

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十二號報告書

二零零七年 工作報告

主席

羅家駿先生, JP

二零零八年一月

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/R42
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
本會二零零七年工作報告書，敬祈省覽。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席羅家駿

二零零八年一月三十日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第四十二號報告書

二零零七年 工作報告

二零零八年一月

公務員薪俸及服務條件常務委員會

二零零七年十二月



前排： 麥平安先生 張炳良教授, BBS,JP 羅家駿先生,JP (主席) 楊孝華議員, SBS,JP 林李靜文女士, SBS,JP

後排： 李美嫦女士,JP (秘書長) 老廣成先生 葉大偉先生 (助理秘書長)

缺席： 蔡惠琴女士 何灝生教授 李敦白先生

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	制定更完備的公務員薪酬調整機制	3
第三章	薪酬趨勢調查制度	11
第四章	薪常會接獲的建議、與公務員團體的非正式會晤及其他工作	15
第五章	未來工作計劃	19
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	21
附錄 B	公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	23
附錄 C	薪常會在二零零七年二月二十三日就當局建議的改良薪酬趨勢調查方法致公務員事務局局長的函件	25
附錄 D	薪常會在二零零七年四月十日就當局把薪酬水平調查結果應用於公務員的建議致公務員事務局局長的函件	31
附錄 E	薪常會在二零零七年五月十一日就當局把二零零六年入職薪酬調查結果應用於公務員的建議致公務員事務局局長的函件	37

		頁數
附錄 F	薪酬趨勢調查委員會成員名單	43
附錄 G	二零零七年薪酬趨勢調查摘要	45
附錄 H	與薪常會職權範圍相關的文職人員 薪級表	49
附錄 I	薪常會在二零零七年十一月二十日 就檢討經改良的薪酬趨勢調查方法 致公務員事務局局長的函件	51
附錄 J	薪常會在二零零七年四月二十四日 就當局對修訂文職職系工作相關津 貼檢討和監察機制的建議致公務員 事務局副秘書長的函件	69

第一章

引言

1.1 自從公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）於一九七九年成立以來，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（或當時的總督）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和建議，接納與否，純粹由政府決定。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，並抱積極的態度，兼顧有關公務員文化和觀念、工作效率、薪酬基準等方面的要求。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 42 份報告，載述我們在二零零七年的主要工作。年內，我們共召開了六次正式會議，以及四次與公務員評議會／工會進行的非正式會晤。

1.4 我們謹向離任的**張炳良教授**，BBS，JP、**麥平安先生**和**楊孝華議員**，SBS，JP 衷心致謝。他們在薪常會服務六年，貢獻良多。

1.5 本會得以順利推行工作，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合作，在此謹向他們致謝。我們亦感謝聯合秘書處秘書長**李美嫦女士**，JP 和她的同事，為我們提供支援服務。

第二章

制定更完備的公務員薪酬調整機制

2.1 年內，薪常會就政府有關制定更完備的公務員薪酬調整機制的建議，提供意見。政府提出三項建議，包括改良薪酬趨勢調查方法、如何把薪酬水平調查結果應用於公務員，以及如何把二零零六年入職薪酬調查結果應用於公務員。本章概述薪常會的意見和建議。

背景

2.2 公務員事務局局長在二零零一年十二月十八日致函薪常會，請薪常會發揮帶頭作用，協調其他兩個公務員薪俸及服務條件諮詢組織^註就公務員薪酬政策和制度進行檢討。公務員薪酬政策和制度檢討專責小組（專責小組）在二零零二年一月成立，負責進行該項檢討。專責小組的成員來自三個諮詢組織，其中八人為薪常會成員。專責小組在二零零二年九月二十日向公務員事務局局長提交最後報告。

2.3 二零零三年二月二十五日，行政長官會同行政會議通過專責小組的建議，同意於短期內應優先制定薪酬水平調查的具體架構和方法，並就薪酬趨勢調查的方法進行檢討。此外，行政長官會同行政會議決定，當局應諮詢員工，在現行機制的基礎上，制定更完備的公務員薪酬調整機制。這套機制應包括三方面，即用以比較公務員和私營機構員工薪酬水平而定期進行的薪酬水平調查、根據改良的調查方法按年進行的薪酬趨勢調查，以及一套可以向上和向下調整薪酬的有效方法。

2.4 為進行有關工作，公務員事務局局長設立了督導委員會，成員來自三個諮詢組織，負責提供獨立的專業意見。督導委員會當時八名非政府委員中，六名亦為薪常會委員。此外，當局

^註 其他兩個諮詢組織是：

- (a) 首長級薪俸及服務條件常務委員會；以及
- (b) 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會。

亦成立了諮詢小組，成員包括各中央評議會職方和主要跨部門公務員工會的代表，負責提出職方對上述有關工作的意見。

2.5 自督導委員會和諮詢小組成立後，當局經常向薪常會匯報各有關工作的進展，並為薪常會及其他諮詢組織舉行簡報會。當局在二零零七年上半年完成了薪酬水平調查和薪酬趨勢調查的檢討。二零零七年十二月，當局就制定可以向上和向下調整薪酬的機制與職方展開討論。為配合釐定公務員薪酬的工作，當局在二零零六至零七年度亦完成了入職薪酬調查。

2.6 二零零七年二月至五月期間，薪常會應當局邀請，就當局所提有關薪酬趨勢調查、薪酬水平調查和入職薪酬調查的建議提供意見，詳情載於下文。

年度薪酬趨勢調查的改良方法

當局建議的改良方法

2.7 二零零七年二月，當局就其建議的改良薪酬趨勢調查方法，致函徵詢薪常會的意見，主要內容如下：

- (a) 把規模較小公司納入薪酬趨勢調查範圍：除選取僱用至少 100 人的公司（規模較大公司）外，亦選取僱用 50 至 99 人的公司（規模較小公司），納入薪酬趨勢調查範圍；
- (b) 規模較小公司在調查範圍中所佔的比率：規模較小公司應佔薪酬趨勢調查範圍約 25%，而規模較大公司則約佔 75%；以及
- (c) 數據整合方法：採用經修訂的加權平均值計算方法來整合從參與調查的私營機構所得的薪酬數據，並分別以 0.25 和 0.75 的計算因子計出規模較小和規模較大的薪酬趨勢總指標。

2.8 當局進一步建議：

- (a) 採用經改良的薪酬趨勢調查方法進行二零零七年薪酬趨勢調查，屆時將立即重新召開薪酬趨勢調查委員會，並邀請薪酬研究調查組按經改良的調查方法進行二零零七年薪酬趨勢調查；以及
- (b) 薪酬趨勢調查委員會因應從調查所得的實際經驗和其他相關因素，檢討經改良的調查方法。

薪常會的意見

2.9 在二零零七年二月二十二日會議上，薪常會經商議後支持當局就薪酬趨勢調查方法提出的改善建議。我們認為當局的建議取向正確，已在公務員與社會的利益之間取得恰當平衡，兩相兼顧。

2.10 值得提出的是，這個新採用的改良方法是我們首次把規模較小（僱用 50 至 99 名員工）的公司納入調查範圍。擴大調查範圍有助提高薪酬趨勢調查的代表性和公信力。

2.11 我們再次確認在選取公司參與薪酬趨勢調查時，最重要的是選取穩健良好，並以有系統和合理的方法去管理薪金的僱主參與調查，這些公司在釐定薪酬調整幅度時，並非以政府的薪酬調整幅度作為主要的依據。此外，確保調查樣本大致反映按經濟行業劃分的私營機構工作人口概況，亦非常重要。

2.12 我們在二零零七年二月二十三日向當局提交意見（見附錄C）。二零零七年三月十三日，公務員事務局局長致函告知薪常會，行政長官會同行政會議已通過當局提出的建議，並同意採用經改良的調查方法進行二零零七年薪酬趨勢調查。

把薪酬水平調查結果應用於公務員

2.13 二零零七年初，當局在顧問的協助下完成了薪酬水平調查，調查的參照日期為二零零六年四月一日。二零零七年三月，

當局就其所提有關把薪酬水平調查結果應用於公務員的建議，徵詢薪常會的意見。

當局的建議

2.14 當局提出的建議包括進行薪酬水平調查的一般架構、把薪酬水平調查結果應用於公務員的一般架構，以及根據建議的一般架構，把二零零六年薪酬水平調查結果應用於公務員的具體建議。現將當局提出的建議概述如下：

- (a) 進行薪酬水平調查的一般架構應具備下列主要特點：
 - (i) 採用廣義界定的職位屬系和職位級別法；
 - (ii) 從各個職位屬系和職位級別選取有可供比較的私營機構配對職位的公務員比較職位；
 - (iii) 把公務員比較職位與私營機構相若職位配對比較；
 - (iv) 從私營機構選取穩健良好的僱主參與薪酬水平調查；
 - (v) 從參與調查的公司蒐集基本現金報酬和現金報酬總額數據；
 - (vi) 採用機構一般薪酬安排計算方法整合從參與調查的公司蒐集所得的數據；
 - (vii) 每六年進行薪酬水平調查一次；以及
 - (viii) 即使在進行薪酬水平調查的年度，薪酬趨勢調查也繼續進行；
- (b) 在展開下次薪酬水平調查前，檢討薪酬水平調查與薪酬趨勢調查兩者在調查方法上相異的主要特點；
- (c) 把薪酬水平調查結果應用於公務員的一般架構應具備下列主要特點：

- (i) 根據現金報酬總額數據，釐定每個職位級別的私營機構和公務員薪酬指標；
 - (ii) 以名義中點薪金，另加以現金形式提供的附帶福利的實際平均開支，釐定每個職位級別的公務員薪酬指標；
 - (iii) 根據現金報酬總額數據的上四分位值，釐定每個職位級別的私營機構薪酬指標；
 - (iv) 每個職位級別的公務員和私營機構薪酬指標的可接受偏差幅度為正負五個百分點。如兩者相差不超出這個幅度，相關的公務員支薪點無須調整。如兩者相差超出這個幅度，則須把相關的公務員支薪點向下或向上調整至正負五個百分點的上下限；以及
 - (v) 根據上文（i）至（iv）項處理的薪酬水平調查結果，會按截至有關薪酬水平調查參照日期的內部對比關係，應用於所有公務員薪級表；以及
- (d) 根據二零零六年薪酬水平調查，就所有職位級別而言，公務員與私營機構薪酬指標之間的偏差，均沒有超出正負五個百分點這個可接受的偏差幅度，因此，各個公務員薪級表應維持不變。

薪常會的意見

2.15 在二零零七年四月三日薪常會會議上，我們研究了當局所提有關把薪酬水平調查結果應用於公務員的建議。我們堅信，薪酬水平調查應為公務員薪酬制度的基礎，用以確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。我們亦欣悉，當局已完成薪酬水平調查，並已與職方就應用方案達致廣泛共識。

2.16 我們在二零零七年四月十日向當局提交意見（[附錄D](#)）。我們普遍認為當局提出的建議是合理的。我們在信內提及，由於薪酬水平調查與薪酬趨勢調查是公務員薪酬調整機制的主要組成部分，我們認為有需要進一步研究是否應該劃一兩項調查的方

法。為預留足夠時間進行諮詢，我們建議無須等待下次薪酬水平調查展開才進行有關研究。

2.17 二零零七年四月二十四日，公務員事務局局長致函告知薪常會，上文第 2.14 段所載有關進行薪酬水平調查的一般架構、把薪酬水平調查結果應用於公務員的一般架構，以及把二零零六年薪酬水平調查結果應用於公務員的建議，已獲行政長官會同行政會議通過。

二零零六年入職薪酬調查結果及把結果應用於公務員

2.18 二零零七年初，當局完成了二零零六年入職薪酬調查。該項調查由負責薪酬水平調查的顧問協助進行，並以二零零六年四月一日為參照日期。二零零七年四月，當局向薪常會匯報二零零六年入職薪酬調查結果，並徵詢薪常會對應用方法的意見。

當局的建議

2.19 就非首長級文職職系而言，當局建議：

- (a) 訂立各公務員資歷組別基準的既定準則應繼續沿用；
- (b) 應因應剛完成的入職薪酬調查的結果，分別為若干資歷組別和文職職系訂立新基準和新入職薪酬；
- (c) 文職和紀律部隊職系的新入職薪酬，應在獲立法會財務委員會通過後的指定日期（實施日期）生效；
- (d) 對於在二零零零年四月一日或之後受聘，而現時仍任職入職職級的公務員，應採用一般換算安排（但須採用兩項技術性措施）；
- (e) 入職薪酬調查應每三年進行一次；以及
- (f) 入職薪酬與每年公務員薪酬調整脫鈎的安排（即入職薪酬不按每年公務員薪酬調整予以調整）應予取消。

薪常會的意見

2.20 我們在二零零七年四月二十三日及五月九日薪常會的會議上審議當局的建議。我們贊同當局每三年進行一次入職薪酬調查的建議。我們亦重申支持一般換算安排，該安排所根據的原則行之有效，並已妥為兼顧各方利益。經商議後，我們支持按當局的建議，把二零零六年入職薪酬調查結果應用於公務員，並於二零零七年五月十一日向當局提交我們的意見（[附錄E](#)）。我們在該信內也特別提到，在二零零六年入職薪酬調查中發現的數個重要事項，值得在下次進行入職薪酬調查前再作研究。

2.21 二零零七年五月十五日，公務員事務局局長致函薪常會，告知行政長官會同行政會議已通過二零零六年入職薪酬調查結果及把結果應用於公務員。有關建議其後於二零零七年七月獲立法會財務委員會批准，並於二零零七年八月生效。

總結

2.22 去年是制定更完備的公務員薪酬調整機制這項工作的重要里程碑。政府現已為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，制訂了一般架構。這些架構為上述工作奠定了穩固的基礎，使日後可以適時和定期進行薪酬水平調查，而調查結果的應用方法亦可保持一致。

2.23 薪常會相信薪酬水平調查是公務員薪酬制度的基礎，用以確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。薪酬趨勢調查與薪酬水平調查相輔相成，確保公務員薪酬因應私營機構年度之間的平均薪酬變動予以調整。入職薪酬調查可確保公務員入職薪酬緊貼市場情況。

未來路向

2.24 我們知道在二零零七年十二月，當局就制定一套可以向上和向下調整公務員薪酬的有效方法，開始與職方商討。薪常會期望與當局合力進行這方面的工作。

第三章

薪酬趨勢調查制度

3.1 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，便會決定公務員薪酬的具體調整幅度。

薪酬趨勢調查委員會

3.2 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。主席和替任主席均為薪常會成員，由薪常會提名並經公務員事務局局長委任。調查委員會的成員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F。

3.3 調查委員會的主要職能，是授命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。調查委員會在二零零七年內共舉行五次會議。

3.4 薪常會就薪酬趨勢調查的方法向當局提供意見時，須按其職權範圍參考調查委員會的意見。

薪酬研究調查組

3.5 薪酬趨勢調查的實際調查工作，由薪酬研究調查組負責進行。薪酬研究調查組是公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會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基本薪金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及確認。

二零零七年薪酬趨勢調查

3.6 一九七四年至二零零二年期間，薪酬趨勢調查每年進行，但其後暫停了這項調查，以待當局制定更完備的公務員薪酬調整機制。二零零七年三月，行政長官會同行政會議批准當局按照經改良的方法，在二零零七年重新進行薪酬趨勢調查。調查委員會在同年三月重新召開，以監督二零零七年薪酬趨勢調查的進行。

3.7 在二零零七年薪酬趨勢調查開始時，有 105 間公司（包括 82 間規模較大的公司和 23 間規模較小的公司，兩者比例為 78：22）被納入調查範圍內。最後，共有 91 間公司參與調查，當中包括 72 間規模較大的公司（79%）和 19 間規模較小的公司（21%）。薪酬研究調查組蒐集了這 91 間公司共 144 901 名僱員在二零零六年四月二日至二零零七年四月一日 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。調查結果於二零零七年五月二十一日公布，並於二零零七年五月二十八日獲調查委員會正式確認。經確認的調查結果摘要，載於附錄G。整體而言，二零零七年薪酬趨勢調查完全依照經改良的調查方法進行，並按加快推行的時間表完成，使薪酬研究調查組日後的調查能配合薪酬趨勢調查工作的一般周期。

3.8 二零零七至零八年度的公務員薪酬調整，於二零零七年六月獲行政長官會同行政會議通過，七月獲立法會財務委員會批准撥款，生效日期追溯至二零零七年四月一日。高層薪金級別人

員獲准的增幅為 4.96%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 4.62%。經修訂的薪級表追溯至二零零七年四月一日生效，而與薪常會職權範圍相關的文職人員薪級表，載於附錄 H。

調查方法檢討

3.9 二零零七年二月，我們就薪酬趨勢調查的經改良方法向當局提出意見時，建議調查委員會在二零零七年薪酬趨勢調查完成後，因應所得的實際經驗和其他相關因素，全面檢討調查方法，尤其是新採用的改良方法。

3.10 二零零七年薪酬趨勢調查完成後，調查委員會在薪酬研究調查組協助下，於二零零七年九月完成了對經改良方法的檢討，並於同年十月向薪常會提交檢討報告。調查委員會認為，二零零七年薪酬趨勢調查進行順利，經改良的調查方法合理可行。二零零八年薪酬趨勢調查應繼續沿用經改良的方法，但須在數據蒐集等若干範疇作出修訂。調查委員會的主要建議摘要，載於附錄 I附件 A。

3.11 薪常會在二零零七年十一月的會議上，審議了調查委員會的檢討報告、調查委員會的相關會議記錄和職方在其他相關文件所表達的意見。鑑於經改良的調查方法在二零零七年順利實行，而且只施行了一年，我們同意二零零八年薪酬趨勢調查應繼續採用這個經改良方法，惟須按下列方式在數據蒐集方面作出技術修訂：

- (a) 繼續按現行的三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢指標；以及
- (b) 按取材自薪酬水平調查的五個薪金級別蒐集調查資料。在新安排下：
 - (i) 薪酬趨勢調查中的低層薪金級別維持不變，中層和高層薪金級別則各分為兩個級別；

- (ii) 兩個中層薪金級別分別為總薪級第 10 至 23 點，以及超過總薪級第 23 點至第 33 點；以及
- (iii) 兩個高層薪金級別則為超過總薪級第 33 點至第 44 點，以及超過總薪級第 44 點至一般紀律人員（主任級）薪級第 38 點。

3.12 我們希望在薪酬趨勢調查進行期間所蒐集的額外數據，有助研究得知薪酬趨勢調查與薪酬水平調查所採用的方法能否劃一；若然，如何達致這個目標。

3.13 薪常會於二零零七年十一月二十日致函當局，就經改良調查方法的檢討提出意見。該函載於附錄I。當局在覆函中表示，接納薪常會提出的所有意見。

3.14 調查委員會在二零零七年十二月的會議上，同意修訂調查問卷，以配合調查委員會檢討報告所建議在蒐集數據時採用的五層制度，並顧及參與調查公司提出的意見。

檢討二零零八年薪酬趨勢調查範圍

3.15 調查委員會在檢討薪酬趨勢調查方法後同意，二零零八年薪酬趨勢調查範圍內不同規模公司的比例須均衡合理，即規模較大和規模較小公司的認可比例應為 75：25。調查委員會亦同意應設法使規模較大和規模較小公司的實際比例更接近認可比例，以提高薪酬趨勢調查的公信力和代表性。

3.16 調查委員會在二零零七年十二月的會議上，同意授命薪酬研究調查組於二零零八年一月至五月初期間進行二零零八年薪酬趨勢調查，並通過二零零八年薪酬趨勢調查範圍應包括 120 間公司，當中 89 間為規模較大的公司（74%），31 間為規模較小的公司（26%）。

第四章

薪常會接獲的建議、 與公務員團體的非正式會晤及其他工作

4.1 年內，薪常會就當局所提有關修訂文職職系工作相關津貼檢討和監察機制的建議，提供意見，亦與各主要公務員團體的代表會晤，以了解公務員所關注的問題。本章概述這方面的工作。

當局就修訂文職職系工作相關津貼檢討和監察機制提出的建議

4.2 薪常會應當局邀請，在一九九九至二零零零年度檢討文職職系的工作相關津貼。有關結果和建議載於二零零零年六月發表的第三十八號報告書內。當局經考慮職方代表、部門管方和立法會公務員及資助機構員工事務委員會的意見後，於二零零二年十一月決定落實第三十八號報告書的建議，並於二零零五年二月前完成文職職系所有工作相關津貼的全面檢討。在完成第一次全面檢討後，當局實施了一系列的建議，包括在適當情況下廢除不合時宜的工作相關津貼、削減部分工作相關津貼額和收緊發放準則。

4.3 二零零七年四月，當局通知薪常會個別工作相關津貼的第二次全面檢討剛已完成，並就修訂文職職系工作相關津貼檢討和監察機制的建議徵詢薪常會的意見。當局的建議概述如下：

- (a) 把現時每兩年進行一次（薪常會以前的建議）的定期全面檢討改為每五年一次；
- (b) 要求部門首長在定期的全面檢討之間密切監察發放工作相關津貼的情況，並繼續為發放工作相關津貼設限；以及

- (c) 公務員事務局應繼續為中央監察當局，相關工作包括負責審核部門每年申報的資料、批核工作相關津貼、確保不同部門所採用的標準一致、進行專責檢討，以及修訂／撤銷任何工作相關津貼的批核。

4.4 在二零零七年四月二十三日薪常會的會議上，我們獲悉第二次全面檢討的結果，並對當局的建議表示支持。薪常會於二零零七年四月二十四日致函公務員事務局副秘書長（[附錄J](#)），告知有關決定。據悉，新安排已於二零零七年五月開始實施。

與各主要公務員團體的聯繫

4.5 自一九九二年起，我們定期與高級公務員評議會（高評）、第一標準薪級公務員評議會（一評）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。高評的職方成員來自香港海外公務員協會、香港高級公務員協會和香港政府華員會（華員會）。為聽取更多方面的意見，薪常會在一九九六年亦會晤高評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。

4.6 二零零七年的非正式會晤在十二月舉行。我們邀請高評、一評和三大聯盟工會分別會晤。香港海外公務員協會因有其他要務而未能出席。該協會已請香港高級公務員協會代為表達意見。華員會提議把會晤日期押後（該會在二零零七年三月與薪常會會晤，為二零零六年度非正式會晤的一部分）。結果，薪常會分別與高評屬下的香港高級公務員協會、一評的職方和三個跨部門的公務員團體（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）進行了三次非正式會晤。

4.7 有關薪酬事宜方面，我們就二零零六年入職薪酬調查採用的換算安排與公務員團體交換意見。部分員工代表認為，一般換算安排並無計及在二零零零年四月一日或之後受聘，並仍任職入職職級的公務員的服務年資。我們聽取這項意見後，已向他們解釋，一般換算安排是薪常會在一九七九年訂立的，在隨後的多次檢討中一再獲得確認，並已妥為兼顧各方利益。薪常會強調，

採用一般換算安排理據充分，因為這項行之有效的機制已設有“特別換算安排”，當局可因應特殊情況靈活處理，例如在理據充足的情況下，可接受聘人員的相關經驗給予遞加增薪。

4.8 我們察悉，公務員對由二零零七年十一月起生效的按認可經驗給予遞加增薪的修訂安排，表示關注。我們亦察悉制定更完備的公務員薪酬調整機制的進展，以及第一標準薪級人員由乙類人員轉為甲類人員的建議。至於醫療和牙科福利方面，公務員團體認為公務員獲提供的服務水準正不斷下降。我們察悉，他們一直與當局商討此事。當局會繼續聯絡醫院管理局和衛生署，以期找出可行的措施，改善為公務員及其他合資格人士提供的醫護服務。此外，有見於“三三四”學制將在二零一二年推行，我們亦已就是否需要檢討資歷基準制度的問題，與公務員團體交換意見。

4.9 公務員團體還提出了其他事項，當中共同關注的還有關於暫停招聘安排、自願退休計劃和非公務員合約僱員計劃等所引起的職位接任問題。有些公務員團體亦建議政府可考慮檢討現行的“三加三”聘任制度，例如縮短試用期。

4.10 我們從以上交流活動發現，與公務員團體交換意見，十分有用。我們已把他們的意見轉達當局考慮和跟進。

其他工作

與私營機構的聯繫

4.11 年內，薪常會和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，以便密切留意私營機構的最新發展，並藉此機會，在適當的情況下就公務員薪酬、服務條件及薪酬趨勢調查等事宜與他們交換意見。我們已請秘書長在二零零八年繼續與這些機構就上述事宜交換意見。

二零零七年為選定的非首長級文職職系進行職系架構檢討

4.12 當局在《二零零七至零八年施政報告施政綱領》中宣布，會就一些在聘任及挽留人員方面有困難的選定文職職系，進行職系架構檢討。薪常會在二零零七年十二月三日的會議上，討論過進行職系架構檢討的大體方法。

4.13 二零零七年十二月二十日，公務員事務局局長致函邀請薪常會為政府律師職系及相連的法律援助律師職系和律師職系，以及獸醫師職系進行職系架構檢討。當局要求薪常會在二零零八年九月／十月向行政長官提交檢討結果和建議。薪常會於二零零七年十二月二十一日接納邀請，並會於二零零八年進行職系架構檢討。

第五章

未來工作計劃

5.1 一如第四章所述，薪常會在二零零八年首三季的主要工作，是為選定的非首長級文職職系進行職系架構檢討。在一月至六月，薪常會將會見相關職系的部門管方和職方／公務員協會，並會詳細研究收到的意見書。接着，薪常會會擬備建議，並按當局的邀請把委員會的建議在十月前提交行政長官。

5.2 繼二零零六年進行入職薪酬調查之後，政府已表示會每三年檢討入職薪酬一次。當局告知我們，政府擬於二零零八年年底邀請薪常會就下一次入職薪酬調查提供意見及協助。

5.3 據悉，由於政府將於二零一二年推行中學和專上教育三三四新學制，並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，當局會於二零零八年，就現時與香港中學會考和香港高級程度會考掛鈎的學歷組別劃分和入職要求，檢討相關的公務員薪酬和聘用政策。稍後，當局會在適當情況下，就有關建議徵詢薪常會的意見。

5.4 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，以確保收集到的數據翔實可信。

5.5 一如以往，我們會與各個主要公務員團體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。

公務員薪俸及服務條件常務委員會

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。

二零零七年
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

張炳良教授，BBS，JP

蔡惠琴女士

何灝生教授

李敦白先生

林李靜文女士，SBS，JP

老廣成先生

麥平安先生

楊孝華議員，SBS，JP

< 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(13)
尊函檔號 Your Ref. : CSBCR/PG/4-030-002/4-1 Pt. 12

香港中環
雪廠街 11 號
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：

改良薪酬趨勢調查方法

薪常會已考慮二零零七年二月九日來函附件所載關於當局建議的改良薪酬趨勢調查方法，本人謹代表薪常會根據其職權第 I (d) 條，提出我們的意見。

一般原則

正如公務員薪酬政策和制度檢討專責小組（專責小組）的報告所載，薪常會堅信，薪酬水平調查是薪酬制度的基礎，用以確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。薪酬趨勢調查與薪酬水平調查相輔相成，以確保公務員薪酬因應兩次薪酬水平調查之間的薪酬變動予以調整。因此，薪酬趨勢調查的方法和制度應與薪酬水平調查架構一致。

當局就改良薪酬趨勢調查方法提出的建議，正是恢復薪酬趨勢調查的第一步，以透過該調查，蒐集自最近一次的薪酬水平調查的參照日期（即二零零六年四月一日）後，私營機構在二零零六至零七年度的薪酬變動數據。我們察悉當局認同有需要考慮再改良日後薪酬趨勢調查的調查方法。

建議的改良薪酬趨勢調查方法

整體意見

我們欣悉，當局在檢討薪酬趨勢調查方法的過程中，已把專責小組的建議考慮在內，並廣泛徵詢員工意見。薪常會歡迎恢復採用薪酬趨勢調查制度。薪酬趨勢調查制度是既定機制的主要組成部分，用以釐定公務員薪酬，廣為有關各方所接受。薪常會也歡迎把規模較小的公司納入調查範圍，以提高薪酬趨勢調查的代表性這項建議。此舉定可提高薪酬趨勢調查的公信力。我們注意到，過往有人對薪酬趨勢調查方法提出批評，部分原因是由於沒有進行薪酬水平調查以恪守大致相若的原則。基於上述情況，我們認為當局的建議取向正確，已在公務員與社會的利益之間取得恰當平衡，兩相兼顧；因此，我們認同和支持有關建議。

選取規模較小的公司參與薪酬趨勢調查

正如上文所述，我們大力支持在日後的薪酬趨勢調查中納入規模較小（僱用 50 至 99 名員工）的公司的建議。由於本港的勞動人口大部分受僱於員工不足 100 人的公司，這項建議大大提高薪酬趨勢調查的代表性，從而使調查更具公信力。

在選取公司參與薪酬趨勢調查時，關鍵在於選取穩健良好，並以有系統和合理的方法去管理薪金的僱主參與調查。這些公司在釐定薪酬調整幅度時，並非以政府的薪金調整幅

度作為主要的依據。這些公司也應根據適用於香港的因素和考慮要點，而非適用於香港以外地方的因素，來釐定僱員的薪酬。不論公司大小，這些原則一概適用。不過，在選取過程中應容許若干彈性，以便靈活處理。雖然我們認為第 5(a) 至 (d) 段建議的準則大致上合理，然而，由當局代表、職方代表及有關諮詢委員會委員三方所組成的薪酬趨勢調查委員會應有權自行決定如何應用擬議的原則和準則，以選取或不選取個別公司參與調查。

我們認為，確保調查樣本大致反映按經濟行業劃分的私營機構工作人員概況，至為重要。把規模較小的公司納入調查範圍，有助解決某些行業（例如“批發、零售及進出口貿易”）代表性不足的問題。

規模較小的公司在薪酬趨勢調查範圍中所佔的比率

有見於現時僱用 50 名或以上員工的公司的僱員分布情況，我們認為把規模較小（僱用 50 至 99 名員工）的公司和規模較大（僱用 100 名或以上員工）的公司定為分別佔薪酬趨勢調查範圍約 25% 和 75%，並容許有正負大約五個百分點的偏差，是合理的做法。為使薪酬趨勢調查得以順利進行，需要有若干彈性，以便靈活處理。

數據整合方法

當局建議採用改良的加權平均值計算方法，以整合從參與調查的私營機構所得的薪酬數據，規模較小的公司（僱用少於 100 名員工）所用的計算因子為 0.25，而規模較大的公司（僱用 100 名或以上員工）所用的計算因子則為 0.75。我們明白有需要採用擬議的數據整合機制，以確保能適當反映從規模較小的公司（僱用 50 至 99 名員工）所得的數據。然而，我們建議日後應考慮對調查方法再作改良，以確保調查所得的薪酬趨勢指標，能適當反映所有規模類別的參與調查公司（例如僱用 100 至 499 名員工的中型公司）的情況。此

外，我們建議，長遠來說應進行檢討，以比較現行的和其他方法，例如第一階段顧問所建議在最近一次薪酬趨勢調查中採用的非加權機構薪酬安排計算方法。

予以保留的薪酬趨勢調查現有特點

薪常會支持當局的建議，贊成保留薪酬趨勢調查方法的現有特點，但建議應定期檢討計算準則，盡量提高準確程度，例如，由於公司或會不時發放多個月的花紅酬金，一個月花紅酬金未必一定相等於每年底薪的 8.33%。因此，日後應考慮對計算準則作出修訂，以求準確計算花紅酬金佔薪金的百分比。

體制安排和二零零七年薪酬趨勢調查

薪常會支持當局的建議，在進行薪酬趨勢調查時維持現有體制安排。我們也同意即時重新召集薪酬趨勢調查委員會（調查委員會），並委託薪酬研究調查組（調查組）在行政長官會同行政會議通過經改良的調查方法後，按照有關方法進行二零零七年薪酬趨勢調查。薪常會已準備在當局提出邀請時，提名兩名代表擔任調查委員會主席和替任主席。由於進行二零零七年薪酬趨勢調查的時間極為緊迫，我們促請當局優先提供所需資源，重新組成調查組。雖然薪常會將給予調查委員會全力支持，但是薪酬趨勢調查能否順利進行，還取決於多項超出薪常會所能控制的因素，特別是各有關方面（包括職方和參與調查公司）能否通力合作。

進一步改良調查方法

在完成二零零七年薪酬趨勢調查後，薪常會將邀請調查委員會因應所得的實際經驗和其他相關因素，全面檢討調查方法，特別是新採用的改良調查方法。

其他事宜

我們另有一相關事宜希望在此強調，就是在當局釐定每年的薪酬調整幅度時，薪酬趨勢調查得出的薪酬趨勢調查指標應該只屬其中一項考慮因素。我們知道當局在考慮薪酬趨勢指標的同時，也會考慮五項其他相關因素，如當前的經濟狀況、財政預算、生活費用的變動、職方對薪酬調整的意見及公務員士氣。就這方面而言，我們認為當局亦應考慮最近一次的薪酬水平調查的結果，包括就釐定每年的公務員薪酬調整幅度時該如何應用有關結果所達致的結論。

總結

總括而言，薪常會支持當局建議的改良薪酬趨勢調查方法。我們樂意與當局和調查委員會合力落實改良措施，並會定期作出檢討。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

二零零七年二月二十三日

< 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/SC7/COM/27 (IV)
尊函檔號 Your Ref. : CSBCR/PG/4-085-001/37

香港中環
雪廠街 11 號
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：

把薪酬水平調查結果應用於公務員

二零零七年三月二十三日來函收悉，薪常會已考慮來函附件中當局所提關於把薪酬水平調查結果應用於公務員的建議。現謹代表薪常會根據其職權第 I (c) 條，提出我們的意見。

整體意見

正如我們在二零零七年二月二十三日信中所提，薪常會堅信，薪酬水平調查應為公務員薪酬制度的基礎，用以確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。薪酬趨勢調查與薪酬水平調查相輔相成，以確保公務員薪酬因應年度之間的薪酬變動予以調整。我們欣悉，當局已完成薪酬水平調查，並已與職方就應用方案達致廣泛共識。我們謹表明對方案的支持。

進行薪酬水平調查的架構

調查方法

鑑於許多公務員職位與私營機構職位在本質上的差異，當局所建議按廣義界定的職位屬系和職位級別法，相信會是日後為全體公務員進行薪酬水平調查時，可採用的最切實合理的方法。我們知道最近進行的薪酬水平調查採用這套方法，而且大致上行之有效。為此，我們贊成所提建議，在日後的薪酬水平調查採用同樣方法。

由於薪酬水平調查與薪酬趨勢調查是公務員薪酬調整機制的主要組成部分，我們認為有需要進一步研究是否應該劃一兩項調查的方法。為此，薪酬趨勢調查委員會在完成二零零七年薪酬趨勢調查後，會檢討薪酬趨勢調查方法，然後向薪常會和當局提交所得結果和提出建議。我們希望檢討結果有助我們進一步研究能否在調查範圍、職位級別劃分和數據整合法等三方面，改良薪酬水平調查或薪酬趨勢調查的方法；若然，應如何改良。為預留足夠時間進行諮詢，我們建議無須等待下次薪酬水平調查展開才進行有關的檢討。

進行薪酬水平調查的頻密次數

我們完全贊成定期進行薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構大致相若。我們贊成每六年進行一次薪酬水平調查的建議。這樣既可確保用作比較的薪酬數據時有更新，又能顧及大型薪酬水平調查須投入大量資源和需時進行的因素，在兩者之間取得合理平衡。此外，在落實每六年進行一次調查的建議後，當局便可撥出部分資源進行職系架構檢討，以處理特定職級和職系不能透過一般薪酬水平調查徹底解決的問題。

鑑於薪酬水平調查十分重要，亦有需要更新職位說明書，而最重要的，是要充分諮詢職方和給予員工足夠的參與機會，我們建議應盡早考慮訂定時間表和工作程序，以確保薪酬水平調查得以順利和及時進行。

我們贊成，即使在進行薪酬水平調查的年度，也進行薪酬趨勢調查。此舉可讓我們持續掌握私營機構的薪酬變動。不過，要強調的是，在進行薪酬水平調查的年度，公務員薪酬調整（如有的話）應主要取決於該年的薪酬水平調查結果。

把薪酬水平調整結果應用於公務員的架構

我們重申支持以私營機構薪酬的上四分位值作為參考指標。此舉與當局的政策一致，在薪常會一九八六年薪酬水平調查、一九八九年薪俸結構檢討和一九九九年公務員入職薪酬檢討中行之有效，而且與政府應為良好僱主，公務員薪酬因此也應與薪酬較為優厚的私營機構職位作比較的整體目標相符。

此外，由於現金報酬總額包含整套可予量化的數據，涵蓋範圍最廣，因此，我們認為以此作為比較的依據十分合理，亦與私營機構一向採用現金報酬總額的做法一致。我們贊成以名義中點薪金，另加以現金形式提供的附帶福利的實際開支來作比較的建議。此舉可減少公務員隊伍在某特定時間的年齡和年資結構所造成的影響。

根據公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若的原則，我們贊成當局的建議，即某職位級別的公務員薪酬指標如與相若市場薪酬指標的差距不超出可接受的幅度（正負五個百分點），有關職位級別的薪級表便不應調整。

應用於紀律部隊和首長級職系

根據薪常會的職權範圍，我們只會就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的事宜提供意見。為此，我們只可備悉夾附的公務員事務局文件第 15 段所載有關把薪酬水平調查結果應用於紀律部隊和首長級職系的建議。

二零零六年薪酬水平調查

我們注意到，根據二零零六年薪酬水平調查結果，公務員的五個職位級別的薪酬指標與市場薪酬指標的差距均不超出建議的可接受幅度（正負五個百分點）。按照大致相若的原則，我們同意無須調整截至二零零六年四月一日的各個公務員薪級表。

根據最近進行的薪酬水平調查，公務員薪酬無須即時向上或向下調整。儘管如此，我們相信，如果日後的薪酬水平調查顯示薪酬指標的差距超出可接受的幅度，當局便會進一步研究向上或向下調整公務員薪酬的機制。要強調的是，在制訂和實施任何這類調整機制，以及配套的過渡措施或換算安排時，務須周密審慎，所有相關因素（包括對公務員隊伍的影響、員工士氣和公務員隊伍穩定性等）都要考慮在內。

下一步的工作

當局較早前曾提及，會為那些工作性質和工作要求已出現很大變化的公務員職系進行職系架構檢討。我們相信當局也會優先處理在招聘和挽留人手方面有困難的職系。我們樂意在這方面與政府合作。

總結

總括而言，我們支持上文所載的各項建議。我們樂意與政府合作，以確保給予公務員的薪酬，足以讓政府挽留和激勵有合適才幹的人，為市民提供效率和成效兼備的服務，並確保公務員薪酬是公務員和市民都認為是公平的。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

二零零七年四月十日

< 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/SC7/COM/25 (5)
尊函檔號 Your Ref. : CSBCR/PG/4-085-001/37

香港中環
廠街 11 號
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：

**二零零六年入職薪酬調查結果及
把結果應用於公務員**

你曾於二零零七年四月十九日來函就二零零六年入職薪酬調查結果應用於公務員的建議，徵詢我們的意見。多謝你於二零零七年四月二十三日和五月九日就此給我們作詳盡的簡介。薪常會已考慮當局所提建議，現謹代表薪常會根據其職權第 I (c) 條，提出我們的意見。

入職薪酬調查

薪常會堅信，入職薪酬調查作用重大，有助政府提供足夠的薪酬去吸引有合適才幹的人，為市民提供效率和成效兼備的服務。為確保入職薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的，當局應每隔一段合理的時間便進行一次入職薪酬調查，以掌握市場薪酬變動情況。因此，我們贊成當局的建議，由二零零六年四月一日（即剛完成的入職薪酬調查的參照日期）起計，每三年進行一次入職薪酬調查。

定期進行的薪酬水平調查和根據更完備的調查方法按年進行的薪酬趨勢調查，再配合入職薪酬調查，可發揮重大作用，確保公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。與薪酬水平調查和薪酬趨勢調查一樣，當局宜把進行入職薪酬調查和應用入職薪酬調查結果的機制規範化，作為政府機制，以後不論經濟狀況如何，整套更完備的機制便可確立為日後進行薪酬調查並把調查結果應用於公務員的架構。

二零零六年入職薪酬調查

我們把由當局進行的二零零六年入職薪酬調查，與由委員會進行的一九九九年入職薪酬調查互相比較。根據比較結果，兩項調查在樣本數目（參與公司的數目分別為 56 間和 133 間）、職位樣本（職位樣本分別有 1590 個和 4945 個）、按經濟行業劃分的公司分布情況、調查方法和諮詢過程方面，都有不同之處。當局向薪常會表示，他們信納顧問對二零零六年入職薪酬調查所作的評估，同意是次調查不論在樣本還是調查方法方面都切合其目的。

我們支持新入職薪酬應在未來的指定日期生效的建議，並同意由當局決定確實的實施日期。

換算安排

在換算安排方面，薪常會已確立基本原則，即在職人員的薪酬不應因轉按新的薪級表支薪而減少。我們贊成採用一般換算安排。這項安排自一九七九年獲薪常會確立以來，在隨後的多次檢討中一再獲得確認，並已妥為兼顧各方利益。我們始終認為全面換算安排過於慷慨。

值得注意的是，在實施一九九九年入職薪酬調查結果時，當局曾為入職職級的在職公務員作出豁免安排，即使某些資歷組別的基準調低，這些人員的薪酬都不受影響。如果是次入職薪酬調查不按一般換算安排處理，改為採用全面換算安排，讓入職職級的在職公務員盡享入職薪酬調高後的好處，則須提出充分的理據。

此外，我們也須強調，採用一般換算安排理據充分，因為這項行之有效的機制已設有“特別換算安排”，當局可因應特殊情況靈活處理，例如在理據充足的情況下，接受聘人員的相關經驗給予遞加增薪。鑑於某些職系情況特殊，當局須因應情況所需，為該等職系制訂特別換算安排。

教學人員職系

來信指出，教學人員職系的情況非常特殊，因為考取學位教師教育證書（證書）的教師可按認可資歷遞加增薪，而未能取得證書者則須受薪酬關限限制。鑑於教學人員職系的情況特殊，我們支持政府的建議，在實施經調高的入職薪酬時，在一般換算安排外，還一次過為政府和資助學校受影響的在職教師提供額外的支薪點。

我們支持當局的建議，贊成教學人員職系應採用“轉職後支取現薪”的安排，因為該項安排是經行政長官會同行政會議通過，在應用一九九九年入職薪酬調查結果時也採用了該項安排。

脫鈎安排

鑑於當局建議把兩次入職薪酬調查相隔的時間縮短至三年，加上採用參照薪級表使公務員薪酬制度的管理更形複雜，我們贊成在實施新的入職薪酬後，停用有關脫鈎安排。

應用於紀律部隊和首長級職系

根據薪常會的職權範圍，我們只會就文職職系（紀律部隊及首長級職系除外）的事宜提供意見。為此，我們只可備悉夾附的公務員事務局文件第 36 段所載有關把二零零六年入職薪酬調查結果應用於紀律部隊的建議。

須進一步研究的事項

一如一九九九年的入職薪酬調查，我們從二零零六年的入職薪酬調查中發現以下重要事項值得進一步研究。

私營機構薪酬的上四分位值

我們察悉，二零零六年入職薪酬調查以私營機構相類學歷人員相關薪酬的現金報酬總額上四分位值，作為比較的基礎。我們明白，這項安排與過往的做法（包括二零零六年薪酬水平調查和一九九九年入職薪酬調查）一致，也與政府應為良好僱主，公務員薪酬因此也應與那些薪酬較為優厚的私營機構職位作比較的整體目標相符。雖然我們認同政府有需要吸引有合適才幹的人加入公務員隊伍，但薪常會亦關注到把私營機構薪酬與相若的公務員比較職位各職級級別（包括入職職級）的薪酬作比較時，劃一採用私營機構上四分位值的安排。薪常會在一九九九年入職薪酬調查報告（第三十六號報告書）中建議，鑑於有意見認為私營機構上四分位值水平的薪酬數據偏高，以致可能對整體公務員的薪酬水平產生通脹效應，上述安排應重新檢討。考慮到二零零六年入職薪酬調查的結果和自一九九九年以來私營機構的做法，我們認為早前提出的建議應再行詳加研究。

考慮到政府是某些行業入職職級職位的主要僱主，我們必須注意此舉對社會整體的入職薪酬可能產生的通脹效應。另一方面，市場上求才若渴，入職薪酬的差距日漸擴大，尤以某些發展迅速的經濟行業為然。為確保政府能吸引合適的人才加入某些入職職級，當局應透過檢討現行資歷組別的劃分和個別職系／職級的特別工作因素，以切合不同的情況，或能更有效地釐定入職薪酬。事實上，私營機構在釐定入職及以上職級的薪酬時，往往會考慮種種不同的因素。政府可研究私營機構行之有效的做法，並考慮應否及如何在公務員隊伍中加以應用。

資歷組別制度

薪常會注意到，二零零六年入職薪酬調查是根據行之已久的資歷組別制度來進行的。在 12 個資歷組別中，顧問只蒐集了其中六個組別的數據。我們也注意到，有些資歷組別已經“過時”，私營機構招聘人手時已不再採用這些資歷組別。為配合三三四學制的推行，委員認為應在下次入職薪酬調查前檢討資歷組別的劃分。

內部對比關係

我們也注意到另一項相關事宜：比較過去兩次的入職薪酬調查後，得出有效結果而納入調查範圍的資歷組別有所減少。在一九九九年，16 個資歷組別中，有十個納入調查範圍；在二零零六年，12 個資歷組別中，只有六個納入調查範圍。我們亦注意到，有六個資歷組別（即在最近進行的入職薪酬調查沒有將之納入調查範圍或未能提供足夠私營機構入職薪酬數據的組別）的基準，是根據各資歷組別之間的現有內部對比關係來釐定的。儘管此舉與一九九九年入職薪酬調查的做法一致，但我們認為根據現有內部對比關係來釐定資歷組別的基準薪酬，並非十分理想的做法，尤其是考慮到若干資歷組別已經“過時”，而當局已有一段長時間沒有檢討現有對比關係。在這方面，當局宜考慮根據二零零六

年入職薪酬調查的量化數據和質化評估，檢討內部對比關係。

下一步的工作

薪常會認為，對於難以招聘和挽留人才的職系（例如政府律師職系）來說，為該等職系進行特定的職系檢討，修訂其薪酬架構，能夠更徹底地解決他們所面對的困難。當局早前曾經表示，會在二零零七年第四季，為工作性質和要求有重大改變的公務員職系進行上述檢討。我們期待與當局合力處理有關事宜。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

二零零七年五月十一日

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

二零零七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。二零零七年薪酬趨勢調查是第 30 次同類調查，是項調查依照二零零七年三月經行政長官會同行政會議通過的經改良方法進行。

調查期

2. 調查期由二零零六年四月二日至二零零七年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 調查範圍包括的 105 間公司中，有 91 間參與這次調查，當中 72 間為規模較大的公司，19 間為規模較小的公司，比例為 79:21。二零零七年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 144 901 名僱員的薪酬資料計算出來的。

蒐集數據

4. 蒐集數據的工作由二零零七年四月初開始，至五月中完成。參與調查公司獲發問卷後，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基本薪金和額外酬金變動的資料。

5. 爲了找出各級僱員在薪酬調整方面的差異，薪酬研究調查組要求這些公司按三個薪金級別（即月薪低於 14,330 元、月薪 14,330 元至 43,940 元及月薪 43,941 元至 87,430 元）提供薪酬調整的資料。這些薪金級別大致等同公務員總薪級表非首長級薪級第 10 點以下、第 10 至 33 點及第 33 點以上的薪級。

6. 調查收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。爲保障參與調查的公司的私隱，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，並在二零零七年五月二十一日向調查委員會提交有關結果。

8. 調查委員會在二零零七年五月二十八日接納薪酬研究調查組的分析結果。調查委員會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金調整後作出結論，即參與調查的公司在二零零六年四月二日至二零零七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 14,330 元）	+4.28%
(b) 中層薪金級別 （月薪 14,330 元至 43,940 元）	+5.24%
(c) 高層薪金級別 （月薪 43,941 元至 87,430 元）	+5.59%

薪酬趨勢指標

9. 上述經調查委員會確認的調查結果稱爲薪酬趨勢總指標。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（在二零零七年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 0.37%、0.62% 及 0.63%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a)	低層薪金級別	+3.91%
(b)	中層薪金級別	+4.62%
(c)	高層薪金級別	+4.96%

與薪常會職權範圍相關的文職人員薪級表
(二零零七年四月一日生效)

<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	87,225	13	11,110	4	7,565
48	84,200	12	10,890	3	6,930
47	81,275	11	10,665	2	6,265
46 (44B)	78,430	10	10,460	1	5,635
45 (44A)	75,715	9	10,255	0	5,310
44	73,070	8	10,060		
43	70,525	7	9,870		
42	67,620	6	9,675		
41	64,830	5	9,480		
40	62,145	4	9,290		
39	59,580	3	9,095		
38	56,945	2	8,900		
37	54,445	1	8,710		
36 (33C)	51,990	0	8,525		
35 (33B)	49,685				
34 (33A)	47,485				
33	45,970				
32	43,905				
31	41,935				
30	40,055				
29	38,265				
28	36,535				
27	34,895				
26	33,330				
25	31,835				
24	30,445				
23	29,075				
22	27,765				
21	26,510				
20	25,250				
19	24,050				
18	22,910				
17	21,830				
16	20,780				
15	19,790				
14	18,840				
13	17,935				
12	16,910				
11	15,920				
10	14,990				
9	14,140				
8	13,280				
7	12,460				
6	11,690				
5	10,995				
4	10,300				
3	9,675				
2	9,080				
1	8,530				
0	8,030				

<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	19,740	4	9,570
15	18,795	3	8,725
14	17,895	2	7,885
13	17,110	1	7,255
12	16,060	0	6,805
11	14,725		
10	13,520		
9	12,730		
8	11,950		
7	11,220		
6	10,540		
5	9,885		
4	9,280		
3	8,725		
2	8,175		
1	7,680		

< 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(14)
尊函檔號 Your Ref. : CSBCR/PG/4-085/001/53

香港中環
雪廠街 11 號
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：

檢討薪酬趨勢調查的經改良調查方法

本人謹代表薪常會根據其職權第 1 (d) 條，在參考薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）的建議後，就薪酬趨勢調查方法提出我們的意見。

背景

本年二月二十三日，本人曾就薪酬趨勢調查方法的改良之處提出薪常會的意見；信內提及，在完成二零零七年薪酬趨勢調查後，薪常會將邀請調查委員會因應所得的實際經驗和其他相關因素，全面檢討調查方法，尤其是新採用的改良措施。

在薪酬研究調查組協助下，調查委員會最近已完成檢討，並向薪常會提交報告。調查委員會的主要建議摘要，載於**附件 A**。薪常會於本年十一月七日的會議上，曾討論這些建議。本函所載薪常會的意見，是依

據調查委員會的檢討報告、調查委員會的相關會議記錄，以及職方來信所表達意見而提出的。

整體意見

我們欣悉，二零零七年薪酬趨勢調查完全依照經改良的調查方法進行。調查得以順利完成，顯示經改良的方法在各方的支持下是可行的。鑑於這個方法在二零零七年順利實行，而且只施行了一年，我們同意二零零八年薪酬趨勢調查應繼續採用這個方法。

調查範圍

正如二月二十三日的函件所述，我們十分贊成把僱用 50 至 99 名員工的規模較小的公司納入薪酬趨勢調查範圍。這是一項重大突破，也可大大提高薪酬趨勢調查的代表性和公信力。我們欣悉二零零七年薪酬趨勢調查順利納入規模較小的公司，而這些公司大多數在提供所需薪酬資料方面，並沒有多大困難。我們建議繼續把規模較小的公司納入二零零八年薪酬趨勢調查。

根據按公司規模劃分的私營機構勞動人口分布情況的最新統計數字，規模較大和規模較小公司的現時比例（即 75：25，偏差正負五個百分點）仍屬恰當。我們支持調查委員會的建議，贊成維持這個比例不變，並在二零零八年薪酬趨勢調查中，使規模較小的公司實際所佔的比例更接近 25%。

在整合數據時，按公司規模劃分的私營機構僱員分布情況，規模較大公司和規模較小公司所應用的計算因子分別為 0.75 和 0.25。薪常會已考慮過整合數據方法是否需要再作改良，以適當反映僱用 100 至 499

名員工的中型公司的情況。我們欣悉調查委員會已盡力把中型公司納入二零零七年薪酬趨勢的調查範圍，以確保不同規模公司的比例均衡合理。為方便在不同年度比較數據，薪常會支持調查委員會提出維持計算因子 0.75 和 0.25 不變的建議。

在選取公司參與薪酬趨勢調查方面，最重要的是選出薪酬制度有系統和合理的穩健良好僱主。所選取的公司應根據適用於香港的因素和考慮來釐定薪酬，而並非以政府的薪酬調整幅度作為釐定其薪酬調整幅度的主要根據。這些準則應繼續適用於所有規模較大和規模較小的公司。

劃一薪酬趨勢調查與薪酬水平調查的方法

根據更完備的公務員薪酬調整機制，薪酬水平調查是薪酬制度的基礎，用以確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。薪酬趨勢調查則與前者相輔相成，以確保公務員薪酬因應兩次薪酬水平調查之間的薪酬變動及時調整。因此，薪酬趨勢調查與薪酬水平調查的方法應該一致。

薪金級別

兩項調查在方法上的其中一項差異，在於薪金級別的數目。薪酬趨勢調查和薪酬水平調查分別按三個薪金級別及五個職位級別蒐集資料。為研究劃一兩項調查所採用的方法是否可行，調查委員會建議按五個取材自薪酬水平調查的職位級別蒐集數據，而在整合數據及計算薪酬趨勢總指標時，則繼續維持現行的三個薪金級別的方式。根據這項建議，薪酬趨勢調查中的低層薪金級別維持不變，中層和高層薪金級別則各分為兩個級別。兩個中層薪金級別分別為總薪級第 10 至 23 點，以及超過總薪級第 23 點至第 33 點；兩個高

層薪金級別則為超過總薪級第 33 點至第 44 點，以及超過總薪級第 44 點至一般紀律人員（主任級）薪級第 38 點。薪常會支持這項修訂蒐集數據方法的建議，認為這是朝正確方向邁出積極穩妥的一步。我們希望蒐集所得的額外數據，有助研究得知兩項調查所採用的方法能否劃一；若然，如何達致這個目標。作出上述安排，須按附件 B 所載修訂調查方法。

按員工計加權計算法

在整合數據方面，薪酬趨勢調查採用按員工計的加權計算法，而薪酬水平調查則採用非加權機構薪酬安排計算方法。我們知道其他人力資源機構和政府統計處的工資及薪金總額調查，現時都是採用按員工計的方法。另外，我們也認同二零零六年薪酬水平調查採用機構薪酬安排計算方法理據充分。由於經改良的薪酬趨勢調查方法實行了只有一年，薪常會認為在二零零八年的薪酬趨勢調查中保留現時按員工計的加權計算法，是合理的做法。在檢討薪酬水平調查方法時，可再探討這個問題。

計算額外酬金

現時，花紅酬金的變動均計算在薪酬趨勢指標內，而一個月的花紅酬金則當作相等於每年薪金的 8.33% 計算。自七十年代以來，調查委員會均以 8.33% 這個近似值來計算有關數據。調查委員會知悉，現行的公式沿用已久，而且較為簡單易明，因此建議二零零八年薪酬趨勢調查繼續採用，以待日後再行研究最恰當的公式。薪常會同意二零零八年薪酬趨勢調查維持現行做法，並鼓勵調查委員會進一步研究其他長遠可行方案。

總結

薪常會建議二零零八年薪酬趨勢調查繼續沿用二零零七年薪酬趨勢調查的方法，惟須作出技術修訂（載於附件 B 第 5 和 6 段），以按五個薪金級別蒐集數據。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

連附件

二零零七年十一月二十日

由薪酬趨勢調查委員會（調查委員會） 進行的薪酬趨勢調查方法檢討

建議摘要

調查範圍

- (a) 調查委員會建議繼續把規模較小的公司納入二零零八年薪酬趨勢調查範圍。
- (b) 調查委員會建議維持現時規模較大和規模較小的公司的比例（即 75:25，偏差正負五個百分點）。
- (c) 爲了使規模較小公司的所佔比例更接近 25%，調查委員會建議把更多規模較小的公司列入候選名單，以增加二零零八年薪酬趨勢調查範圍內規模較小公司的數目。
- (d) 調查委員會不建議在現階段把調查範圍進一步擴大至包括僱用少於 50 名員工的公司。
- (e) 調查委員會建議在進行二零零八年薪酬趨勢調查前，參考按經濟行業劃分的最新勞動人口的分布情況，檢討調查範圍。
- (f) 調查委員會建議應繼續採用現時選取公司的準則。
- (g) 爲確保薪酬水平調查及薪酬趨勢調查的一致性，調查委員會建議薪酬趨勢調查的調查範圍應盡量顧及薪酬水平調查的範圍。
- (h) 調查委員會建議在二零零八年薪酬趨勢調查的範圍內，保留那些曾經參與二零零六年薪酬水平調查的規模較大的公司。
- (i) 調查委員會不建議另加準則，把那些新員工比例較高的公司從調查範圍內剔除。

- (j) 調查委員會不建議另加準則，以確定一間公司是否完全有權自行制定和調整薪酬。
- (k) 調查委員會不建議摒除現時有關勞工關係記錄的要求。

薪金級別

- (l) 調查委員會不建議在現階段更改薪酬趨勢調查所採用的三層制度。
- (m) 爲了進一步研究建立五層制度的可行性，調查委員會建議請求參與調查的公司按五個取材自薪酬水平調查的職位級別提供數據，而在整合數據及計算薪酬趨勢指標時，則繼續維持現行的三個薪金級別的方式。

薪酬調整所包括的項目

- (n) 調查委員會建議保留現時所採用薪酬調整所包括的項目，以計算薪酬趨勢指標。
- (o) 調查委員會不建議修訂現行基本薪金的定義。

數據整合及計算準則

- (p) 調查委員會建議，應繼續確保薪酬趨勢調查範圍內不同規模公司的比例均衡合理。
- (q) 調查委員會不建議在現階段改變 0.25 和 0.75 的計算因子，以及對公司的規模作進一步劃分。
- (r) 由於計算額外酬金變動最適合的公式有待進一步研究，調查委員會建議，現時把一個月的花紅酬金當作相等於每年薪金 8.33% 計的方法在二零零八年薪酬趨勢調查應維持不變。

- (s) 調查委員會並不認為現時是採用移動平均值計算浮動額外酬金變動的最佳時機，並建議保留現時只計算年度變動的做法。
- (t) 調查委員會建議在二零零八年的薪酬趨勢調查中保留現時按員工計的加權計算法。

參與調查公司的溝通

- (u) 調查委員會建議因應參與調查公司的意見，修訂調查問卷。
- (v) 調查委員會建議向參與調查公司提供填寫問卷的指引，該指引將載有詳盡的解釋和示例。
- (w) 調查委員會建議在發布二零零八年調查結果前，再研究公布薪酬趨勢調查結果的安排。

其他事項

- (x) 調查委員會建議，薪酬研究調查組應繼續竭盡所能，向參與調查的公司解釋有關調查的目的及提供全面資料的重要性，從而令他們更加願意合作。
- (y) 調查委員會建議維持現時有關調查目的、調查期和納入調查範圍的員工的安排。

薪酬趨勢調查方法

目的

進行薪酬趨勢調查，是爲了確定私營機構年度之間的平均薪酬變動。附帶福利，不論是以現金還是實物形式發放，都不屬於調查的範圍。

調查期

2. 薪酬趨勢調查所涵蓋的期間，由上一年的四月二日起，至當年的四月一日止。

調查範圍

調查範圍內的公司分布情況

3. 就選取公司納入調查範圍而言：
- (a) 調查範圍內的公司所屬的主要經濟行業分布情況，應盡量反映香港從事經濟活動人口的整體分布情況。
 - (b) 規模較小的公司（即僱用 50 至 99 人的公司）應佔薪酬趨勢調查範圍約 25%，而規模較大的公司（即僱用至少 100 人的公司）則約佔 75%。這個比率是根據截至二零零六年九月按該兩類公司規模劃分的私營機構勞動人口分布情況¹而釐定的。

¹ 根據政府統計處的統計數字，截至二零零六年九月，按公司規模（不包括僱員人數少於 50 人的公司）劃分的私營機構僱員分布情況如下：

公司規模	僱員總數	比率 (%)
50 至 99 人	247 364 人	24.57
100 至 499 人	317 689 人	31.55
500 至 999 人	111 344 人	11.06
1 000 人或以上	330 460 人	32.82
總數	1 006 857 人	100

- (c) 在應用這項一般準則時，可以容許有正負約五個百分點的偏差（即規模較小和規模較大的公司分別佔薪酬趨勢調查範圍約 20%至 30%及 70%至 80%）。參與調查的公司的實際數目，以及規模較小和規模較大公司所佔的比率，取決於有多少間規模較小和規模較大的公司同意參與調查，故有需要這樣酌情靈活處理。

選取準則

4. 為了達到選出良好穩健僱主這項最終目標，應根據以下準則選取參與調查的公司：

- (a) 調查範圍內的個別公司：
 - (i) 應在所屬行業中被視為具代表性的僱主；
 - (ii) 應被普遍認為是穩健良好的僱主，在工資和薪金方面，有一套合理和有系統的管理方法；
 - (iii) 應根據適用於香港的因素和考慮，而不是以適用於香港以外地方的因素，來釐定薪酬；
 - (iv) 若為本港某集團或財團屬下的公司，則只有完全有權自行訂定和調整薪酬者，才被視為獨立的公司；以及
 - (v) 並非以政府的薪酬調整幅度，作為釐定其薪酬調整幅度的主要根據。
- (b) 在選取規模較小的公司（即僱用 50 至 99 人的公司）參與調查時，所選取的公司須符合下列準則：
 - (i) 已在香港營運至少約五年；
 - (ii) 與上一年比較，僱員人數的增減幅度不超過 50%。重點應放於減幅方面，例如僱員人數減幅超過 50%的規模較小公司，不會納入薪酬趨勢調查範圍。僱員人數增幅超過 50%的規模較小公司，如適合的話，也可納入薪酬趨勢調查範圍；以及

- (iii) 在過去五年並沒有因觸犯與勞工有關的法例²而被定罪的記錄；在過去五年並沒有涉及任何勞資糾紛（即使在糾紛中沒有因觸犯與勞工有關的法例而被定罪）則更合適。

薪金級別

5. 按以下三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢總指標調查資料按以下三個薪金級別蒐集：

低層薪金級別：總薪級表第 10 點以下或同等薪點

中層薪金級別：總薪級表第 10 點至 33 點或同等薪點

高層薪金級別：超過總薪級表第 33 點至一般紀律人員
（主任級）薪級第 38 點或同等薪點

6. 在蒐集調查資料方面，低層薪金級別維持不變，中層和高層薪金級別則各分為兩個薪金級別，詳情如下：

中層薪金級別：

(a) 總薪級表第 10 點至 23 點或同等薪點

(b) 超過總薪級表第 23 點至第 33 點或同等薪點

高層薪金級別：

(a) 超過總薪級表第 33 點至第 44 點或同等薪點

(b) 超過總薪級表第 44 點至一般紀律人員（主任級）
薪級第 38 點或同等薪點

² 目前，與勞工有關的主要法例為數超過 20 條。大部分針對違例僱主的檢控，都是由勞工處依據《僱傭條例》（第 57 章）、《僱員補償條例》（第 282 章）、《職業安全及健康條例》（第 509 章）和《工廠及工業經營條例》（第 59 章）提出的。強制性公積金計劃管理局負責就違反《強制性公積金計劃條例》（第 485 章）的行為，採取行動。

納入調查範圍的僱員

7. 參與調查公司的所有僱員均納入調查範圍內，但下列幾類僱員除外：

- (a) 底薪超過一般紀律人員（主任級）薪級表第 38 點或同等薪點金額的僱員；
- (b) 技工學徒和技術員學徒；
- (c) 所屬公司證明為工作少於每周正常工作時數 75% 的兼職僱員；
- (d) 按件計酬僱員；
- (e) 所有輸入勞工；以及
- (f) 並非根據適用於香港的因素和考慮來釐訂薪酬的僱員。

薪酬調整所包括的項目

8. 在計算薪酬趨勢指標時，基於下列因素而給予僱員的薪金調整，均包括在內：

- (a) 生活費用；
- (b) 一般經濟繁榮和公司業績；
- (c) 薪酬市值一般變動；以及
- (d) 級內遞增薪額和勞績獎賞。

9. 底薪以外的額外酬金變動，如年終花紅等，亦列入計算範圍。

10. 參與調查的公司須確定和申報因內外對比關係而作出的薪金調整，但有關資料僅供參考，不會用作計算薪酬趨勢指標。
(註：因外部對比關係而作出的薪金調整，是指因應其他公司支付予同類工作的薪金而給予公司內某一特定類別僱員的薪金調整。)

計算準則

11. 用以計算薪酬趨勢指標的準則如下：

- (a) 所有參與調查的公司，只要符合下列各點，均計算在內：
 - (i) 在一個指定的日期前，提供全部僱員中不少於75%人員的薪金及額外酬金調整數據，並核實有關資料；
 - (ii) 能夠按適當情況，分別或一併提供與計算薪酬趨勢指標有關的薪金調整數據(即基於生活費用的變動、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等因素而作出的薪金調整)；以及
 - (iii) 公司的業務、規模或薪俸結構在過去一年來變化不大，其最新數據因而仍可與上年度的數據作一比較；
- (b) 只有調查期內的薪金調整及額外酬金數據，以及調查期前12個月遲報的額外酬金數據，才用以計算薪酬趨勢指標；
- (c) 某公司如在一個指定的日期前宣布，某一級別中不少於75%僱員的薪金予以調整，在調查期有關的期間生效，則該級別僱員的薪金及額外酬金數據，均用以計算薪酬趨勢指標

- (d) 在計算薪酬趨勢指標時，因內外對比關係而作出的薪金調整，均不包括在內；
- (e) 花紅酬金的變動均計算在內。一個月的花紅當作相等於每年底薪的 8.33% 計算；
- (f) 以幣值計算的酬金及每月津貼的變動，均按適當的薪金率，折算為年薪的百分比；以及
- (g) 某一薪金級別的薪酬調整百分比如有多項，則以該等百分比的平均數計算。

數據整合

12. 採用下文闡述的經修訂加權平均值計算方法，來整合從參與調查的私營公司蒐集所得的數據，並按此計算出薪酬趨勢總指標：

- (a) 參與調查的公司按其僱員人數分為兩個組別：一組為僱用不足 100 人的公司；另一組則為僱用 100 人或以上的公司；
- (b) 分別為兩個組別的公司計算調薪額的加權平均值；
- (c) 根據按公司規模劃分的私營機構僱員分布情況（參閱上文第 3 段），把兩個不同的計算因子（即僱用不足 100 人的公司組別的計算因子為 0.25，而另一組別則為 0.75）應用於每個組別的調薪額加權平均值。不論每組參與調查公司的實際數目為何，上述兩個計算因子都維持不變；以及
- (d) 把按(c)項方法計算所得的數字相加，即得出薪酬趨勢總指標。

調查結果

13. 薪酬趨勢調查得出三個薪酬趨勢總指標，分別代表每個薪金級別內所有調查對象的加權平均（或經修訂加權平均）薪酬調整幅度。薪酬趨勢總指標交予當局後，當局從這些指標中扣除相關的公務員遞增薪額的薪酬開支，以得出薪酬趨勢淨指標。行政長官會同行政會議經考慮薪酬趨勢淨指標及其他相關因素後，決定公務員該年度的薪酬調整幅度。

< 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/COS/4B (VI)
尊函檔號 Your Ref. : PC/400/000/52 Pt.22
電 話 Tel. : 2912 8518

香港中環雪廠街 11 號
中區政府合署西座 10 樓
公務員事務局
公務員事務局副秘書長
蘇錦成先生, JP

蘇先生：

文職職系工作相關津貼檢討和監察機制

薪常會在二零零七年四月二十三日舉行的第 331 次會議上，討論上述來函附件所載關於當局就修訂文職職系工作相關津貼檢討和監察機制提出的建議。薪常會知悉第二次全面檢討的結果，並贊成當局的建議，把現時每兩年進行一次的定期全面檢討改為每五年一次，以及在定期全面檢討之間密切監察發放工作相關津貼的情況。

聯合秘書處秘書長
李美嫦

二零零七年四月二十四日

