構內該職位的最高 10% 及最低 10%)，會由高級顧問進一步覆檢。在有需要時，我們的高級顧問會聯絡有關的人力資源主管／指定代表，以取得進一步的資料及／或作澄清，從而確定數據的完整性並將它們納入在數據整合的程序。數據蒐集及核實程序的主要工作步驟流程表載於**附件 H**。

2.5.3 每個職位屬系和職位級別組合中的薪酬數據均須取自至少十間私營機構的審核準則，是確保數據完整性的額外步驟。在 19 個職位屬系和職位級別組合中，有兩個組合（即職位屬系 4－職位級別 1 及職位屬系 5－職位級別 2）未能符合審核準則，因而在數據整合程序中已被剔除。

2.5.4 下表顯示在每個職位屬系和職位級別組合中提供數據的機構數目，以及在每個組合中，能找到私營機構配對職位的公務員比較職級數目：



表 2.3：提供數據的機構數目以及找到私營機構配對職位的公務員比較職級數目

		職位屬系					整體
		職位屬系 1	職位屬系 2	職位屬系 3	職位屬系 4	職位屬系 5	
職位級別	職位級別 1	(62) ▪ 佔合共 3 個比較職級中的 3 個	(32) ▪ 佔合共 2 個比較職級中的 2 個	(15) ▪ 佔合共 5 個比較職級中的 5 個	(#) 佔合共 1 個比較職級中的 1 個	(59) ▪ 佔合共 9 個比較職級中的 9 個	(108) ▪ 佔合共 20 個比較職級中的 20 個
	職位級別 2	(51) ▪ 佔合共 2 個比較職級中的 2 個	(84) ▪ 佔合共 14 個比較職級中的 12 個	(49) ▪ 佔合共 13 個比較職級中的 12 個	(52) ▪ 佔合共 18 個比較職級中的 17 個	(#) 佔合共 3 個比較職級中的 1 個	(123) ▪ 佔合共 50 個比較職級中的 44 個
	職位級別 3		(75) ▪ 佔合共 19*個比較職級中的 17 個	(44) ▪ 佔合共 11*個比較職級中的 11 個	(45) ▪ 佔合共 18*個比較職級中的 17 個		(116) ▪ 佔合共 48*個比較職級中的 45 個
	職位級別 4		(62) ▪ 佔合共 17*個比較職級中的 15 個	(32) ▪ 佔合共 14*個比較職級中的 12 個	(37) ▪ 佔合共 27*個比較職級中的 18 個		(107) ▪ 佔合共 58*個比較職級中的 45 個
	職位級別 5		(42) ▪ 佔合共 10 個比較職級中的 7 個	(27) ▪ 佔合共 10 個比較職級中的 8 個	(30) ▪ 佔合共 9 個比較職級中的 8 個		(80) ▪ 佔合共 29 個比較職級中的 23 個

(括號內的數字表示在每個職位屬系和職位級別組合或每個職位級別提供數據的機構數目。由於每間參與調查的機構在某指定職位屬系和職位級別組合內的所有職位，其薪酬數據會結合成一個代表該機構的數值，每間機構有可能在每個職位屬系和職位級別組合中都得出一個數值。)

(#) 2 個職位屬系和職位級別組合 (即職位屬系 4—職位級別 1 及職位屬系 5—職位級別 2) 不符合薪酬數據須取自至少十間私營機構的審核準則，因而在數據整合程序中已被剔除。

\* 15 個職級橫跨職位級別 3 及 4。這些職級在上表出現及被計算兩次 (即 177 個職級)，但在計算上文第 2.3.5 段能在私營機構中找到配對的職級總數時，這些職級只會被計算 1 次 (即 162 個職級)。

### 3. 薪酬比較調查的結果

#### 3.1 調查結果及分析

3.1.1 根據一般薪酬安排計算方法，私營機構薪酬相關數據會按五個職位級別，整合出以下各級別的市場薪酬指標。二零一三年薪酬水平調查是以年度現金報酬總額的上四分位值作為市場薪酬指標。下表亦列出市場薪酬數據的中位數作為參考：

**表 3.1：按職位級別劃分的調查結果**

職位級別	市場中位數 (P50)		市場上四分位值 (P75)	
	年度基本薪金 (\$)	年度現金報酬總額 (\$)	年度基本薪金 (\$)	年度現金報酬總額 (\$)
1	153,445	168,394	169,377	182,536
2	273,612	297,566	310,622	337,789
3	477,786	523,859	542,397	614,298
4	729,638	835,418	817,520	923,634
5	1,056,137	1,230,884	1,141,771	1,333,969

3.1.2 其他現金報酬，包括浮動薪金及現金津貼，在私營機構很普遍，也是現金報酬總額常見的項目。根據我們對私營機構薪酬安排的認識，以下顯示其他現金報酬與年度現金報酬總額的百分比與市場大致類同：

**表 3.2：其他現金報酬佔現金報酬總額的百分比**

(年度為基礎)

職位級別	其他現金報酬(\$)	
	市場中位數 (P50)	市場上四分位值 (P75)
1	14,949 (8.9%)	13,159 (7.2%)
2	23,954 (8.0%)	27,167 (8.0%)
3	46,073 (8.8%)	71,901 (11.7%)
4	105,780 (12.7%)	106,114 (11.5%)
5	174,747 (14.2%)	192,198 (14.4%)

(百分比顯示其他現金報酬佔現金報酬總額的比率 (年度為基礎))

3.1.3 上述結果以圖表顯示於下圖 3.1 及 3.2：

圖 3.1：按職位級別劃分的調查結果

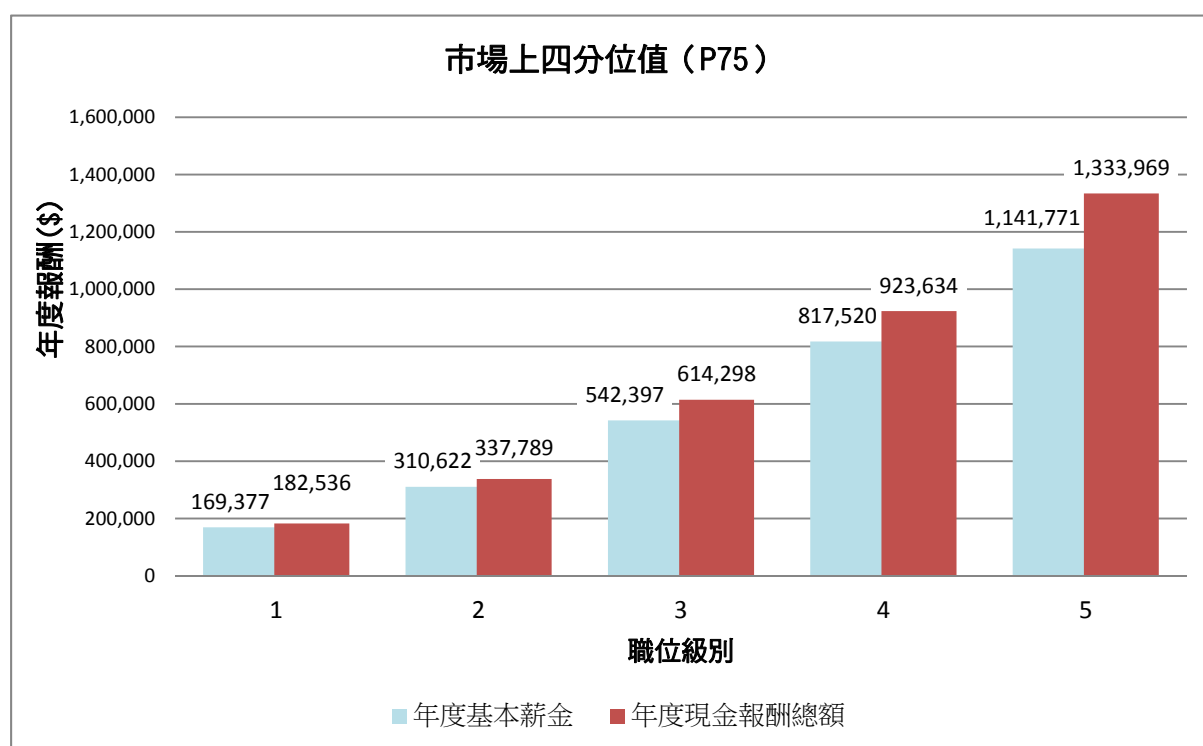
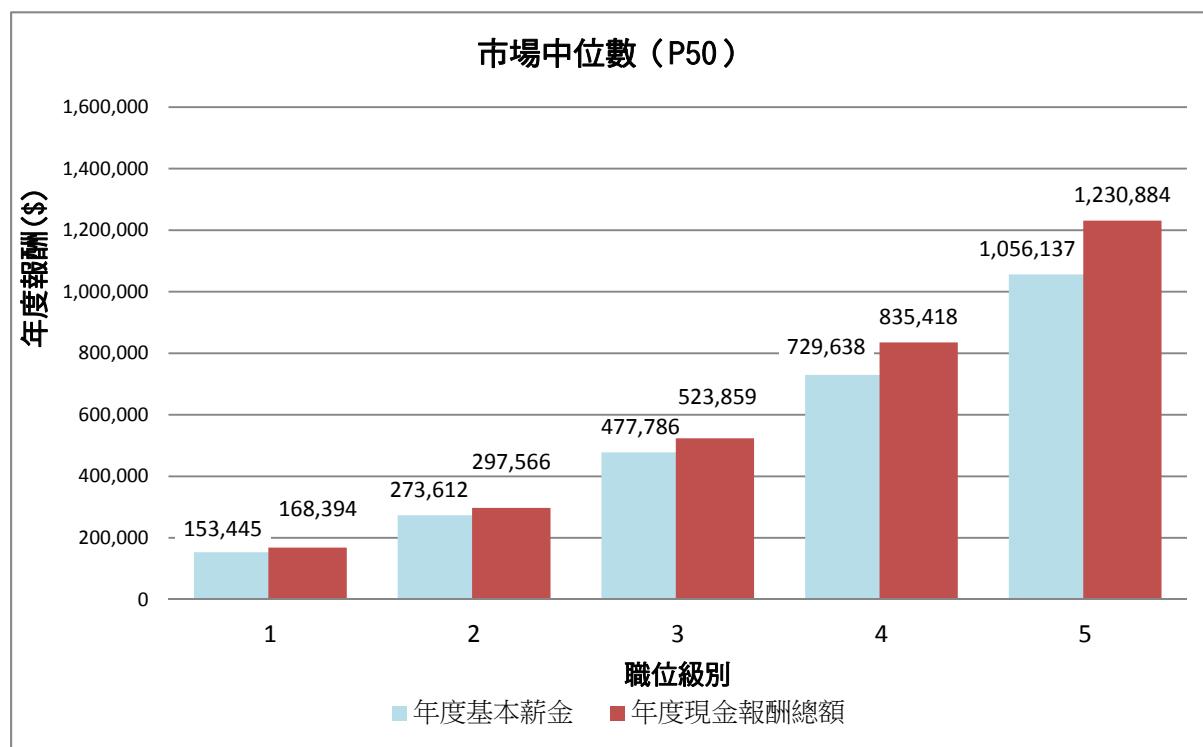
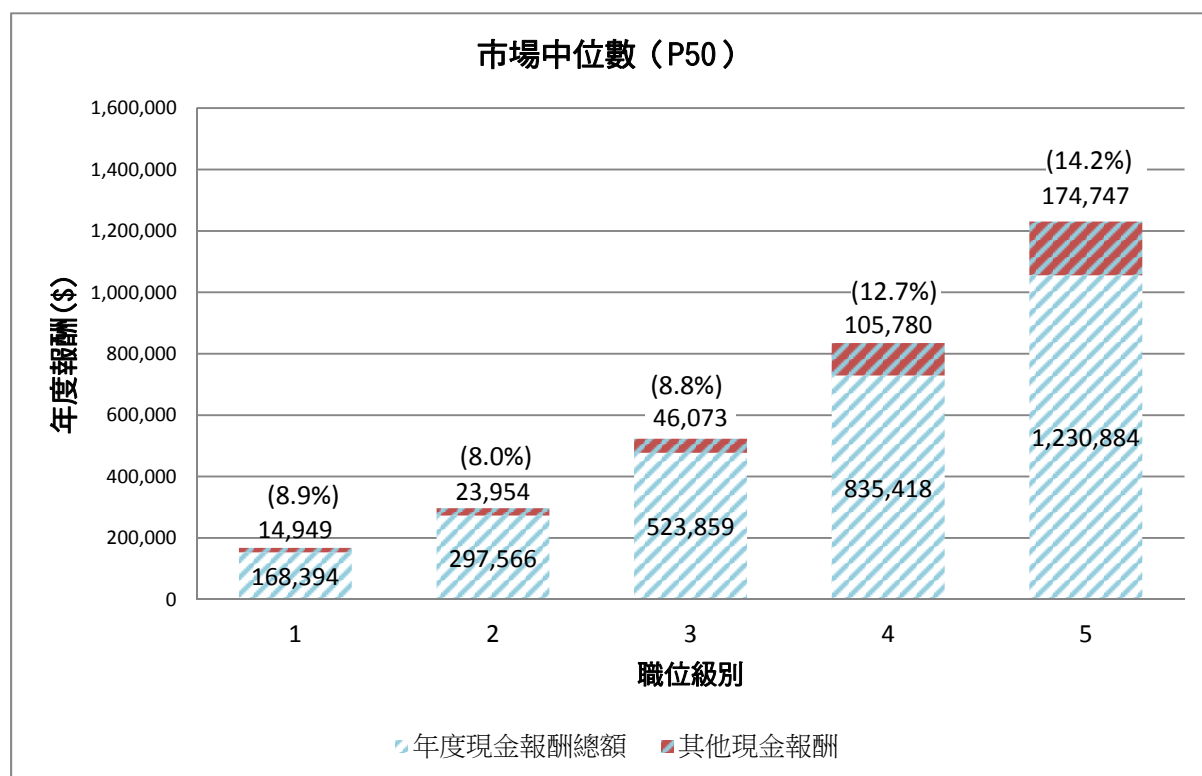
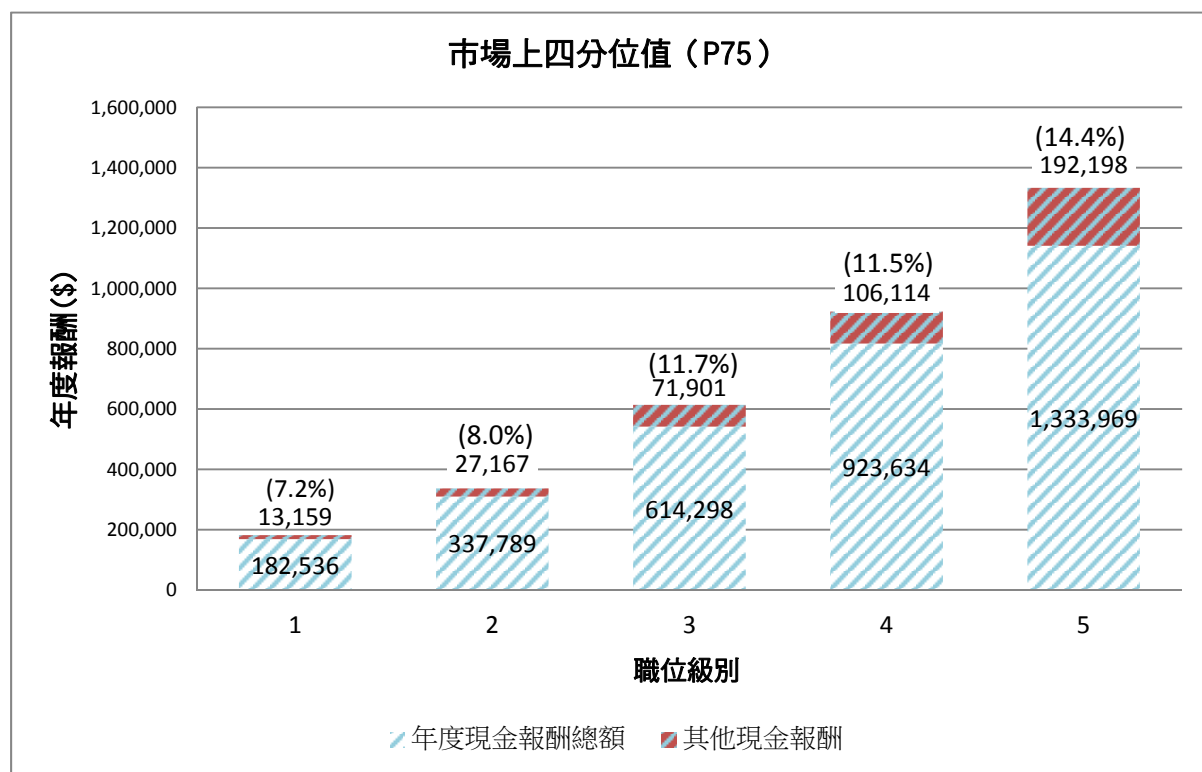


圖 3.2：按職位級別劃分的薪酬組合



(百分比顯示其他現金報酬佔現金報酬總額的比率 (年度為基礎))



(百分比顯示其他現金報酬佔現金報酬總額的比率 (年度為基礎))

## 3.2 意見

3.2.1 我們得到獲邀機構充分的支持。按經濟行業劃分的參與機構的分布頗平均，大部分經濟行業的代表性佔整體 6% 至 16%（見表 2.1）。我們亦能蒐集大量在職者的數據點，共採用了 37 493 個數據點來計算調查結果。每個職位級別有介乎 80 至 123 間機構提供數據。

3.2.2 根據我們其他的研究及對市場的了解，香港經濟持續改善，二零一二年實質本地生產總值增長 1.5%，二零一三年則增長了 2.9%。增加的主要原因是本地需求，向內地增加出口及服務業的增長，尤其是那些與旅遊及金融相關的活動。

3.2.3 我們注意到隨著經濟增長，勞工市場緊張並處於全民就業。香港一般面對勞工短缺的問題，失業和就業不足率在二零一三年分別錄得 3.4% 及 1.5%<sup>10</sup>的低點。我們留意到許多行業都急速創造職位，尤其是需要大比例勞工的行業，如建造業、運輸業、及住宿及膳食服務業。為了維持營運，機構在吸引及挽留一些職位的員工時面臨更嚴峻的壓力和挑戰，例如那些提供操作支援、技藝、以及直接的客戶服務。根據我們的研究，一些行業例如建造業、專業及商用服務業、批發、零售及進出口貿易業在二零一三年的薪酬增長率相對較高。

3.2.4 大部分私營機構會較留意人才及市場的情況，並隨時靈活地調整薪酬及福利，以免在競爭人才時落後於市場。在過程中，機構的財政及負擔能力是重要的考慮因素。我們留意到市場在提供報酬金額時會作出微調，以平衡這些因素。

3.2.5 私營機構常用的其中一種工具是浮動薪酬（其他現金報酬的一部分）。如上文第 2.4.13 段所討論，機構會提供浮動薪酬，以反映員工的表現水平及機構在預期達到的目標及結果所得的成就。這種薪酬與表現掛鈎的做法會激勵員工去爭取更高的報酬，而又配合機構的負擔能力。因此，浮動薪酬部分會受到內在（個人及機構業績）和外在（宏觀社會及經濟變化）因素的影響而波動。一般而言，職位級別愈高，愈多的薪酬會以浮動薪酬形式發放，以吸引、挽留及激勵對機構業務目標及業績相對地有較大影響力的領導高層。因此，浮動薪酬的價值會有較高的差異，導致現金報酬總額有較高的分散幅度。

---

<sup>10</sup> 資料來自香港特別行政區政府統計處：表 006：勞動人口、失業及就業不足統計數字，見 [https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200\\_tc.jsp?tableID=006&ID=0&productType=8](https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/sp200_tc.jsp?tableID=006&ID=0&productType=8)

## 二零一三年薪酬水平調查的調查方法主要特點

### (A) 廣義界定的職位屬系和職位級別法

1. 按照廣義界定的職位屬系和職位級別法，公務員比較職位會根據職責說明書，與私營機構中在各個與工作有關方面（包括工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重，及一般資歷及經驗要求）大致相若的職位作比較。為了方便職位比較，把文職職系中屬於總薪級表及第一標準薪級表的公務員比較職位（見下文第 B 項）分類到五個職位屬系及五個職位級別。

2. 五個職位屬系主要按大致的工作性質及其職能是否需要接觸公眾來分類。五個職位級別與公務員薪級表（即總薪級表和第一標準薪級表）的相關範圍的薪點對應。各職位級別涵蓋上述薪級表中相類薪點範圍的公務員比較職位。這種職位級別劃分方法反映現時公務員體系既定的廣義職位層級，並大致反映有關職位須承擔責任的輕重及一般資歷及經驗要求。職位屬系和職位級別的組合列於下表：

	職位屬系 1： 文書及秘書	職位屬系 2： 內部支援	職位屬系 3： 公共服務	職位屬系 4： 工務	職位屬系 5： 操作支援
<b>職位級別 1：</b> 第一標準薪級表第 0 至 13 點及總薪級表第 0 至 10 點 (操作人員)					
<b>職位級別 2：</b> 總薪級表第 11 至 23 點 (技術人員、助理行政人員和助理專業人員)					
<b>職位級別 3：</b> 總薪級表第 24 至 33 點 (中層行政人員和專業人員)					
<b>職位級別 4：</b> 總薪級表第 34 至 44 點 (經理和高級專業人員)					
<b>職位級別 5：</b> 總薪級表第 45 至 49 點 (高級經理和最高層專業人員)					

3. 為確保公務員比較職位在其職位屬系和職位級別組合中的分類正確，會進行一項深入的職位檢視程序，以確定所有公務員比較職位的工作特性詳情。

### **(B) 選取公務員比較職位的準則**

4. 為確保公務員比較職位在其公務員體系中具合理代表性和有大致相若的私營機構配對職位，有關公務員職級必須：

- (a) 在多間私營機構內可找到作合理配對的職位，而這些職位在工作性質、技能、資歷和經驗要求方面大致相若；
- (b) 在公務員體系中應具代表性。每個公務員比較職系的編制不應少於100個職位；
- (c) 整體來說，被選取的比較職位應涵蓋不同公務員薪級、不同職業範疇、不同的職位級別，以及不同政府決策局／部門；
- (d) 在各職位級別有足夠數目的職位，以確保調查結果的可靠性；以及
- (e) 用作配對和作為蒐集私營機構薪酬數據基礎的比較職位的總數，對於參與調查的私營機構來說，應該是合理和應付得來的，一方面可確保比較的完整性，而另一方面可避免這些機構不願意參與薪酬水平調查。

### **(C) 公務員比較職位的範圍**

5. 調查範圍剔除了在教育、醫護及社會福利界別的公務員職系。

6. 剔除教育及社會福利界別，是因為有關界別的大部分私營機構，在當時或過去五年內，在釐定薪酬水平或調整薪酬時，都是以公務員薪級表或公務員的薪酬調整作為主要考慮因素，因此並不符合納入在調查內（參考第8(e)段）。

7. 就醫護界別而言，雖然市場對醫護界別內員工薪酬水平的影響有增無減，但值得注意的是此界別中有可能的比較職位的職能，有相當部分都是公共健康服務的，如執行法例及健康教育，這些職能在私營機構並不常見。而這些有可能的比較職位的較高職級，在督導和行政角色上相比私營機構相類職位有較重的責任。在此基礎上，可能找到的配對職位的涵蓋範圍和代表性均會成疑，因此，在二零一三年薪酬水平調查涵蓋這界別可能不是適當的時機。

## **(D) 選取私營機構的準則**

8. 選取私營機構的準則如下：
- (a) 有關機構應被普遍認為是穩健良好的僱主，在工資和薪酬方面，有一套合理和有系統的管理方法；
  - (b) 有關機構應有足夠數目可與公務員比較職位作合理配對的職位；
  - (c) 有關機構應在所屬行業中被視為具代表性的僱主，而僱員一般達 100 名或以上；
  - (d) 有關機構應根據適用於香港的因素及考慮，而並非根據適用於香港以外的因素和考慮，釐定薪酬水平；
  - (e) 有關機構並非以公務員薪級表或公務員薪酬調整作為決定其員工薪酬水平或薪酬調整的主要考慮因素，或在過去五年內沒有這樣做；
  - (f) 被選取的機構如屬香港同一集團的機構，若是跟隨各自所屬的經濟行業情況制訂其薪酬安排，則有關機構應被視為獨立機構；
  - (g) 被選取的機構總體來說應廣泛代表各經濟行業；
  - (h) 應該有足夠數目的機構參與調查，確保每個職位屬系和職位級別組合可以從至少十間機構蒐集數據；以及
  - (i) 調查範圍應至少包括 70 至 100 間機構。

## **(E) 薪酬項目**

9. 蒐集在調查參照期間的薪酬項目包括年度基本薪金和年度現金報酬總額：
- (a) 年度基本薪金－底薪及固定獎金；以及
  - (b) 年度現金報酬總額－年度基本薪金及任何其他現金報酬，包括現金津貼（例如教育、房屋和旅費津貼等）和浮動薪酬（例如佣金和獎勵酬金等），但不包括那些因為特殊工作環境（例如超時工作或工作地點）或員工個別情況（例如發還員工墊支的工作開支）。
10. 凡在參照期間僱員因工作所得的薪酬，不論實際支付日期為何，有關薪酬若在參照日期時已能確定將付予該在職者而無須視乎額外條件，均會計算在內。此外，經常性及因工作職務而可預期的超時



或輪班工作所得的超時及輪班工作津貼，亦計算在內。

11. 任何以非現金形式提供的報酬，例如使用車輛和提供車位、醫療保險供款等，以及任何擬在一段長時期內提供的報酬（例如長期獎勵和退休福利），均不包括在內。

## **(F) 數據整合**

### 機構一般薪酬安排計算方法

12. 每間參與調查的機構在某指定職位級別內的某指定職位屬系的所有職位，其薪酬數據會結合成一個代表該機構的數值。然後，個別機構的指標會按各職位屬系和職位級別的組合，再作整合。

13. 根據這方法，每間私營機構內屬同一職位屬系及同一職位級別中的不同職位的薪酬水平數據會被合併作統計，然後才與其他私營機構的薪酬資料整合。換句話說，就每個職位屬系和職位級別組合而言，不論機構規模大小或機構內該職位屬系和職位級別組合中的職位或員工數目多少，所有私營機構對該職位屬系和職位級別組合的指標的影響力都一樣。

## **(G) 數據分析**

### 以職位屬系為基礎非加權平均值分析法

14. 這種方法把每個職位屬系和職位級別組合內所有私營機構比較職位的薪酬數據整合為中位數（P50）和上四分位值（P75）。

15. 為比較不同職位級別各自的公務員薪酬指標，會計算私營機構在該職位級別下不同職位屬系的對應分析指標的（非加權）平均值，從而求得該職位級別的私營機構指標（即 P75），以反映該職位級別的市場薪酬安排情況。

職位檢視程序的主要工作步驟

時序	主要工作步驟
二零一三年 四月至五月	由職系／部門管理人員在徵詢部門協商委員會及員工工會／協會的意見後，(a)為現有／建議新增的公務員比較職位更新／制訂職責說明書；以及(b)遵照相關指引為每個公務員比較職位選出員工代表。
二零一三年 五月至六月	顧問公司審視公務員比較職位的經修訂／擬備的職責說明書。
二零一三年 六月至七月	顧問公司與 1 504 名員工代表進行 221 場職位檢視會面，以確認經修訂／擬備的職責說明書所載的資料，並蒐集補充資料。
二零一三年 七月至八月	顧問公司就職位檢視程序蒐集到的資料修訂職責說明書，並(a)把經修訂的職責說明書分發予職系／部門管理人員（包括部門協商委員會、有關員工工會／協會及出席職位檢視會面的有關員工代表）以徵詢意見；以及(b)確定對所有職責說明書作出的修訂。
二零一三年 九月	顧問公司就職位檢視程序的結果向薪常會作出匯報，並就擬議公務員比較職位名單，徵詢薪常會的意見。
二零一三年 十月至十一月	顧問公司(a)將職責說明書定稿，並分發予職系／部門管理人員及其員工和職方，以供參考；以及(b)就擬議公務員比較職位名單諮詢職方的意見。
二零一三年 十一月至十二月	顧問公司(a) 在獲得薪常會的通過後，將公務員比較職位名單定稿；以及(b)將職位檢視程序的結果及公務員比較職位名單定稿分發予職系／部門管理人員及其員工和職方，以供參閱。

公務員比較職位名單  
(按五個職位屬系和五個職位級別分類)

截至二零一三年 四月一日的幣值(元)	<b>職位屬系 1</b> 文書及秘書屬系	<b>職位屬系 2</b> 內部支援屬系	<b>職位屬系 3</b> 公共服務屬系	<b>職位屬系 4</b> 工務屬系	<b>職位屬系 5</b> 操作支援屬系
<b>職位級別 1</b> 總薪級表第 0 至 10 點 及第一標準薪級表第 0 至 13 點 (\$9,930 - \$18,535)	助理文書主任 文書助理 二級私人秘書	二級電腦操作員 二級物料供應員	一級文化工作助理員 二級文化工作助理員 郵務員 郵差 節目助理	二級監工	技工 管工 工目 汽車司機 產業看管員 高級技工 高級屋宇事務助理 一級工人 二級工人
<b>職位級別 2</b> 總薪級表第 11 至 23 點 (\$19,675 - \$35,930)	文書主任 一級私人秘書	二級會計主任 二級系統分析/程序編製主任 助理新聞主任 助理物料供應主任 助理物業估價測量師 一級電腦操作員 二級行政主任 律政書記 二級法定語文主任 二級警察翻譯主任 高級電腦操作員 二級統計主任 一級物料供應員 物業估價主任	助理評稅主任 二級助理郵務監督 二級助理勞工事務主任 二級助理康樂事務經理 文化工作副經理 助理節目主任 房屋事務主任 二級聯絡主任 二級職業安全主任 高級文化工作助理員 高級郵務員 高級郵差 二級運輸主任	助理建築師 助理屋宇裝備工程師 助理屋宇裝備督察 助理工程監督 助理機電工程師 助理電氣督察 助理電子工程師 助理電子督察 助理工程師 助理土力工程師 助理工程督察 助理機械督察 助理工料測量師 助理結構工程師 助理水務督察 測量主任 技術主任 一級監工	巡察員 高級管工 高級巡察員

截至二零一三年  
四月一日的幣值(元)

**職位屬系 1**  
**文書及秘書屬系**

**職位屬系 2**  
**內部支援屬系**

**職位屬系 3**  
**公共服務屬系**

**職位屬系 4**  
**工務屬系**

**職位屬系 5**  
**操作支援屬系**

<p><b>職位級別 3</b></p> <p>總薪級表第 24 至 33 點 (\$37,625 - \$56,810)</p>		<p>一級會計主任 一級系統分析／程序編製主任 助理電腦操作經理 產業測量師* 一級行政主任 政府律師* 新聞主任 一級法定語文主任 一級警察翻譯主任 高級二等律政書記 高級警察翻譯主任 高級統計主任 高級物料供應員 高級物業估價主任 一級統計主任 統計師* 物料供應主任 庫務會計師* 物業估價測量師*</p>	<p>評稅主任* 一級助理郵務監督 副房屋事務經理 一級助理勞工事務主任 一級助理康樂事務經理 一級聯絡主任 文化工作經理 一級職業安全主任 節目主任 郵務主任 一級運輸主任</p>	<p>建築師* 屋宇裝備工程師* 屋宇裝備督察 工程監督 機電工程師* 電氣督察 電子工程師* 電子督察 工程師* 士力工程師* 工程督察 屋宇保養測量師* 機械督察 工料測量師* 高級測量主任 高級技術主任 結構工程師* 水務督察</p>	
---	--	--	---	--	--

\* 薪級表橫跨職位級別 3 及 4 的職級。

截至二零一三年  
四月一日的幣值(元)

	<b>職位屬系 1</b> <b>文書及秘書屬系</b>	<b>職位屬系 2</b> <b>內部支援屬系</b>	<b>職位屬系 3</b> <b>公共服務屬系</b>	<b>職位屬系 4</b> <b>工務屬系</b>	<b>職位屬系 5</b> <b>操作支援屬系</b>
<p style="text-align: center;"><b>職位級別 4</b></p> <p>總薪級表第 34 至 44 點 (\$57,275 - \$86,440)</p>		總警察翻譯主任 總物料供應主任 電腦操作經理 產業測量師* 政府律師* 首席新聞主任 首席物業估價主任 高級會計主任 高級行政主任 高級新聞主任 高級一等律政書記 高級法定語文主任 高級物料供應主任 統計師* 系統經理 庫務會計師* 物業估價測量師*	評稅主任* 總聯絡主任 郵務監督 分區職業安全主任 房屋事務經理 勞工事務主任 康樂事務經理 特級節目主任 高級分區職業安全主任 高級康樂事務經理 高級聯絡主任 文化工作高級經理 高級節目主任 高級運輸主任	建築師* 屋宇裝備工程師* 總電子督察 總測量主任 總技術主任 總技術主任(屋宇裝備督察) 總技術主任(工程監督) 總技術主任(電氣督察) 總技術主任(工程督察) 總技術主任(機械督察) 總技術主任(水務督察) 機電工程師* 電子工程師* 工程師* 土力工程師* 屋宇保養測量師* 首席測量主任 首席技術主任 工料測量師* 高級屋宇裝備督察 高級工程監督 高級電氣督察 高級電子督察 高級工程督察 高級機械督察 高級水務督察 結構工程師*	

\* 薪級表橫跨職位級別 3 及 4 的職級。

截至二零一三年  
四月一日的幣值(元)

**職位屬系 1**  
**文書及秘書屬系**

**職位屬系 2**  
**內部支援屬系**

**職位屬系 3**  
**公共服務屬系**

**職位屬系 4**  
**工務屬系**

**職位屬系 5**  
**操作支援屬系**

<p><b>職位級別 5</b> 總薪級表第 45 至 49 點 (\$89,565 - \$103,190)</p>		<p>總行政主任 總新聞主任 總法定語文主任 首席物料供應主任 高級產業測量師 高級政府律師 高級統計師 高級系統經理 高級庫務會計師 高級物業估價測量師</p>	<p>總康樂事務經理 文化工作總經理 總節目主任 總運輸主任 副總職業安全主任 首席聯絡主任 高級評稅主任 高級郵務監督 高級房屋事務經理 高級勞工事務主任</p>	<p>高級建築師 高級屋宇裝備工程師 高級機電工程師 高級電子工程師 高級工程師 高級土力工程師 高級屋宇保養測量師 高級工料測量師 高級結構工程師</p>	
---	--	---	--	--	--

參與調查的私營機構名單

	Name of the organization	機構名稱
1	7-11 LIMITED	7-11 有限公司
2	ABB (Hong Kong) Limited	-
3	AECOM	-
4	Airport Authority Hong Kong	香港機場管理局
5	ASM Pacific Technology Limited	-
6	Bank of China (Hong Kong) Limited	中國銀行（香港）有限公司
7	Belle Worldwide Limited	百麗環球有限公司
8	Black & Veatch Hong Kong Limited	博威工程顧問有限公司
9	Build King Holdings Limited	利基控股有限公司
10	BYME Engineering (HK) Ltd.	嘉福機電工程有限公司
11	Café de Coral Holdings Limited	大家樂集團有限公司
12	Carrier Hong Kong Ltd.	開利（香港）有限公司
13	Castco Testing Centre Ltd.	佳力高試驗中心有限公司
14	Cathay Pacific Airways Limited	國泰航空有限公司
15	Celestica Hong Kong Limited	-
16	Chevalier Group	其士集團
17	Chubb HK Ltd.	集寶香港有限公司
18	CITIC Pacific Limited	中信泰富有限公司
19	COSCO-HIT Terminals (Hong Kong) Limited	中遠 - 國際貨櫃碼頭（香港）有限公司
20	Dah Sing Bank, Limited	大新銀行有限公司
21	Dairy Farm International Holdings	牛奶國際控股
22	David S. K. Au and Associates Ltd.	區兆堅建築及工程設計顧問有限公司
23	DHL Express (HK) LTD	敦豪速遞（香港）有限公司
24	Employees Retraining Board	僱員再培訓局
25	Esquel Enterprises Limited	溢達企業有限公司
26	Evangelical Lutheran Church Social Service – Hong Kong	基督教香港信義會社會服務部
27	EY	安永
28	Fugro Geotechnical Services Limited	輝固土力工程有限公司
29	Gammon Construction Limited	金門建築有限公司
30	Great Eagle Holdings Limited	鷹君集團有限公司

	Name of the organization	機構名稱
31	Green Island Cement (Holdings) Limited	青洲英坭（集團）有限公司
32	Hip Hing Construction Co. Ltd.	協興建築有限公司
33	HKR International Limited	香港興業國際集團有限公司
34	Hong Kong Aero Engine Services Limited	香港航空發動機維修服務有限公司
35	Hong Kong Aircraft Engineering Company Limited	香港飛機工程有限公司
36	Hong Kong Baptist Hospital	香港浸信會醫院
37	Hong Kong Cable Television Limited	香港有線電視有限公司
38	Hong Kong Convention and Exhibition Centre (Management) Limited	香港會議展覽中心（管理）有限公司
39	Hong Kong Cyberport Management Company Limited	香港數碼港管理有限公司
40	Hong Kong Exchanges and Clearing Limited	香港交易及結算所有限公司
41	Hong Kong Ferry (Holdings) Co., Ltd.	香港小輪（集團）有限公司
42	Hong Kong Housing Society	香港房屋協會
43	Hong Kong Productivity Council	香港生產力促進局
44	Hong Kong Science & Technology Parks Corporation	香港科技園公司
45	Hong Kong Tourism Board	香港旅遊發展局
46	Hong Kong Trade Development Council	香港貿易發展局
47	Hong Kong Tramways, Limited	香港電車有限公司
48	Hong Yip Service Co., Ltd	康業服務有限公司
49	Hongkong International Theme Parks Limited	香港國際主題樂園有限公司
50	Hongkong Land Group Limited	置地集團有限公司
51	Hongkong United Dockyards Limited	香港聯合船塢集團有限公司
52	Hopewell Holdings Limited	合和實業有限公司
53	Hsin Chong Construction Group Limited	新昌營造集團有限公司
54	IKEA Trading (Hong Kong) Limited	宜家貿易（香港）有限公司
55	Inchcape Hong Kong Group	英之傑香港集團
56	InterContinental Hong Kong	香港洲際酒店
57	ISS Facility Services Limited	-
58	K. Wah Construction Materials (Hong Kong) Limited	嘉華建材（香港）有限公司
59	Kai Shing Management Services Limited	啟勝管理服務有限公司
60	Kerry Properties (H.K.) Limited	嘉里發展有限公司
61	KONE Elevator (HK) Ltd	通力電梯（香港）有限公司

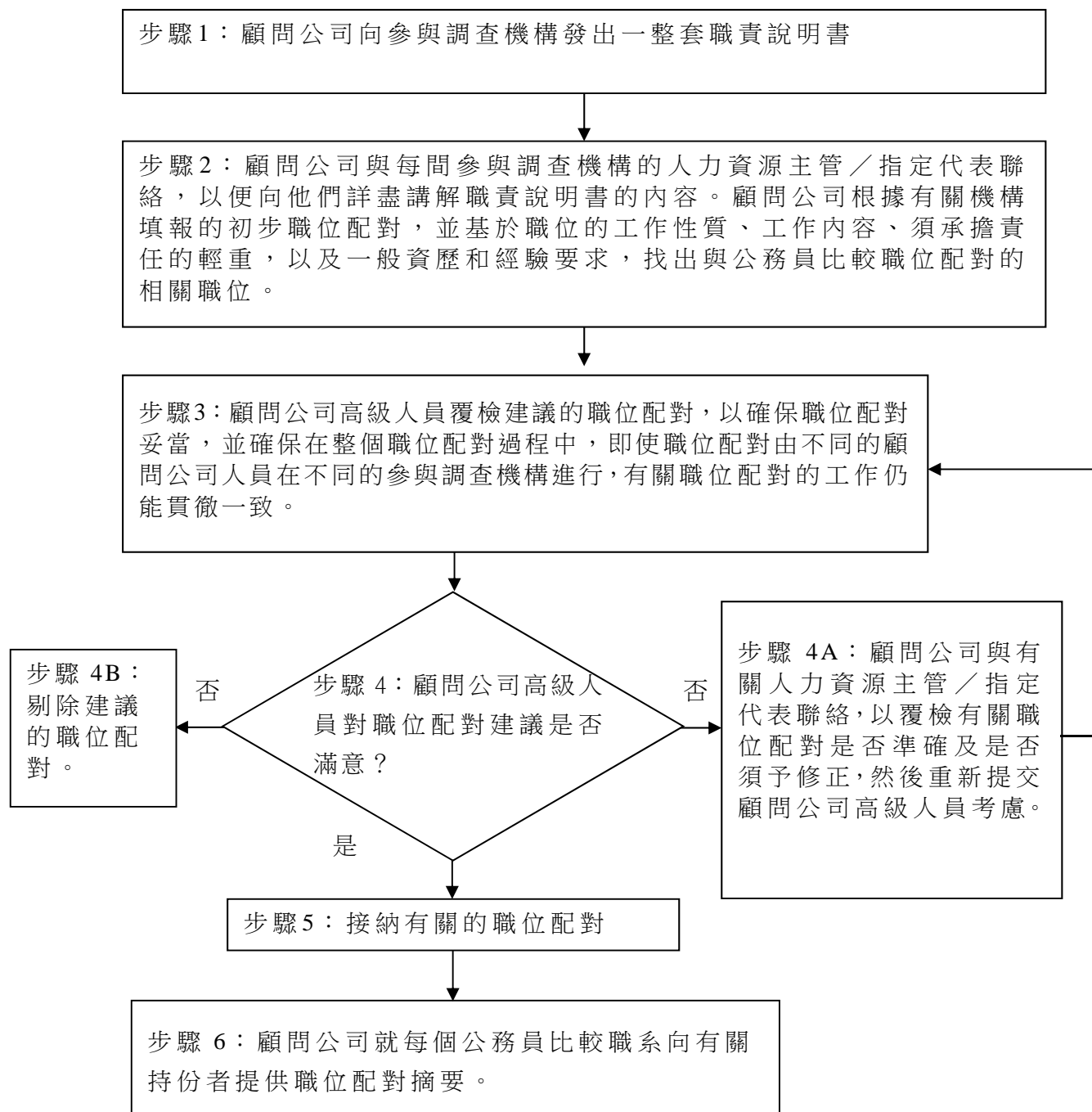


	Name of the organization	機構名稱
62	KPMG	畢馬威會計師事務所
63	Langham Hotels International Limited	朗廷酒店國際有限公司
64	Li & Fung (Trading) Ltd.	利豐（貿易）有限公司
65	Mandatory Provident Fund Schemes Authority	強制性公積金計劃管理局
66	Manulife (International) Limited	宏利人壽保險（國際）有限公司
67	Miramar Hotel & Investment Company Limited	美麗華酒店企業有限公司
68	Modern Terminals Limited	現代貨箱碼頭有限公司
69	MTR Corporation Limited	香港鐵路有限公司
70	Nestlé Hong Kong Limited	雀巢香港有限公司
71	New Hong Kong Tunnel Company Limited	新香港隧道有限公司
72	New World First Bus Services Limited	新世界第一巴士服務有限公司
73	Ngong Ping 360 Limited	昂坪 360 有限公司
74	Ocean Empire International Limited	海皇國際有限公司
75	Ocean Park Corporation	海洋公園公司
76	ONC Lawyers	柯伍陳律師事務所
77	Orient Overseas Container Line Limited	東方海外貨櫃航運有限公司
78	Paul Y Management Limited	保華建業集團有限公司
79	Pearson Education Asia Limited	培生教育出版亞洲有限公司
80	Perfect Combo Limited	健味堡有限公司
81	Rider Levett Bucknall Limited	利比有限公司
82	River Trade Terminal Co. Ltd.	香港內河碼頭
83	SAE Magnetics (Hong Kong) Limited	新科實業有限公司
84	Samsonite Asia Limited	-
85	Shiu Wing Steel Limited	紹榮鋼鐵有限公司
86	Shun Tak Holdings Limited	信德集團有限公司
87	Sik Sik Yuen	齋色園
88	SOCAM Development Limited	瑞安建業有限公司
89	Sogo Hong Kong Company Limited	崇光香港百貨有限公司
90	St. James' Settlement	聖雅各福群會
91	Sun Hung Kai Properties	新鴻基地產
92	Sun Life Assurance Company of Canada	-
93	The Bank of East Asia, Limited	東亞銀行有限公司
94	The Commercial Press (Hong Kong) Limited	商務印書館（香港）有限公司
95	The Hong Kong and China Gas Company Limited	香港中華煤氣有限公司
96	The Hong Kong Jockey Club	香港賽馬會
97	The Hong Kong Philharmonic Society Ltd.	香港管弦協會有限公司

	Name of the organization	機構名稱
98	The Jardine Engineering Corporation Limited	怡和機器有限公司
99	The Kowloon Motor Bus Co. (1933) Ltd.	九龍巴士（一九三三）有限公司
100	The Nielsen Company (Hong Kong) Limited	尼爾森(香港)有限公司
101	The Sincere Company Limited	先施有限公司
102	TNT Express Worldwide (HK) Ltd	-
103	Tung Wah Group of Hospitals	東華三院
104	Urban Group	富城集團
105	Urban Renewal Authority	市區重建局
106	Van Shung Chong Hong Limited	萬順昌行有限公司
107	Wellcome Company Limited	惠康有限公司
108	Wing Hang Bank, Limited	永亨銀行
109	Wong & Ouyang (HK) Limited	王歐陽（香港）有限公司
110	YATA Limited	一田有限公司
111	YMCA of Hong Kong	香港基督教青年會
112 – 128 不具名機構*		

\*這些機構不欲公開其名稱。

### 職位配對程序的主要工作步驟



## 在私營機構找到配對的公務員比較職級名單

	職位屬系 1 文書及秘書	職位屬系 2 內部支援	職位屬系 3 公共服務	職位屬系 4 工務	職位屬系 5 操作支援
<b>職位級別 1</b> MPS 0-10, MOD 1 0-13	助理文書主任 文書助理 二級私人秘書  (佔合共 3 個比較職級中的 3 個)	二級電腦操作員 二級物料供應員  (佔合共 2 個比較職級中的 2 個)	一級文化工作助理員 二級文化工作助理員 郵務員 郵差 節目助理  (佔合共 5 個比較職級中的 5 個)	二級監工  (佔合共 1 個比較職級中的 1 個)	技工 管工 工目 汽車司機 產業看管員 高級技工 高級屋宇事務助理 一級工人 二級工人  (佔合共 9 個比較職級中的 9 個)
<b>職位級別 2</b> MPS 11-23	文書主任 一級私人秘書  (佔合共 2 個比較職級中的 2 個)	二級會計主任 二級系統分析／程序編製主任 助理新聞主任 助理物料供應主任 助理物業估價測量師 一級電腦操作員 二級行政主任 律政書記 二級法定語文主任 高級電腦操作員 二級統計主任 一級物料供應員  (佔合共 14 個比較職級中的 12 個)	助理評稅主任 二級助理郵務監督 二級助理勞工事務主任 二級助理康樂事務經理 文化工作副經理 助理節目主任 房屋事務主任 二級聯絡主任 二級職業安全主任 高級文化工作助理員 高級郵務員 二級運輸主任  (佔合共 13 個比較職級中的 12 個)	助理建築師 助理屋宇裝備工程師 助理屋宇裝備督察 助理工程監督 助理機電工程師 助理電氣督察 助理電子工程師 助理電子督察 助理工程師 助理土力工程師 助理工程督察 助理機械督察 助理工料測量師 助理結構工程師 測量主任 技術主任 一級監工  (佔合共 18 個比較職級中的 17 個)	高級管工  (佔合共 3 個比較職級中的 1 個)

	職位屬系 1 文書及秘書	職位屬系 2 內部支援	職位屬系 3 公共服務	職位屬系 4 工務	職位屬系 5 操作支援
職位級別 3 MPS 24-33		一級會計主任 一級系統分析／程序編製主任 助理電腦操作經理 產業測量師* 一級行政主任 政府律師* 新聞主任 一級法定語文主任 高級二等律政書記 高級統計主任 高級物料供應員 高級物業估價主任 一級統計主任 統計師* 物料供應主任 庫務會計師* 物業估價測量師* (佔合共 19 個比較職級中的 17 個)*	評稅主任* 一級助理郵務監督 副房屋事務經理 一級助理勞工事務主任 一級助理康樂事務經理 一級聯絡主任 文化工作經理 一級職業安全主任 節目主任 郵務主任 一級運輸主任 (佔合共 11 個比較職級中的 11 個)*	建築師* 屋宇裝備工程師* 屋宇裝備督察 工程監督 機電工程師* 電氣督察 電子工程師* 電子督察 工程師* 土力工程師* 工程督察 屋宇保養測量師* 機械督察 工料測量師* 高級測量主任 高級技術主任 結構工程師* (佔合共 18 個比較職級中的 17 個)*	

	職位屬系 1 文書及秘書	職位屬系 2 內部支援	職位屬系 3 公共服務	職位屬系 4 工務	職位屬系 5 操作支援
職位級別 4 MPS 34-44		總物料供應主任 電腦操作經理 產業測量師* 政府律師* 首席新聞主任 高級會計主任 高級行政主任 高級新聞主任 高級一等律政書記 高級法定語文主任 高級物料供應主任 統計師* 系統經理 庫務會計師* 物業估價測量師*  (佔合共 17 個比較職級中的 15 個)*	評稅主任* 總聯絡主任 郵務監督 分區職業安全主任 房屋事務經理 勞工事務主任 康樂事務經理 特級節目主任 高級分區職業安全主任 高級聯絡主任 文化工作高級經理 高級運輸主任  (佔合共 14 個比較職級中的 12 個)*	建築師* 屋宇裝備工程師* 總測量主任 總技術主任 機電工程師* 電子工程師* 工程師* 土力工程師* 屋宇保養測量師* 首席測量主任 首席技術主任 工料測量師* 高級工程監督 高級電氣督察 高級電子督察 高級工程督察 高級機械督察 結構工程師*  (佔合共 27 個比較職級中的 18 個)*	
職位級別 5 MPS 45-49		總行政主任 總新聞主任 首席物料供應主任 高級政府律師 高級統計師 高級系統經理 高級庫務會計師  (佔合共 10 個比較職級中的 7 個)	文化工作總經理 總運輸主任 副總職業安全主任 首席聯絡主任 高級評稅主任 高級郵務監督 高級房屋事務經理 高級勞工事務主任  (佔合共 10 個比較職級中的 8 個)	高級建築師 高級屋宇裝備工程師 高級機電工程師 高級電子工程師 高級工程師 高級土力工程師 高級工料測量師 高級結構工程師  (佔合共 9 個比較職級中的 8 個)	

**備註**

- (a) 二零一三年薪酬水平調查納入 61 個職系的 190 個公務員比較職級中，有 59 個職系的 162 個比較職級能在私營機構中找到配對。
- (b) \*15 個比較職級橫跨職位級別 3 及 4。這些職級在上表出現及被計算兩次（即 177 個職級），但在計算上述備註(a)能在私營機構中找到配對的職級總數時，這些職級只會被計算一次（即 162 個職級）。
- (c) 兩個職位屬系和職位級別組合（即職位屬系 4 – 職位級別 1 及職位屬系 5 – 職位級別 2）未能符合薪酬數據須取自至少十間私營機構的審核準則，因而在數據整合程序中已被剔除。

### 在私營機構沒有找到配對的公務員比較職級名單

	<u>職位屬系 1</u>	<u>職位屬系 2</u>	<u>職位屬系 3</u>	<u>職位屬系 4</u>	<u>職位屬系 5</u>
	文書及秘書	內部支援	公共服務	工務	操作支援
職位級別 1 MPS 0-10, MOD 1 0-13					
職位級別 2 MPS 11-23		二級警察翻譯主任 物業估價主任	高級郵差	助理水務督察	巡察員 高級巡察員
職位級別 3 MPS 24-33		一級警察翻譯主任 高級警察翻譯主任		水務督察	
職位級別 4 MPS 34-44		總警察翻譯主任 首席物業估價主任	高級康樂事務經理 高級節目主任	總電子督察 總技術主任(屋宇裝備督察) 總技術主任(工程監督) 總技術主任(電氣督察) 總技術主任(工程督察) 總技術主任(機械督察) 總技術主任(水務督察) 高級屋宇裝備督察 高級水務督察	
職位級別 5 MPS 45-49		總法定語文主任 高級產業測量師 高級物業估價測量師	總康樂事務經理 總節目主任	高級屋宇保養測量師	

備註：在 61 個職系的 190 個公務員比較職級當中，有 17 個職系的 28 個比較職級未能在私營機構中找到配對。

## 指引及數據輸入試算表

### 就填寫數據輸入試算表的參考指引

#### 引言

1. 為香港特別行政區公務員而進行的薪酬水平調查，是政府更完備薪酬調整機制的重要一環。調查是定期進行，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若。
2. 調查參照日期為二零一三年十月一日。調查包括貴機構內每一個在職位配對程序中被選取為與相關公務員比較職位大致相若的職位的全職在職者（“私營機構調查職位”）。凡在二零一二年十月二日至二零一三年十月一日期間僱員因工作所得的薪酬，不論實際支付日期為何，有關薪酬若在參照日期時已能確定將付予該在職者而無須視乎額外條件，均應計算在內。
3. 就此調查而言－
  - (a) “**全職僱員**”指那些月薪制僱員，但不包括實習生、學徒、外勞和僱用期少於一年的僱員；
  - (b) “**現金報酬**”的組成部分包括－
    - 年度基本薪金
    - 固定獎金
    - 現金津貼
    - 浮動薪酬



## 填寫數據輸入試算表的指示

### 一般事項

4. 請你提供貴機構發放給每一個被選取為私營機構調查職位的每一個在職者**所有**與現金報酬項目相關的數據。
5. 所提供的資料應以截至**二零一三年十月一日**（即調查的參照日期）。
6. 所提供的報酬數據應以適用於香港（而並非香港以外）的因素及考慮而釐定。
7. 為確保有關數據得以保密，你**不用**提供有關僱員的名字。
8. 那些由海外僱員出任的職位，而其薪酬水平是根據適用於香港以外的因素和考慮而釐定，其薪酬數據應被剔除。

### 一般資料

#### **第一欄** – 僱員代碼（“僱員代碼”）

9. 就每個私營機構調查職位而言，貴機構可能有多於一位在職者。請你提供每個私營機構調查職位的**所有**在職者的資料。請你為每位在職者編訂一個代碼，並把代碼填於本欄內。
10. 為確保有關數據得以保密，你**不用**提供有關僱員的名字。

#### **第二欄** – 職位名稱（“職位名稱”）

11. 請提供在職者職位的名稱。

#### **第三欄** – 擔任目前職位的日期（“擔任日期”）

12. 請提供在職者開始擔任目前職位的日期。

#### **第四欄** – 最高學歷（“最高學歷”）

13. 請提供在職者所持有的最高教育水平／學歷。

#### **第五欄** – 在職的相關年資（“相關年資”）

14. 請提供在職者在現時工作界別所擁有的相關工作總年資。

**第六欄 – 職位的最低入職學歷要求 (“最低學歷”)**

15. 請提供在職者受聘於此職位須具備的最低入職學歷要求。

**第七欄 – 職位的最低入職工作經驗要求 (“最低經驗”)**

16. 請提供在職者受聘於此職位最少須有多少年的相關工作經驗。

**第八欄 – 職能／部門 (“職能／部門”)**

17. 請提供在職者現時工作的職能或部門的名稱。

**第九欄 – 比較職位代碼 (“比較職位代碼”)**

18. 在職位配對程序中，我們已從貴機構找出了一些私營機構調查職位。請填寫在職位配對程序中找到的適當比較職位代碼 (如：G001)。

**第十欄 – 比較職位 (“比較職位”)**

19. 在職位配對程序中找到的公務員比較職位。

**現金報酬項目**

20. 請提供支付給在職者的所有現金報酬項目的總額，不論是否須實報實銷，包括底薪、固定獎金、房屋津貼、教育津貼、其他現金津貼及浮動薪酬。

**第十一欄 – 年度底薪 (“年度底薪”)**

21. 請以二零一三年十月一日為調查的參照日期，提供發放給在職者的年度底薪金額(即以二零一三年十月一日的月薪乘 12 個月)。

**第十二欄 – 固定獎金 (“固定獎金”)**

22. 請提供在底薪之上，基於合約或慣性發放形式，已支付／將支付的年度固定獎金總額 (例如若有發放第 13 個月的薪金，固定獎金即為 1 個月底薪)。固定獎金也可能包括固定金額或合約期內的薪金總額的預設百分比的約滿酬金。為配合調查的目的，若固定獎金為約滿酬金，請按比例提供於二零一二年十月二日至二零一三年十月一日期間的年度酬金總額。

**第十三欄**—年度房屋津貼（“房屋津貼”）

23. 請提供二零一三年十月一日前 12 個月，以現金支付給在職者的房屋津貼總額。

**第十四欄**—年度教育津貼（“教育津貼”）

24. 請提供二零一三年十月一日前 12 個月，以現金支付給在職者的子女教育津貼總額(如適用的話，包括學校旅費津貼)。

**第十五欄**—其他現金津貼（“其他現金津貼”）

25. 請提供二零一三年十月一日前 12 個月，以現金支付給在職者的任何其他津貼總額（例如泊車津貼）。

**第十六欄**—其他津貼種類（“其他津貼種類”）

26. 如在第十五欄提供了資料，請列明提供的津貼種類。

27. 已支付或將支付給在職者的現金津貼（如房屋津貼、教育津貼）及任何與工作相關，在正常情況下反映工作的價值及定期支付的款項。（如經常性及因工作職務而可預期獲得的固定加班及輪班津貼）亦應包括在內。

28. 以下因為特殊工作環境或員工個別情況而發放的現金津貼，均應剔除—

(a) 因應員工個別情況而發放的現金項目（例如發還員工墊支的實際開支，或發放現金以取代按實報實銷形式發還員工墊支的某些開支）。  
例如：

(i) 因超時或在非正常工作時間工作、在偏遠地方工作、或取代發還員工而墊支的實際開支而發放的交通和膳食津貼；及

(ii) 非實報實銷的娛樂津貼，代替發還實際的開支。

(b) 因為特殊工作環境而發放的現金項目，如就某一職位相關的工作環境包括非經常性的超時或輪班工作、或在偏遠地方或颱風訊號懸掛期間工作、又或執行厭惡性或危險工作等發放的非經常性現金津貼。

(c) 在私營機構內一些例外以現金支付福利項目的情況，例如僱主向員

工發還員工直接支付的門診醫療費用，而非透過醫療保險計劃向員工支付有關費用。

**第十七欄 – 合資格領取浮動薪酬（“合資格領取浮動薪酬”）**

29. 若在職者合資格領取浮動薪酬，請填寫“Y”；若在職者不合資格，則填寫“N”。

**第十八欄 – 浮動薪酬（“浮動薪酬”）**

30. 請提供二零一三年十月一日前 12 個月，根據個人表現或機構業績，以現金發放或將發放給在職者的浮動薪酬總額（例如佣金、獎勵酬金等）。如在職者截至二零一三年十月一日的服務年期不足一年，請按照貴機構的薪酬政策提供年度總額。

**第十九欄 – 現金報酬總額（“現金報酬總額”）**

31. 現金報酬總額 = 年度底薪 + 固定獎金 + 現金津貼 + 浮動薪酬

### 調查職位的數據輸入試算表

參照日期：二零一三年十月一日

基本資料					工作相關資料				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
僱員代碼	職位名稱	擔任日期 (例如 2013年1月1日)	最高學歷	相關年資	最低學歷	最低經驗	職能 / 部門	比較職位代碼	比較職位

底薪		現金津貼				浮動報酬		現金報酬總額
11	12	13	14	15	16	17	18	19
年度底薪	固定獎金	房屋津貼	教育津貼	其他現金津貼	其他津貼種類	合資格領取浮動薪酬	浮動薪酬	現金報酬總額

### 數據蒐集及核實過程的主要工作步驟

