

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十三號報告書

二零一四年 工作報告

主席

王英偉博士, SBS, JP

二零一五年二月

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/R53
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
梁振英先生

梁先生：

--- 謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，
呈上本會二零一四年工作報告書，以供參閱。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
王英偉

連附件

二零一五年二月二十七日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十三號報告書

二零一四年 工作報告

二零一五年二月

公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零一五年二月的成員名單)



前排： 陳子政先生， 孫永泉教授 陳詠儀女士 王英偉博士， 黃錦沛先生 邱霜梅博士， 勞建青先生
BBS, JP SBS, JP SBS, JP
(主席)

後排： 吳靜靜女士，JP 李慧賢女士， 謝偉銓議員， 李鑾輝先生 李明達先生， 陳可恩女士
(秘書長) BBS, JP BBS GBS (助理秘書長)

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	二零一三年薪酬水平調查	2
第三章	與公務員團體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	13
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	14
附錄 B	二零一四年公務員薪俸及服務條件常 務委員會成員名單	16
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會成員名單	17
附錄 D	二零一四年薪酬趨勢調查摘要	18
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	21
附錄 F	二零一五年一月十九日就薪酬趨勢調 查方法檢討致公務員事務局局長的函 件	22

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，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 53 份報告，載述我們在二零一四年的主要工作。年內，我們共召開了四次會議、就二零一三年薪酬水平調查舉行了三次員工諮詢會議，並與公務員團體進行了三次非正式會晤。

1.3 二零一四年薪常會的成員名單載於附錄 B。薪常會成員都是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。我們衷心感謝盡心竭力服務六年後於二零一四年七月離任的陳瑞盛先生，JP。我們亦歡迎李慧賢女士，BBS，JP 和李明達先生，GBS。他們分別於二零一四年八月和二零一五年一月加入薪常會。

1.4 我們謹向公務員事務局局長鄧國威先生，JP 和他的同事致謝，感謝他們給予薪常會鼎力協助和衷誠合作。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（聯合秘書處）秘書長吳靜靜女士，JP 和秘書處的職員，在年內為我們提供支援。

第二章

二零一三年薪酬水平調查

2.1 一如薪常會第五十號報告書《二零一二年工作報告》載述，薪常會在二零一二年一月接受政府的邀請，進行二零一二年入職薪酬調查及下一次薪酬水平調查。薪常會在二零一二年十二月完成二零一二年入職薪酬調查後，二零一三年和二零一四年的工作重點為薪酬水平調查。

2.2 根據更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制）¹，薪酬水平調查每六年進行一次，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若。二零一三年薪酬水平調查是薪常會首次根據更完備機制進行的同類調查。薪常會委聘怡安翰威特(Aon Hewitt)（顧問）就薪酬水平調查提供專業意見，包括建議調查方法和蒐集私營機構的數據。

諮詢持份者

員工諮詢

2.3 薪常會深信員工諮詢對順利進行薪酬水平調查至為重要。在調查進行期間的每一個主要階段，薪常會均與四個中央評議會²的職方及四個主要跨部門公務員團體³（職方）、政府各決策局／部門的職系／部門管理人員，以及部門協商委員會保持緊密的聯繫和溝通。在二零一三年和二零一四年，薪常會與職方代

¹ 更完備機制在二零零七年五月獲行政長官會同行政會議通過，包括每六年進行一次的薪酬水平調查，每三年進行一次的入職薪酬調查，以及每年進行的薪酬趨勢調查。

² 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。

³ 四個主要跨部門公務員團體是政府人員協會、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。

表共舉行了六次諮詢會議，就薪酬水平調查的調查方法、調查範圍及應用架構，交換意見。

私營機構

2.4 薪常會也與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會保持緊密聯絡，並就私營機構進行薪酬調查的現行做法交換意見。

會議程序

2.5 政府向薪常會表示，二零一三年薪酬水平調查只涵蓋非首長級文職公務員，而政府會就如何將調查結果應用於紀律部隊及首長級職系，分別諮詢紀律人員薪俸及服務條件常務委員會及首長級薪俸及服務條件常務委員會。薪常會已邀請上述兩個委員會各提名一位成員擔任觀察員。二零一四年，陳富強先生，BBS和黃遠輝先生，SBS，JP，以觀察員身份參與薪常會的相關程序。

二零一三年薪酬水平調查工作

2.6 顧問參考了二零零六年薪酬水平調查的調查方法，以及在諮詢期間收到的相關持份者的意見後，建議繼續採用二零零六年薪酬水平調查中使用的廣義界定的職位屬系和職位級別法，而有關建議獲薪常會通過。根據這方法，薪酬資料的比較按以下步驟進行：

- (a) 在公務員體系中選取具代表性而且有合理私營機構職位作配對的職位（公務員比較職位）；
- (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詳情，以便找出配對的私營機構職位；

- (c) 公務員比較職位會按工作內容、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；
- (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，再整合為五個職位級別的私營機構薪酬指標。經整合的各職位級別的私營機構薪酬指標會用作與該職位級別相應的公務員薪酬指標作比較。

2.7 顧問以二零一三年十月一日作為調查參照日期，成功蒐集了 128 間私營機構的薪酬數據，並為 162 個公務員比較職位找到私營機構配對職位。配對職位的薪酬數據用於計算私營機構薪酬指標，與公務員薪酬指標作比較。

調查結果

2.8 二零一三年薪酬水平調查的結果摘要載於下表：

職位級別	公務員薪酬 指標 (年度)(元) (a)	私營機構薪酬 指標 (年度)(元) (b)	比較率 (a) / (b)
職位級別 1 (總薪級表第 0 至 10 點及 第一標準薪級表)	178,017	182,536	98%
職位級別 2 (總薪級表第 11 至 23 點)	352,368	337,789	104%
職位級別 3 (總薪級表第 24 至 33 點)	589,552	614,298	96%
職位級別 4 (總薪級表第 34 至 44 點)	907,681	923,634	98%
職位級別 5 (總薪級表第 45 至 49 點)	1,223,094	1,333,969	92%

2.9 調查結果顯示，職位級別 1、3、4 及 5 的公務員薪酬指標分別低於私營機構薪酬指標 2%、4%、2% 及 8%；而職位級別 2 的公務員薪酬指標則高於私營機構薪酬指標 4%。職位級別 1 至職位級別 4 的公務員薪酬指標與私營機構薪酬指標的差距均在 4%之內，就職位級別 5 而言，兩個指標的差距則為 8%。

應用架構

2.10 在考慮應該如何應用二零一三年薪酬水平調查結果時，薪常會採用了全面考慮的做法，並參考二零零九年和二零一二年入職薪酬調查所採用的做法，制訂了多項原則及考慮因素。薪常會已就有關原則及考慮因素，徵詢並適當地考慮職方的意見。這些原則及考慮因素包括與私營機構薪酬保持大致相若、薪酬水平調查的性質、公務員薪酬的吸引力和穩定性、公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性、統計調查的固有差異及偶然因素，以及全面利益。

2.11 經分析調查結果及參考了全面考慮做法下的各項原則和考慮因素後，薪常會認為就職位級別 1 至職位級別 4（即第一標準薪級表及總薪級表第 0 至 44 點）而言，由於公務員薪酬指標與私營機構薪酬指標的差距分別為 -2%、+4%、-4% 及 -2%，兩者的薪酬應視為大致相若。因此，薪常會建議職位級別 1 至職位級別 4 人員的薪金維持不變。

2.12 至於職位級別 5（即總薪級表第 45 至 49 點），由於差距為 -8%，薪常會認為有需要上調薪金，以維持公務員薪酬在這級別相對私營機構的競爭力。薪常會亦留意到，在二零零六年薪酬水平調查（即上一次薪酬水平調查）中，該職位級別的薪酬比較率是 95%（相比二零一三年薪酬水平調查的 92%），代表薪酬差距在兩次調查間擴大了 3%。同時，薪常會亦留意到薪酬水平調查只是在特定的參照日期捕捉市場資訊，當中會存在調查統計的差異。因此，在處理職位級別 5 的薪酬差距時，薪常會建議向職位級別 5 人員的薪金適度向上調整 3%。至於職位級別 5 的薪酬調整生效日期，薪常會建議訂定為提交第五十二號報告書《二零一三年公務員薪酬水平調查》的月份的第一天（即二零一四年十月一日）。

2.13 根據這兩次進行薪酬水平調查所得的經驗，薪常會認為目前是適當的時機，讓政府考慮是否應進行檢討。檢討或可涵蓋調查方法、應用事宜及進行薪酬水平調查的時間性。

2.14 薪常會第五十二號報告書《二零一三年公務員薪酬水平調查》於二零一四年十月三十日呈交予行政長官和發布。公眾可於聯合秘書處的網站(<http://www.jsscs.gov.hk>)參閱該報告書。報告書發布當日，薪常會發出新聞公報及為傳媒舉行簡報會。其後薪常會亦安排與私營機構代表會晤，並獲香港人力資源管理學會及香港人才管理協會派員出席，就調查結果和薪常會的考慮因素及建議事項交換意見。

第三章

與公務員團體 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，薪常會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 我們從過往多輪非正式會晤中，得知員工十分關注政府所提供的醫療及牙科福利。上一輪非正式會晤後，薪常會作出適當的跟進，包括向政府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。我們欣悉改善措施的最新進展，包括在粉嶺新開設附有十間診症室的公務員診所與新增 48 間普通牙科手術室，以及政府會繼續與有關方面緊密合作，進一步作出改善。

最新一輪的非正式會晤

3.3 薪常會繼續與各公務員團體透過非正式會晤保持聯繫。在有關的會晤中，我們就每年的公務員薪酬調整、退休年齡、規定工作時數、五天工作周的實施情況、醫療及牙科福利、培訓發展、家庭友善措施，以及公務員人手安排等事宜與公務員團體交換意見。薪常會特別注意到職方代表認為各決策局和部門應繼續尋求方案，讓更多員工按五天工作周模式上班。

3.4 我們認為與公務員團體交流的成果豐碩。我們會把他們的意見轉交政府作出適當的考慮和跟進。

與外間持份者的聯繫

3.5 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調查等事宜與他們交換意見。例如，薪常會在二零一四年十一月就薪酬水平調查結果和建議，與香港人力資源管理學會及香港人才管理協會的代表會晤，作出交流。

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，政府按公務員的薪酬開支從薪酬趨勢總指標扣減有關年度的遞增薪額價值（以每個薪金級別總薪酬開支的百分值表示），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，在一九八三年按薪常會的建議由政府成立。主席和替任主席均由薪常會成員中提名擔任。黃錦沛先生由二零一二年八月起擔任調查委員會的主席，邱霜梅博士，SBS, JP 則由二零一三年一月起擔任替任主席。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、公務員事務局和職方的代表。調查委員會的成員組成載於附錄 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進行薪酬趨勢調查。一俟調查結果獲得確認，公務員事務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。調查委員會在二零一四年內舉行了七次會議。

4.4 薪常會就薪酬趨勢調查的方法向政府提供意見時，會一如其職權範圍所訂明，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。該組向調查委員會批准的調查範圍內的公司／機構，蒐集調查期內因生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、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的調查方法。根據經改良的調查方法，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公司（僱用 50 至 99 名員工）的數據。

4.7 自二零零八年薪酬趨勢調查起，調查方法引入一項在蒐集數據方面的技術性修訂，採用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。

4.8 在二零一二年薪酬趨勢調查中，增加了一個剔除類別，以剔除受二零一一年五月一日生效的法定最低工資影響的僱員。剔除受法定最低工資影響的僱員的做法，在往後的薪酬趨勢調查繼續採用。

二零一四年薪酬趨勢調查

4.9 調查委員會在二零一四年二月授權調查組進行二零一四年薪酬趨勢調查。調查於二零一四年二月至五月進行，採用經改良的調查方法，包括增加一個剔除類別，以剔除在調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員。

4.10 二零一四年薪酬趨勢調查共有 110 間公司參與，當中包括 80 間規模較大公司（73%）和 30 間規模較小公司（27%）。調查組蒐集了這 110 間公司（共 170 010 名僱員）在二零一三年四月二日至二零一四年四月一日 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。調查結果於二零一四年五月十六日公布，並於二零一四年五月二十三日由調查委員會考慮和確認。調查結果摘要載於 **附錄 D**。

4.11 二零一四至一五年度的公務員薪酬調整，在二零一四年六月獲行政長官會同行政會議批准，並在二零一五年一月獲立法會財務委員會通過撥款，追溯至二零一四年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 5.96%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 4.71%。與薪常會職權範圍相關的經修訂薪級表載於 **附錄 E**。

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。調查委員會於二零一五年一月完成有關檢討。

4.13 經審慎考慮後，調查委員會建議二零一五年薪酬趨勢調查沿用二零一四年薪酬趨勢調查方法。

薪常會對薪酬趨勢調查方法檢討的意見

4.14 薪常會支持調查委員會的建議，在二零一五年薪酬趨勢調查繼續採用二零一四年薪酬趨勢調查方法。薪常會於二零一五年一月十九日致函政府，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於附錄 F（調查方法的要點載於該函**附件**）。

第五章

未來工作計劃

5.1 根據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。一如第二章所述，上次入職薪酬調查於二零一二年進行，因此下次入職薪酬調查應於二零一五年進行。二零一五年一月十二日，政府邀請薪常會進行二零一五年入職薪酬調查，並就如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系，向政府提出建議。在擬備本報告書期間，薪常會正考慮有關邀請。如薪常會決定接受邀請，入職薪酬調查預計於二零一五年全速進行。

5.2 我們將會繼續履行薪常會職權範圍內的職責，並就政府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。

二零一四年
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單

主席

王英偉博士，SBS，JP

委員

陳瑞盛先生，JP（截至二零一四年七月三十一日）

陳子政先生，BBS，JP

陳詠儀女士

李鑾輝先生

李慧賢女士，BBS，JP（自二零一四年八月一日）

勞建青先生

孫永泉教授

謝偉銓議員，BBS

邱霜梅博士，SBS，JP

黃錦沛先生

薪酬趨勢調查委員會成員名單

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

公務員事務局兩名代表

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

二零一四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。二零一四年薪酬趨勢調查是第 37 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零一三年四月二日至二零一四年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 110 間，當中 80 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），30 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 73：27。二零一四年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 170 010 名僱員的薪酬資料計算出來的。

蒐集數據

4. 隨着對經改良的薪酬趨勢調查方法（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，二零一四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>
(總薪級表第10點以下) | 月薪低於18,535元 |
| (b) <u>中層薪金級別 (I)</u>
(總薪級表第10至23點) | 月薪18,535元至35,930元 |
| (c) <u>中層薪金級別 (II)</u>
(總薪級表第23點以上至33點) | 月薪35,931元至56,810元 |
| (d) <u>高層薪金級別 (I)</u>
(總薪級表第33點以上至44點) | 月薪56,811元至86,440元 |
| (e) <u>高層薪金級別 (II)</u>
(總薪級表第44點以上至一般紀
律人員 (主任級) 薪級表第39點) | 月薪86,441元至112,155元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一四年二月開始，至同年五月完成。參與調查公司獲發問卷及指引後，調查組人員會到訪或致電有關公司跟進講解。參與調查的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。為確保參與調查公司的身份保密，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，並在二零一四年五月十六日向調查委員會提交有關結果。在考慮有關生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、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，參與調查的公司在二零一三年四月二日至二零一四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18,535元)	+5.32%
(b) 中層薪金級別 (月薪18,535元至56,810元)	+5.61%
(c) 高層薪金級別 (月薪56,811元至112,155元)	+6.91%

8. 調查委員會在二零一四年五月二十三日召開會議，以審核和考慮確認二零一四年薪酬趨勢調查的結果。薪常會兩名代表、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會代表、公務員事務局兩名代表、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、第一標準薪級公務員評議會三名職方代表，以及高級公務員評議會兩名職方代表確認調查結果。按照既定做法，調查委員會把調查報告提交政府考慮。

薪酬趨勢指標

9. 薪酬趨勢調查結果稱為薪酬趨勢總指標。政府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（在二零一四年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 1.52%、0.90%及 0.95%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+3.80%
(b) 中層薪金級別	+4.71%
(c) 高層薪金級別	+5.96%

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
(由二零一四年四月一日起生效)

<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	109,340	13	14,395	4	9,805
48	105,540	12	14,110	3	8,985
47	101,880	11	13,820	2	8,125
46 (44B)	98,300	10	13,550	1	7,305
45 (44A)	94,905	9	13,285	0	6,890
44	91,590	8	13,035		
43	88,410	7	12,790		
42	84,770	6	12,540		
41	81,260	5	12,285		
40	77,905	4	12,040		
39	74,690	3	11,780		
38	71,385	2	11,540		
37	68,250	1	11,290		
36 (33C)	65,165	0	11,055		
35 (33B)	62,280				
34 (33A)	60,690				
33	59,485				
32	56,820				
31	54,265				
30	51,825				
29	49,515				
28	47,280				
27	45,150				
26	43,135				
25	41,200				
24	39,395				
23	37,620				
22	35,930				
21	34,305				
20	32,670				
19	31,120				
18	29,650				
17	28,255				
16	26,895				
15	25,600				
14	24,380				
13	23,210				
12	21,890				
11	20,600				
10	19,410				
9	18,310				
8	17,200				
7	16,140				
6	15,145				
5	14,245				
4	13,350				
3	12,540				
2	11,765				
1	11,060				
0	10,400				

<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	25,540	4	12,400
15	24,320	3	11,305
14	23,150	2	10,215
13	22,140	1	9,400
12	20,785	0	8,820
11	19,075		
10	17,515		
9	16,495		
8	15,480		
7	14,535		
6	13,655		
5	12,805		
4	12,030		
3	11,305		
2	10,595		
1	9,960		

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.19

尊函檔號 Your Ref.: CSBCR/PG/4-085-001/73

香港添馬添美道 2 號
政府總部西翼 9 樓
公務員事務局局長
鄧國威先生, JP

鄧局長：

薪酬趨勢調查方法檢討

本人謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會），根據職權範圍第 I(d) 條，就薪酬趨勢調查方法提出意見。

薪酬趨勢調查是公務員薪酬調整機制的一部分，每年進行一次，以確定私營機構年度之間的平均薪酬變動。自二零零七年起，薪酬趨勢調查一直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。薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）由獨立諮詢委員會代表、職方代表及政府代表三方組成，可就薪酬趨勢調查方法提出建議，供薪常會考慮。薪常會繼而會向政府提出意見。按照既定的做法，調查委員會在薪酬研究調查組協助下，每年在完成薪酬趨勢調查後檢討薪酬趨勢調查方法，以便為來年的調查作準備，並會以報告的形式向薪常會提交建議。多年來，薪酬趨勢調查方法已按照此行之有效的機制，作出數項改善。

調查委員會已完成新一輪的檢討工作，並建議二零一五年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一四年薪酬趨勢調查方法。在考慮調查委員會的檢討報告後，我們贊同調查委員會沿用二零一四年薪酬趨勢調查的方法進行二零一五年薪酬趨勢調查的建議（調查方法要點載於**附件**）。薪常會亦希望藉此感謝調查委員會委員全心全意，以專業精神完成這項重要的檢討工作。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席王英偉

連附件

二零一五年一月十九日

薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

薪酬趨勢調查方法要點

整體

- (a) 沿用二零一四年薪酬趨勢調查的方法進行二零一五年薪酬趨勢調查。

調查範圍

- (b) 繼續把規模較小公司納入調查範圍，維持規模較大和規模較小公司之間 75：25 的比率，並容許有正負五個百分點的偏差。會繼續留意有關情況，評估是否有任何明顯趨勢顯示市場上的規模較大和規模較小公司僱員比例有重大改變，而或需檢討現行薪酬趨勢調查方法中 75:25 的比例。
- (c) 納入調查的僱員人數下降至少於 50 人的公司，只要符合調查方法訂明的所有準則，便可繼續納入計算薪酬趨勢指標。納入調查的僱員人數下降至少於 50 人的公司的資料，將提供薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）考慮。
- (d) 繼續採用現行循序漸進的做法處理調查範圍內“金融、保險及地產業”代表性過高和“專業及商用服務業”代表性不足的情況。

薪金級別

- (e) 應沿用現行做法蒐集三個和五個薪金級別的數據，並繼續按三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢指標。亦應繼續把所有薪金級別的綜合薪酬趨勢指標納入在日後提交予政府的調查委員會報告內。

新聘僱員

- (f) 蒐集有關按比例獲薪酬調整的新聘僱員的更詳盡資料。
- (g) 完善有關新聘僱員的問題，並歸納為一個項目，以便公司可以更一致和全面的方式提供有關資料。

薪酬調整所包括的項目

- (h) 薪酬研究調查組（調查組）會要求受訪公司於二零一五年薪酬趨勢調查中提供有關級內遞增薪額及勞績獎賞的更詳盡資料。
- (i) 應繼續在薪酬趨勢指標的計算中剔除長期獎勵。
- (j) 繼續要求透過其他形式報酬取代其僱員的基本薪金及／或額外酬金的公司就變動的詳情和範圍提供進一步資料，供調查委員會考慮。

額外酬金波幅較大的公司

- (k) 調查組會繼續在派發監督報告前的會議上提供額外酬金波幅較大公司的額外資料，供調查委員會考慮。

剔除在調查期內不受薪酬調整決定影響的僱員

- (l) 根據現行的調查方法，因公司政策，而並非任何五項與薪酬趨勢相關的因素而不受薪酬調整決定影響，或未有薪酬調整資料的僱員，應從調查中剔除。為協助公司匯報這些剔除類別，調查方法第7段應明確新增一項剔除類別，並在指引列出已知的情況作為例子解釋。

