

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第四十四號報告書

# 二零零八年 工作報告

主席

羅家駿先生, JP

二零零九年二月

**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/R44  
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，  
呈上本會二零零八年工作報告書，敬祈省覽。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
羅家駿

連附件

二零零九年二月二十日

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第四十四號報告書

# 二零零八年 工作報告

二零零九年二月

# 公務員薪俸及服務條件常務委員會

二零零八年十一月



前排： 鍾陳麗歡博士 老廣成先生 羅家駿先生，JP 蔡惠琴女士 彭耀佳先生，SBS，JP  
(主席)

後排： 李美嫦女士，JP 陳瑞盛先生 王秀慧女士  
(秘書長) (助理秘書長)

缺席： 張震遠先生，JP 何灝生教授 林健鋒議員，SBS，JP

# 目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	為選定的非首長級文職職系進行的 職系架構檢討	3
第三章	薪常會就所接獲建議提供的意見、 與公務員團體的非正式會晤及其他 工作	9
第四章	薪酬趨勢調查制度	17
第五章	未來工作計劃	21
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	23
附錄 B	公務員薪俸及服務條件常務委員會 成員名單	25
附錄 C	獸醫師職系現行和建議的薪級表	27
附錄 D	政府律師及相關職系現行和建議的 薪級表	29
附錄 E	薪常會在二零零八年三月三日就 當局把第一標準薪級公務員由乙類 人員轉為甲類人員的建議致公務員 事務局局長的函件	31

		頁數
附錄 F	薪常會在二零零八年三月三日就當局在教育局開設一個高級小學學位教師新職級的建議致公務員事務局局長的函件	35
附錄 G	薪酬趨勢調查委員會成員名單	41
附錄 H	二零零八年薪酬趨勢調查摘要	43
附錄 I	與薪常會職權範圍相關的公務員薪級表	47
附錄 J	薪常會在二零零八年十二月九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	49

# 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 44 份報告，載述我們在二零零八年的主要工作。年內，我們共召開五次正式會議，探訪四個當局選定進行非首長級文職職系架構檢討的部門，以及與公務員評議會／工會舉行四次非正式會議。

1.3 薪常會現有九名成員，他們都是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。年內，**李敦白先生**和為薪常會竭力服務了六年的**林李靜文女士**，**SBS, JP** 分別離任。他們為薪常會提出不少寶貴意見，貢獻良多，我們謹致以衷心謝意。此外，我們亦歡迎首次獲委任的**張震遠先生**，**JP**、**鍾陳麗歡博士**、**林健鋒議員**，**SBS, JP**、**彭耀佳先生**，**SBS, JP** 和**陳瑞盛先生**加入薪常會。薪常會的成員名單見附錄 B。

1.4 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

### 為選定的非首長級文職職系進行的 職系架構檢討

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

#### 背景

2.2 這次職系架構檢討有明確界定的範圍，與薪常會在一九七九年及一九八九年進行的全面檢討不同，該兩次檢討涵蓋薪常會職權範圍內所有主要職系及職級。當局在二零零六年薪酬水平調查中，已確定非首長級文職職系的薪酬與私營機構薪酬大致相若，因此，這次職系架構檢討的重點放在選定的非首長級文職職系。這些職系在招聘和挽留人員方面確有困難，而這些困難或問題是既未能亦不能通過為全體公務員進行的薪酬水平調查來解決的。

2.3 當局認為政府律師職系及獸醫師職系在招聘和挽留人員方面顯然存在困難，有需要由薪常會為該兩個職系進行檢討。當局進一步建議，政府律師職系的職系架構檢討亦應包括兩個相關職系，即法律援助律師職系及律師職系，因該兩個職系的工作性質、職務、職責、職系架構及聘用資格與政府律師職系相若，儘管該兩個職系在過去數年在招聘或挽留人員方面都沒有困難。

#### 基本方法和原則

2.4 考慮到薪常會的職權範圍，以及根據過往檢討所得的經驗，薪常會進行職系架構檢討時，除透過會議和部門探訪外，還邀請各持份者提出意見，並研究他們的意見書，以及與他們進

行討論。我們曾邀請有關職系和部門的首長提出書面意見，共接獲 12 份意見書；亦曾探訪四個部門，與是次所檢討職系的部門管方和公務員協會／職方代表會晤。

2.5 在進行是次職系架構檢討期間，薪常會已充分考慮下列各點：

- (a) 既定的薪酬原則，例如釐定入職薪酬的資歷基準制度和釐定較高職級薪級的廣分職級原則<sup>1</sup>，都是過往檢討（特別是一九八九年公務員薪俸結構檢討）中經詳細商議後得出的結果；
- (b) 自上次檢討後，這些職系和職級在工作性質、職務、職責和工作量方面的轉變和發展，以及公眾因應社會、經濟和政治形勢的不斷改變，對這些職系所抱的不同期望；
- (c) 每個職系在招聘和挽留人員、員工士氣和事業發展方面的情況；以及
- (d) 較廣泛的公眾利益，包括薪常會認為相關的財政及經濟因素。

2.6 我們知道不可能，也不應該單靠薪酬及服務條件來解決招聘和挽留人員的問題。因此，我們全面探討這問題，希望有助有關職系招聘、挽留和激勵有才幹的人員。雖然檢討的重點主要在於各有關職系的薪級（例如起薪、跳薪點和頂薪）及架構，但我們也一併研究職系架構檢討期間所遇到而我們認為與檢討有關的其他事宜。

---

<sup>1</sup> 根據“廣分職級原則”，不論個別職系要求的資歷類別為何，高級專業職級的薪酬和職級結構，按這原則“廣分”為若干職級，並劃一採用同一薪級表，詳見《薪常會第二十三號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第一次報告書》第 4.82 至 4.84 段。

## 薪常會的建議

### 獸醫師職系

2.7 在獸醫師職系方面，我們建議把起薪點略為提高（由總薪級第 29 點提升兩點至第 31 點），以及重訂現時的跳薪點（由總薪級第 31、35 和 38 點重訂為總薪級第 33、37 和 40 點），以減輕該職系獨特的招聘和挽留人員的困難。建議的新起薪點已考慮到獸醫師職系與其他專業職系的對比，並顧及他們的訓練期及取得學歷資格後的資歷要求。獸醫師職系現行和建議的薪級表載於附錄 C。

2.8 按照既定做法，我們建議當局就建議的新入職薪酬，對現任人員採用一般轉換薪級的辦法。根據這辦法，如公務員的薪酬少於經修訂薪級表的起薪點，該人員轉換薪級後應支取新起薪點的薪酬；如公務員的薪酬相等於或高於新起薪點，該人員轉換薪級後的薪酬應調高至經修訂薪級表的下一個薪點，但以薪級表頂薪點為限。基本原則是任何人員轉入新薪級後，支取的薪酬不應減少。就重訂跳薪點位置的建議，我們建議當局參照既定做法，為現職人員制定轉換辦法。

### 政府律師及相關職系

2.9 在政府律師職系方面，我們建議當局為政府律師職級，重訂現有的一個跳薪點（由總薪級第 37 點重訂於總薪級第 36 點）和增設一個跳薪點（總薪級第 40 點），以解決招聘及挽留人員的困難，但須在實施後三年再檢討是否繼續有需要給予該額外的跳薪點。

2.10 我們曾考慮對政府律師職系的擬議修訂，應否適用於相關的律政人員職系。雖然根據現有資料，法律援助律師職系和律師職系（不包括知識產權署的律師職系）所面對的招聘和挽留人員問題，看來並不嚴重，但我們注意到這些職系與政府律師職系之間，在工作性質、職務、職責、職系架構和入職資格方面都有共通之處。如只改善政府律師職級的情況，而不改善法律援助律師職級和律師職級的情況，則政府律師職級現時所面對的問題，假以時日，可能會轉移至法律援助律師職級和律師職級。

因此，我們建議，對政府律師職級的薪級擬作的修訂，也應適用於法律援助律師職級和律師職級。政府律師和相關律政人員職系現行和建議的薪級表載於附錄 D。

2.11 與獸醫師職級的情況一樣，我們建議當局應參照既定做法，為政府律師職級及相關職級的現任人員，就重訂和增設跳薪點的建議，制定轉換辦法。

### **其他事宜**

2.12 檢討期間與職方代表的交談會面，再次肯定我們的信念，就是不少公務員都是極有責任感和盡忠職守的專業人員，他們竭誠為市民服務，並以此為榮。薪常會認為，多表揚優秀員工的表現，以及增加他們的專業發展機會，均可加強員工的成就感，激勵他們繼續為社會提供高質素服務。此外，關懷員工的管理手法與和諧共融的工作環境，也可提高公務員士氣和歸屬感。

2.13 在進行職系架構檢討期間，我們考慮過一些值得當局探討的事宜，這些事宜可能與職系架構本身沒有直接關係，但有助減輕獸醫師職系和政府律師及相關職系在招聘和挽留人員方面所面對的困難。我們建議當局考慮以下的相關事宜，有關事宜詳載於薪常會第四十三號報告書：

#### 獸醫師職系

- (a) 研究可否為正在修讀獸醫學的大學生提供學費資助，條件是畢業後任職政府，並擬訂實施細則；
- (b) 研究應否擴大本地可註冊獸醫資格列表的範圍，以包括更多可註冊的海外獸醫資格；長遠而言，與本地大學研究開辦獸醫培訓課程是否合適和可行；
- (c) 研究是否有職能上的需要在高級獸醫師職級之上增設一個新職級；
- (d) 研究有否任何獸醫師職級的職位因職能上的需要應提高職級；以及

- (e) 為獸醫師職系提供更多深造培訓機會，並提供受訓人員補缺職位和資助。

#### 政府律師及相關職系

- (f) 定期檢討編制，以配合不斷轉變的發展情況；
- (g) 更積極回應員工對工作環境的關注；
- (h) 採取措施精簡和加快招聘程序；以及
- (i) 提供更多持續專業培訓機會。

### 當局的回應

2.14 行政長官收到薪常會有關職系架構檢討的第四十三號報告書後，已指示公務員事務局詳細研究薪常會的檢討結果和建議，並諮詢各有關單位，包括相關的部門管理層及員方代表。據我們了解，當局擬在二零零九年上半年內決定未來路向。鑑於預期香港經濟環境嚴峻，當局提出暫緩執行任何牽涉額外財政開支的建議，直至香港的經濟回復平穩發展。

### 未來路向

2.15 薪常會會繼續留意當局諮詢各有關方面的結果，以及當局對於薪常會就職系架構檢討所提建議作出的決定。



## 第三章

### 薪常會就所接獲建議提供的意見、 與公務員團體的非正式會晤及其他工作

3.1 年內，我們獲當局邀請，就多項有關個別職系薪酬、服務條件和職級的建議，提供意見。此外，薪常會也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。下文扼要概述這方面的工作，以及我們與外間持份者的聯繫。

#### 薪常會就所接獲建議提供的意見

##### *有關第一標準薪級公務員由乙類人員轉為甲類人員的建議*

#### 背景

3.2 第一標準薪級職系的薪酬和服務條件，在某些方面有別於按總薪級表支薪的職系。在二零零八年十月轉制建議落實前（見下文第 3.7 段），所有在職的第一標準薪級公務員均為“乙類”人員。一般而言，“乙類”人員指擔任設定職位<sup>2</sup>但仍未獲實聘的人員，或擔任非設定職位的人員。“甲類”人員涵蓋差不多所有公務員（但按試用或合約條款受聘者除外），這類人員指獲委任並已獲確實受聘擔任設定職位的人員。

3.3 二零零六年五月，第一標準薪級公務員評議會（第一標準評議會）職方要求把第一標準薪級公務員由乙類人員轉為甲類人員。當局承諾待二零零六年薪酬水平調查完成和調查結果落實後，考慮職方的要求。經考慮職方的要求後，當局在二零零八年二月就其建議徵詢我們的意見。

---

<sup>2</sup> 根據《退休金條例》（第 89 章）第 2 條和《退休金利益條例》（第 99 章）第 2 條的釋義，設定職位是指由行政長官作出並刊登於憲報的命令宣布為設定職位的職位。根據第 99 章第 2 條宣布為設定職位的職位，是第 89 章和第 99 章所指的設定職位。

3.4 當局認為有需要保留第一標準薪級公務員隊伍，負責執行涉及執法或保安的職務和應付危急情況。經考慮職方的要求後，當局認為由於轉制並不涉及職務和技能要求方面的任何重大改變，因此，原則上第一標準薪級公務員的薪酬和服務條件不應因身分的改變而大幅更改。

### 當局的建議

3.5 二零零八年二月，當局邀請薪常會就其有關第一標準薪級公務員由乙類人員轉為甲類人員的建議，提供意見。有關建議包括：

- (a) 准許所有在職的第一標準薪級公務員在指定期間內選擇由乙類人員轉為甲類人員，有關選擇一經作出，即不可撤回。至於他們的薪酬、薪級表、規定工作時數和教育福利，則維持不變，但他們須接受當局安排的部門間調職；
- (b) 按本地條款受聘的在職第一標準薪級公務員如選擇並已轉為甲類人員，其假期積存限額應由 45 天提高至 50 天（服務未滿十年的人員），或由 90 天提高至 100 天（服務滿十年的人員）；以及
- (c) 新招聘的第一標準薪級職系人員應可享有甲類人員的身分，但須接受部門間調職安排。

### 薪常會的意見

3.6 在二零零八年二月十九日薪常會會議上，我們審議當局的建議，並給予支持。鑑於大部分屬乙類人員身分的第一標準薪級公務員已任職政府多年，我們認為建議把第一標準薪級公務員由乙類人員轉為甲類人員，對各方都有好處。建議可給予有關人員較大的職業保障、正式確認他們的經驗及服務、提高員工士氣，並貫徹公平原則。此外，這項建議會給予管理層較大的酌情權，為屬下人員安排部門間調職，同時也幫助有抱負的員工透過內部轉職盡展所長。因此，薪常會認為這項建議取向正確，在改善公務員人力資源管理方面，向前邁進一步。



3.7 我們已在二零零八年三月三日發出的函件（附錄 E）內向當局提出意見。我們得悉，上述建議已由二零零八年十月一日起實施。在職的第一標準薪級公務員可選擇由二零零八年十月一日或二零零九年一月一日起轉為甲類人員，或保留乙類人員的身分。

### 有關教育局開設一個高級小學學位教師新職級的建議

#### 背景

3.8 小學有兩個教學職系，即小學學位教師職系（學位職系）和文憑教師職系（非學位職系），均屬資歷組別 11：教育職系。在實施下文第 3.11 段所載當局的建議前，上述兩個職系的職系和職級架構表列如下：

小學學位教師職系 (學位)		文憑教師職系 (非學位)		備註
職級	總薪級 (月薪)	職級	總薪級 (月薪)	
一級 小學校長	第 38 至 41 點 (56,945 元至 64,830 元)	首席 助理 教席 <sup>3</sup>	第 34 至 39 點 (47,485 元至 59,580 元)	由一級小學校長或首席助理教席擔任 24 班或以上小學的校長。
二級 小學校長	第 34 至 39 點 (47,485 元至 59,580 元)	高級 助理 教席 <sup>4</sup>	第 30 至 33 點 (40,055 元至 45,970 元)	由二級小學校長或高級助理教席擔任 12 至 23 班小學的校長。
小學 學位 教師	第 30 至 33 點 (40,055 元至 45,970 元)	助理 教席	第 25 至 29 點 (31,835 元至 38,265 元)	小學學位教師和助理教席均為主任級教師。就 11 班或以下的小學而言，校長的職級定為小學學位教師／助理教席職級。
助理 小學 學位 教師	第 17 至 29 點 (21,830 元至 38,265 元)	文憑 教師	第 14 至 24 點 (18,840 元至 30,445 元)	基本教師職級

<sup>3</sup> 目前，官立小學並無開設首席助理教席的職位。教育局的政策是不再委任非學位教師出任校長。

<sup>4</sup> 目前，官立小學並無開設高級助理教席的職位。與首席助理教席的情況一樣，現有的高級助理教席正逐步被取消。

3.9 在一九八九年之前，小學可委任一名較資深的助理教席出任“副校長”，以分擔校長的部分職務。在一九八九年公務員薪俸結構檢討中，薪常會雖然認為小學管理工作的範圍已擴闊，而且日益繁複，但就這些小學“副校長”所承擔職責的輕重來說，沒有充分理據支持另設一個職級。然而，與調派擔任教學職務的同級人員相比，12班或以上的小學的副校長和所有小學校長均須承擔額外職責，因此，薪常會建議向他們發放“責任津貼”，以反映這情況<sup>5</sup>。當局其後推出額外職務津貼（責任），或簡稱“責任津貼”，發放予出任小學校長或12班或以上小學副校長的助理教席，津貼額分別定為有關人員實職薪金以上的一個增薪點，或有關人員實職薪金以上一個增薪點的75%。

3.10 一九九四年，當局提出有關開設小學學位教師新職系的建議，並獲薪常會接納。與助理教席的情況相若，出任校長或副校長職位的小學學位教師應獲發放責任津貼，津貼額分別相等於一個增薪點或一個增薪點的75%，以反映他們須肩負的額外責任和工作<sup>6</sup>。

### 當局的建議

3.11 二零零八年二月，當局邀請薪常會就其提出由二零零八／零九學年起修訂教育局小學學位教師職系薪酬和結構的建議提供意見。有關建議如下：

- (a) 在小學學位教師職系開設一個高級小學學位教師的新職級，作為副校長職級，並在特殊情況下，作為校長職級，建議薪級為總薪級第34至35點；以及
- (b) 把小學學位教師職系二級小學校長職級的起薪點，由總薪級第34點增至總薪級第35點。

---

<sup>5</sup> 《薪常會第二十六號報告書：一九八九年公務員薪俸結構檢討第三次報告書（最後報告書）》第3.14段

<sup>6</sup> 《薪常會第三十一號報告書：一九九四年工作進度報告》第2.5至2.9段

## 薪常會的意見

3.12 在二零零八年二月十九日薪常會會議上，當局把有關建議提交薪常會考慮。關於開設一個高級小學學位教師新職級的建議，鑑於學校體系近年的新發展（包括職責增加、工作更繁複和工作環境日趨複雜），薪常會同意有需要在小學開設正式的副校長職級。因此，薪常會支持開設一個高級小學學位教師的新職級，以反映副校長須肩負的額外職責和日益繁複的工作，並吸引優秀的人才擔任這些職務。至於把二級小學校長的起薪點由總薪級第 34 點增至總薪級第 35 點的建議，經衡量所有考慮因素後，我們支持這項建議，以反映二級小學校長須承擔更重大的職責，並同時維持二級小學校長與高級小學學位教師職級之間的對比關係。

3.13 我們在二零零八年三月三日向當局提供意見（附錄 F）。據悉，當局在徵得立法會財務委員會的批准後，在二零零八／零九學年實施該等建議。

## 二零零九年入職薪酬調查

3.14 二零零八年十月三十一日，公務員事務局局長邀請薪常會進行二零零九年入職薪酬調查（調查的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。由於紀律部隊職系在市場上沒有相類職位可作比較，因此不會包括在入職薪酬調查的範圍內。據我們所知，當局會在適當時候徵詢紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的意見，研究如何把調查結果應用於紀律部隊職系。

3.15 在二零零八年十一月二十八日的會議上，薪常會同意接受當局的邀請，並研究二零零九年入職薪酬調查的整體處理方式。每三年進行一次的入職薪酬調查，是更完備公務員薪酬調整機制的一部份，擔當重要的功能，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，確保公務員的薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。具體來說，入職薪酬調查可確保公務員入職薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。因此，我們認為就進行入職薪酬調查、釐定調查方法以及應用調查的結果，確立一套方法，以保持一貫性，這點至為重要。

3.16 根據過往薪酬檢討的既定做法，我們會進行薪酬比較調查，並委聘顧問協助，這項調查可作為公務員與私營機構入職職位的薪酬比較基礎。

3.17 鑑於調查結果對紀律部隊的影響，以及為了與薪常會一九九九年入職薪酬檢討的安排一致，我們已邀請紀常會提名一至兩名成員，以觀察員的身分出席薪常會的有關會議。

3.18 薪常會認為，為使薪酬調查順利完成，職方的參與至為重要。薪常會會在二零零九年入職薪酬調查的不同階段，與四個中央評議會的職方及四個公務員工會交流意見。薪常會認為，私營機構的參與也十分重要，因此也會在調查過程中與相關私營機構保持聯繫。

3.19 我們已展開籌備工作，目標是在二零零九年底或二零一零年初向當局提交薪常會的建議。

### **與各主要的公務員團體聯繫**

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

3.21 有關本年度與公務員團體的非正式會晤，我們已在二零零八年十二月中分別與高評會及第一標準評議會會晤，並定於二零零九年一月中與三個公務員團體舉行聯席會議。在十二月的兩次會晤中，我們通知公務員團體，薪常會已接受當局邀請，進行二零零九年入職薪酬調查，並以二零零九年四月一日為調查的參照日期。我們也已向他們簡介這次調查的大致做法。

3.22 我們也就其他公務員事宜與公務員團體交換意見。關於為選定的非首長級文職職系進行職系架構檢討，高評會認為，薪常會就政府律師及獸醫師職系提出的建議是務實的方案，有助減輕職系面對的招聘和挽留人員的問題。至於當局提出暫緩執行職系架構檢討中任何牽涉額外財政開支的建議，直至香港的經濟回復平穩發展，高評會認為，當局應考慮分階段實施建議，而首先應實施對財政沒有影響的建議。我們備悉高評會的意見。

3.23 高評會及第一標準評議會都關注到公務員及合資格人士所獲得的醫療及牙科福利。在二零零七年與公務員團體進行非正式會晤時，也曾經討論這個問題。兩個評議會都認為，現行醫療及牙科福利不足，特別是專科治療和診斷測試服務的輪候時間很長。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。根據所得資料，我們知道當局已採取了多項措施，以解決有關問題，並會繼續研究短期和長期措施。我們鼓勵職方繼續與當局討論，以便找出可行的改善措施。

3.24 有關薪酬事宜，第一標準評議會表示，如低層薪金級別公務員的薪酬趨勢淨指標低於中層薪金級別公務員時，當局應繼續採用“調高”安排，把低層薪金級別人員的薪酬調高至中層薪金級別人員的水平。薪常會備悉第一標準評議會的關注，但亦理解“調高”安排並非每年的公務員薪酬調整機制不可或缺的一部分。某一年會否採用“調高”安排，是由行政長官會同行政會議在考慮所有相關考慮因素後作出的決定。評議會表示稍後會與當局跟進此事。

3.25 此外，我們與高評會就給予按認可經驗遞加增薪、人員接任及擬延長公務員退休年齡等事宜交換意見。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

### *與私營機構的聯繫*

3.26 除了與公務員團體的非正式會晤外，薪常會及聯合秘書處亦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。我們也藉此機會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。

### *與海外訪客會晤*

3.27 年內，薪常會主席與香港特區政府透過訪客資助計劃邀請來港的兩位海外訪客會晤。二零零八年九月，主席與新加坡公共服務署常任秘書林素芬女士（Ms Lim Soo Hoon）會晤。會面時我們向林女士簡介薪常會的工作，而林女士亦分享新加坡在管理公務員方面的經驗。雙方也就香港和新加坡的薪酬制度交換意見。

3.28 第二次的訪客會晤是在同年十二月會晤澳洲公平薪酬委員會主席 Professor Ian Harper。除簡介薪常會的工作外，我們亦從該次會面中了解澳洲在進行工資檢討和調整聯邦最低工資及工資分類方面的經驗。

## 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，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

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。調查委員會的成員還包括紀常會、當局和職方的代表。調查委員會成員名單載於附錄 G。

4.3 二零零八年一月，蔡惠琴女士接替離任的行政會議成員張炳良教授，BBS，JP 出任調查委員會主席；張震遠先生，JP 則接替蔡女士出任調查委員會替任主席。我們謹藉此機會，感謝張教授任內為委員會作出的寶貴貢獻。

4.4 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。調查委員會在二零零八年內共舉行三次會議。

4.5 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

4.6 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。

## 經改良的薪酬趨勢調查調查方法

4.7 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。

## 二零零八年薪酬趨勢調查

4.8 在二零零七年十二月獲調查委員會授權後，薪酬研究調查組於二零零八年一月至五月進行二零零八年薪酬趨勢調查。調查採用經改良的調查方法，並加上一項在蒐集數據方面的技術性修訂，即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，則沿用原來的三個薪金級別方式。這項技術性修訂，目的是方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。

4.9 二零零八年薪酬趨勢調查共有 97 間公司參與，當中包括 72 間規模較大的公司（74%）和 25 間規模較小的公司（26%）。薪酬研究調查組蒐集了這 97 間公司共 141 289 名僱員在二零零七年四月二日至二零零八年四月一日 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。調查結果於二零零八年五月十四日公布，並於二零零八年五月二十一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 H。

4.10 二零零八至零九年度的公務員薪酬調整，於二零零八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，生效日期追溯至二零零八年四月一日。高層薪金級別人員獲准的增幅為 6.30%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 5.29%。經修訂的薪級表追溯至二零零八年四月一日生效，而與薪常會職權範圍相關的公務員薪級表，載於附錄 I。

## 調查方法檢討

4.11 按照既定做法，在進行下一次薪酬趨勢調查前，調查委員會在薪酬研究調查組協助下，就薪酬趨勢調查方法進行檢討，並向薪常會提交建議。為準備二零零九年的薪酬趨勢調查工作，調查委員會在二零零八年十一月完成對薪酬趨勢調查方法的檢討，並向薪常會提交建議。整體而言，調查委員會認為，二零零八年薪酬趨勢調查進行順利，而現行的調查方法，包括在數據蒐集方面的技術修訂，是合理可行。調查委員會建議沿用二零零八年薪酬趨勢調查方法進行二零零九年薪酬趨勢調查。調查委員會對調查方法檢討的主要建議摘要，載於附錄 J的附件。

4.12 薪常會在二零零八年十一月二十八日的會議上，審議調查委員會的建議。我們支持沿用二零零八年薪酬趨勢調查方法，進行二零零九年薪酬趨勢調查。薪常會於二零零八年十二月九日致函當局，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於附錄 J。當局在覆函中表示備悉我們的意見，並期望在二零零九年五月收到調查結果。

## 檢討二零零九年薪酬趨勢調查範圍

4.13 調查委員會在檢討薪酬趨勢調查方法後，建議現時所採用的規模較小公司的定義，以及規模較大和規模較小公司的現行比例（即 75:25），維持不變，薪常會亦表示贊同。此外，調查

委員會同意，在不超出既定比例的情況下，薪酬研究調查組應繼續致力把更多規模較小的公司，亦即是更多這些公司的僱員，納入薪酬趨勢調查範圍，以提高規模較小公司在個別薪金級別的代表性。

4.14 調查委員會已訂於二零零九年一月召開會議，審議各個事項，包括通過二零零九年薪酬趨勢調查範圍，以及授權薪酬研究調查組採用二零零八年薪酬趨勢調查方法進行二零零九年薪酬趨勢調查。

## 第五章

### 未來工作計劃

5.1 未來一年，薪常會的主要工作是進行二零零九年入職薪酬調查。上半年，我們會研究薪酬比較調查的方法，並著手甄選和委託顧問公司進行薪酬比較調查。獲選的顧問公司會進行實際調查工作，並提交調查結果。薪常會考慮薪酬比較調查的結果後，會擬備建議，並會於二零零九年年末或二零一零年年初之前提交當局。在進行入職薪酬調查的各階段，我們均會與職方和相關的私營機構聯繫，交流意見。

5.2 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，當局現正檢討有關安排對公務員聘用事宜的影響，預計二零零九年第三季會訂定相關建議。當局會向薪常會匯報有關工作的進展，並會在適當情況下，就有關建議徵詢薪常會的意見。

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

5.4 一如以往，我們會與各個主要公務員團體和關注公務員薪酬事宜的私營機構保持聯繫，務求在履行薪常會的職責時，能充分掌握有關的最新發展情況。



## 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）

### 職權範圍

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

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

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

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

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

二零零八年  
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員

主席

羅家駿先生，JP

委員

陳瑞盛先生 (由二零零八年八月一日起)

張震遠先生，JP

蔡惠琴女士

鍾陳麗歡博士

何灝生教授

林健鋒議員，SBS，JP

李敦白先生 (至二零零八年一月一日止)

林李靜文女士，SBS，JP (至二零零八年三月三十一日止)

老廣成先生

彭耀佳先生，SBS，JP (由二零零八年四月一日起)





## 獸醫師職系架構檢討

### 現行和建議的薪級表

	<u>現行薪級表</u>		<u>建議薪級表</u>	
	總薪級	元	總薪級	元
高級獸醫師 職級	第49點	92,720	第49點	92,720
	第48點	89,505	第48點	89,505
	第47點	86,395	第47點	86,395
	第46點	83,370	第46點	83,370
	第45點	80,485	第45點	80,485
獸醫師職級	第44點	77,675	第44點	77,675
	第43點	74,970	第43點	74,970
	第42點	71,880	第42點	71,880
	第41點	68,915	第41點	68,915
	第40點	66,060	第40點	66,060
	第39點	63,335	第39點	63,335
	第38點	60,535	第38點	60,535
	第37點	57,875	第37點	57,875
	第36點	55,265	第36點	55,265
	第35點	52,815	第35點	52,815
	第34點	50,475	第34點	50,475
	第33點	48,400	第33點	48,400
	第32點	46,230	第32點	46,230
	第31點	44,155	第31點	44,155
	第30點	42,175		
第29點	40,290			

跳薪點



政府律師及相關職系的職系架構檢討

現行和建議的薪級表

		<u>現行薪級表</u>		<u>建議薪級表</u>	
		總薪級	元	總薪級	元
高級政府律師 及相關職級	↕	第49點	92,720	第49點	92,720
		第48點	89,505	第48點	89,505
		第47點	86,395	第47點	86,395
		第46點	83,370	第46點	83,370
		第45點	80,485	第45點	80,485
政府律師 及相關職級	↕	第44點	77,675	第44點	77,675
		第43點	74,970	第43點	74,970
		第42點	71,880	第42點	71,880
		第41點	68,915	第41點	68,915
		第40點	66,060	第40點	66,060
		第39點	63,335	第39點	63,335
		第38點	60,535	第38點	60,535
		第37點	57,875	第37點	57,875
		第36點	55,265	第36點	55,265
		第35點	52,815	第35點	52,815
		第34點	50,475	第34點	50,475
		第33點	48,400	第33點	48,400
		第32點	46,230	第32點	46,230
		第31點	44,155	第31點	44,155
		第30點	42,175		
第29點	40,290				

□ 跳薪點



< 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/PS/1 V

尊函檔號 Your Ref. : CSBCR/PG/4-085-001/24 Pt. 8

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：

**第一標準薪級公務員由乙類人員轉為甲類人員**

本年二月四日及十五日來函收悉，薪常會已考慮來函夾附文件所載關於當局就第一標準薪級公務員由乙類人員轉為甲類人員提出的建議。現謹代表薪常會根據其職權第 I (b) 及 I (e) 條，提出我們的意見。

**當局的建議**

當局建議，在職的第一標準薪級公務員可在指定期間內選擇由乙類人員轉為甲類人員，有關選擇一經作出，即不可撤回。轉制的條件如下：

- (a) 轉制後，薪酬、薪級表、假期賺取率及規定工作時數維持不變；
- (b) 有關人員須放棄領取海外教育津貼的資格；  
以及

- (c) 如屬第一標準薪級的共通職系人員，須接受由當局安排的部門間調職，調任同一職系的其他職位。

對於新招聘的人員，當局建議他們應可享有甲類人員的身分，但須接受部門間調職安排。

當局考慮在諮詢員工期間第一標準薪級公務員評議會職方所表達的意見後，進一步建議把按本地條款受聘的在職第一標準薪級公務員的假期積存限額提高，服務未滿十年的人員的限額會由 45 天提高至 50 天，而服務滿十年的人員則由 90 天提高至 100 天。

## 薪常會的意見

### **整體意見**

鑑於大部分屬乙類人員身分的第一標準薪級公務員已服務政府多年，我們認為現在正是時候考慮更改以按月條款聘用第一標準薪級人員的現行安排。事實上，建議把第一標準薪級公務員由乙類人員轉為甲類人員，對各方都有好處。這建議可給予人員較大的職業保障、正式確認他們的經驗及服務、提高員工士氣，並且貫徹公平原則。轉制後，如人員經內部轉職，可按試任條款聘用，即使因任何原因未能通過試任關限，也可調回原先所屬的職系。管理層亦有較大的酌情權，為人員安排部門間調職，讓當局可以更靈活調配人手，處理部門出現的人手供求錯配問題，同時也幫助有抱負的員工透過內部轉職盡展所長。這項建議取向正確，在改善公務員人力資源管理方面，向前邁進一步，我們表示贊同及支持。

## **薪酬**

我們同意轉制安排不應涉及任何薪酬或薪級方面的調整。一直以來，我們的指導原則都是“公務員薪酬應與私人機構擔任相類工作的僱員的薪酬保持大致相若”。二零零六年薪酬水平調查已確定公務員與私人機構薪酬大致相若。由於建議的轉制安排不會導致第一標準薪級公務員轉制後的職務或所需技能有任何改變，因此我們同意轉制不應導致有關人員薪酬和薪級表方面有任何改變。這一點符合薪常會所確立的“按工論酬”原則。

## **退休金利益**

我們察悉，屬舊退休金計劃的第一標準薪級公務員在轉為甲類人員後，其退休金利益可能會因服務年期而有所增加或減少，但屬新退休金計劃的第一標準薪級公務員則不論轉制與否，其退休金利益都不受影響。關於這方面，我們支持讓在職的第一標準薪級公務員自行決定是否由乙類人員轉為甲類人員。我們知道即使有任何財政影響，也會是少之又少，因為只有少數（少於 60 名）在職的第一標準薪級公務員的退休金利益在轉制後可能會有所增加。

## **假期賺取率及假期積存限額**

我們了解當局在考慮過第一標準薪級公務員評議會職方的要求後，建議維持現行的假期賺取率，但提高假期積存限額。我們支持這個做法。由於建議的轉制安排不會使轉制後的第一標準薪級公務員的職務、所需技能或工作性質有任何改變，因此我們看不到有任何理由提高假期賺取率。

我們明白，提高假期積存限額的建議旨在鼓勵更多第一標準薪級公務員選擇轉制，並不涉及額外的財政資源。提高第一標準薪級公務員假期積存限額（服務未滿十年的人員為 50 天，服務滿十年的人員為 100 天）的建議看來合理，但我們注意到，此限額仍較總薪級第 14 點以下的人員的限額（服務未滿十年的人員為 60 天，服務滿十年的人員為 120 天）為低。

## 職方諮詢

在新常會與第一標準薪級公務員評議會職方定期舉行的非正式會議上，職方代表表示希望第一標準薪級人員由乙類人員轉為甲類人員的建議可以早日推行。我們知道當局已就建議徵詢職方的意見，亦很高興得悉職方已表示接納當局提出的建議。

## 總結

總括而言，我們支持第一標準薪級人員由乙類人員轉為甲類人員的建議。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
羅家駿

二零零八年三月三日



< 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/25(5)

尊函檔號 Your Ref. : PC/210/0E9/2 Pt. 2

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：

**有關教育局開設  
一個高級小學學位教師新職級的建議**

本年二月五日來函收悉，薪常會已考慮來函夾附文件所載關於當局建議在教育局的小學學位教師職系開設一個高級小學學位教師的新職級。現謹代表薪常會根據其職權第 I (b) 條，提出我們的意見。

**當局的建議**

當局建議：

- (a) 在小學學位教師職系開設一個高級小學學位教師的新職級，作為副校長職級，並在特殊情況下，作為校長職級。高級小學學位教師職級的建議薪級為總薪級第 34 至 35 點；以及

- (b) 把小學學位教師職系二級小學校長職級的起薪點，由總薪級第 34 點增至總薪級第 35 點。

## 薪常會的意見

### *在小學學位教師職系開設一個高級小學學位教師的新職級*

根據薪常會的既定原則，當局僅在職能上有需要時，才開設新職級。職系內職級的數目和各職級職責的劃分，均視乎運作需要而定。

雖然根據薪常會在一九八九年公務員薪俸結構檢討中的意見，以小學“副校長”當時所承擔職責的輕重來說，沒有充分理由要為他們另設一個職級，但我們同意當局提出的理由，認同過去 20 年間小學副校長的職責角色日趨重要。自校本管理、課程改革、小學全日制、學校自評和教師持續專業發展架構等教育改革措施推行以來，小學校長和副校長的職責增加，工作亦更繁複。學校的工作環境較以往複雜，而各有關人士的要求和期望也與日俱增。

鑑於以上理由，我們支持開設一個高級小學學位教師的新職級（總薪級第 34 至 35 點）。透過開設一個高級小學學位教師的新職級，將有助正式確認副校長的職能，並就其肩負的職責給予適當的薪酬，也能為具備專業和領導才能而可帶領小學發展的教師，確立一條較清晰的發展事業的途徑。

一如薪常會先前提出的建議，當局的建議包括取消發放責任津貼。我們認為這項建議與獲發放工作相關津貼的指導原則一致，即由部門直接招聘來擔任所屬職級固有職務的僱員是不應獲發放工作相關津貼的，除非有關職系的薪級結構致令其薪級表未能足以反映該等固有職務。

## 提高二級小學校長的起薪點

我們已審慎考慮把二級小學校長起薪點由總薪級第 34 點增至總薪級第 35 點的建議。根據“按工論酬”的原則，只有在職能和職責有所增加的充分理據下，才能提高較高職級的起薪點。當局就這方面提出了兩個主要考慮因素。首先，從當局所知，隨著教育改革措施的推行，二級小學校長像副校長一樣，須承擔較重大的職責。第二，維持二級小學校長職級的現有起薪點（總薪級第 34 點），可能對資助學校的職級對比關係帶來潛在問題，因為資助學校可以擢升副校長（職級等同高級小學學位教師）或屬小學學位教師／助理教席職級的教師為二級小學校長。如果二級小學校長的薪級表維持不變（總薪級第 34 至 39 點），由小學學位教師／助理教席直接晉升的二級小學校長的起薪點，將為總薪級第 34 點，較達頂薪的副校長還低一個薪點。

關於第一個考慮因素，我們同意二級小學校長作為小學校長，須負起領導學校面對教育改革措施所帶來挑戰的最終責任，而他們擔當更重要的職能，亦應獲得若干程度的認同。我們注意到，當局並沒有提出提高一級小學校長起薪點的相類建議；現時一級小學校長之下會有兩名屬高級小學學位教師職級的人員分擔領導職務。

關於第二個考慮因素，我們注意到有關問題在政府小學並不存在，因為日後所有二級小學校長須由高級小學學位教師晉升。雖然薪常會的職權範圍原則上只限於公務員，我們也應在薪常會的職權範圍下，考慮其認為有關連的任何較廣泛的公眾利益。

經權衡所有考慮因素後，我們支持把二級小學校長的起薪點由總薪級第 34 點增至第 35 點的建議，以確認二級小學校長須承擔較重大的職責，並維持二級小學校長與高級小學學位教師職級之間的對比關係。

### **對於其他職系的連帶影響**

我們注意到當局的建議對其他職系有連帶影響。薪常會在一九九四年研究開設小學學位教師職系的建議時，當局建議二級小學校長職級的薪級應與教育主任職級的薪級（總薪級第 34 至 39 點）看齊。然而，當局後來向我們表示，鑑於小學管理工作的發展，二級小學校長的職責已由行政工作轉變為專業領導工作。中學的教育主任則主要獲安排擔任專責職位（如訓導主任或科組成員）。當局告知，鑑於二級小學校長與教育主任的職責有重大分別，在考慮二級小學校長職級的薪級時，不宜繼續參考教育主任職級的薪級，同時即使二級小學校長職級的起薪點獲得提高，當局也不會提出提高教育主任職級起薪點的相類建議。

### **重疊薪級**

我們知道二級小學校長職級的起薪點（總薪級第 35 點）會與建議開設的高級小學學位教師職級（總薪級第 34 至 35 點）的頂薪點重疊。根據薪常會所訂原則，薪級重疊是可以接受的。薪常會於一九七九年進行全面檢討時，發現薪級重疊有時是必要和無法避免的。在一九八九年公務員薪俸結構檢討中，薪常會認為在有需要的情況下，可繼續採用或甚至擴大實施重疊薪級。我們認為，由於所訂定的二級小學校長和高級小學學位教師的薪級，在職能上均有充分理據支持，因此，兩者重疊是可以接受的。

### **換算安排**

當局所提有關提高二級小學校長起薪點的建議如獲通過，現職人員的薪酬須作調整。當局建議為在職人員採用一般換算安排。有關做法與薪常會在一九七九／八零年訂立，並於其後進行的檢討（包括二零零六年入職薪酬調查結果的應用安排）中確立的原則一致，因此，我們支持採用一般換算安排。

## 總結

總括而言，我們贊成當局的建議，支持為教育局小學學位教師職系開設高級小學學位教師職級，以及把二級小學校長職級的起薪點由總薪級第 34 點增至總薪級第 35 點。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
羅家駿

二零零八年三月三日



## 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





## 二零零八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。二零零八年薪酬趨勢調查是第 31 次同類調查。

### 調查期

2. 調查期由二零零七年四月二日至二零零八年四月一日，為期 12 個月。

### 參與調查的公司

3. 調查範圍包括的 120 間公司中，有 97 間參與這次調查，當中 72 間為規模較大的公司（僱用 100 名或以上員工），25 間為規模較小的公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 74：26。二零零八年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 141 289 名僱員的薪酬資料計算出來的。

### 蒐集數據

4. 隨著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）作出技術修訂後，二零零八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><br>(總薪級第10點以下)                          | 月薪低於14,990元       |
| (b) <u>中層薪金級別 (I)</u><br>(總薪級第10至23點)                     | 月薪14,990元至29,075元 |
| (c) <u>中層薪金級別 (II)</u><br>(總薪級第23點以上至33點)                 | 月薪29,076元至45,970元 |
| (d) <u>高層薪金級別 (I)</u><br>(總薪級第33點以上至44點)                  | 月薪45,971元至73,070元 |
| (e) <u>高層薪金級別 (II)</u><br>(總薪級第44點以上至一般紀律人員 (主任級) 薪級第38點) | 月薪73,071元至91,765元 |

5. 蒐集數據的工作由二零零八年一月初開始，至同年五月初完成。參與調查公司獲發問卷及指引後，薪酬研究調查組人員會到訪有關公司或致電跟進或講解所需資料。參與調查公司須填報有關附帶福利以外的基本薪金和額外酬金變動的資料。

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。為保障參與調查公司的私隱，薪酬研究調查組在處理公司數據時會嚴加保密，調查報告載述這些數據時亦不會提及有關公司。

## 調查結果

7. 薪酬研究調查組按照認可方法分析公司的數據，並在二零零八年五月十四日向調查委員會提交有關結果。

8. 調查委員會在二零零八年五月二十一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

榮情況和公司業績、薪酬市值一般變動，以及級內遞增薪額和勞績獎賞的薪金調整後作出結論，即參與調查的公司在二零零七年四月二日至二零零八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14,990元)	+4.47%
(b) 中層薪金級別 (月薪14,990元至45,970元)	+5.87%
(c) 高層薪金級別 (月薪45,971元至91,765元)	+6.90%

### 薪酬趨勢指標

9. 上述經調查委員會確認的調查結果稱為薪酬趨勢總指標。當局根據一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議，按公務員的薪酬開支扣減遞增薪額價值（在二零零八年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 0.57%、0.58%及 0.60%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+3.90%
(b) 中層薪金級別	+5.29%
(c) 高層薪金級別	+6.30%



與薪常會職權範圍相關的公務員薪級表  
(由二零零八年四月一日起生效)

<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	92,720	13	11,700	4	7,970
48	89,505	12	11,470	3	7,300
47	86,395	11	11,230	2	6,600
46 (44B)	83,370	10	11,015	1	5,935
45 (44A)	80,485	9	10,800	0	5,595
44	77,675	8	10,595		
43	74,970	7	10,395		
42	71,880	6	10,190		
41	68,915	5	9,985		
40	66,060	4	9,785		
39	63,335	3	9,580		
38	60,535	2	9,375		
37	57,875	1	9,175		
36 (33C)	55,265	0	8,980		
35 (33B)	52,815				
34 (33A)	50,475				
33	48,400				
32	46,230				
31	44,155				
30	42,175				
29	40,290				
28	38,470				
27	36,740				
26	35,095				
25	33,520				
24	32,055				
23	30,615				
22	29,235				
21	27,910				
20	26,585				
19	25,320				
18	24,120				
17	22,985				
16	21,880				
15	20,835				
14	19,835				
13	18,885				
12	17,805				
11	16,760				
10	15,785				
9	14,890				
8	13,985				
7	13,120				
6	12,310				
5	11,580				
4	10,845				
3	10,190				
2	9,565				
1	8,985				
0	8,455				

  

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



< 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/4-085/001/55

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：

**薪酬趨勢調查方法檢討**

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

**背景**

根據既定做法，在完成二零零八年薪酬趨勢調查後，調查委員會在薪酬研究調查組（調查組）協助下，就薪酬趨勢調查方法進行了檢討，並向薪常會提交報告。調查委員會的主要建議撮錄於附件，並已在二零零八年十一月二十八日薪常會的會議上討論。

**整體意見**

就二零零八年薪酬趨勢調查而言，調查委員會採用二零零七年三月獲行政長官會同行政會議通過的經改良

調查方法進行薪酬趨勢調查，並對調查方法作一項技術性修訂（該項修訂詳見薪常會二零零七年十一月二十日就二零零七年薪酬趨勢調查方法檢討發出的信件）。經該項技術性修訂後，二零零八年薪酬趨勢調查按取材自薪酬水平調查的五個薪金級別蒐集數據，並繼續按三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢指標。作出該項修訂，是為方便評估劃一薪酬水平調查和薪酬趨勢調查方法的可行性。

薪常會欣悉，二零零八年薪酬趨勢調查進展順利，而經改良調查方法，包括數據蒐集技術上的修訂，屬可行合理。薪常會支持調查委員會的建議，沿用二零零八年薪酬趨勢調查的方法進行二零零九年薪酬趨勢調查。

## 調查範圍

把規模較小的公司納入調查範圍，已達到預期的目標：提高薪酬趨勢調查的公信力和代表性。在二零零八年薪酬趨勢調查中，規模較小公司的反應令人鼓舞，亦證明擴大調查範圍，納入規模較小的公司是可行的。雖然有意見認為應該檢討規模較小公司（即僱用50至99名員工的公司）的現行定義，以及規模較大和規模較小公司的規定比例（即75：25，兩者可有正負五個百分點的偏差），但是由於新方法只採用了兩年，我們支持調查委員會的建議，贊成有關安排應維持不變。我們相信，在完成二零零九年薪酬趨勢調查後，調查委員會會再進行檢討。

## 薪金級別

我們欣悉，對於在技術性修訂下須按五個薪金級別提供薪酬數據，參與調查的公司一般都表示問題不大。



由於這項安排只採用了一年，我們支持調查委員會的建議，贊成在二零零九年薪酬趨勢調查沿用這數據蒐集方法，並繼續按三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢指標。據我們了解，調查委員會會在二零零九年薪酬趨勢調查完成後，對此再作檢討。

### 計算額外酬金的公式

根據既定方法，在計算薪酬趨勢指標時，會把額外酬金的變動計算在內，一個月的花紅會當作相等於每年底薪的 8.33% 來計算。在政府統計處的協助下，調查組曾研究計算額外酬金的現行公式及其他五條替代公式。調查委員會已因應研究結果，檢討應否繼續採用現行公式。鑑於研究顯示，六條公式當中，並沒有一條公式在所有情況下都是最佳方案，我們支持調查委員會的建議，認為二零零九年薪酬趨勢調查應沿用現行公式。我們知道，長遠而言，調查委員會計劃進一步研究其他可行的替代公式。

### 總結

總括而言，我們支持調查委員會的建議，贊成沿用二零零八年薪酬趨勢調查的方法進行二零零九年薪酬趨勢調查。我們亦支持調查委員會在日後的薪酬趨勢調查方法檢討中，繼續致力定期檢討調查範圍、薪金級別和計算額外酬金變動的準則。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
羅家駿

連附件

二零零八年十二月九日



## 薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

### 建議摘要

#### 整體建議

- (a) 沿用二零零八年薪酬趨勢調查的方法進行二零零九年薪酬趨勢調查。

#### 調查範圍

- (b) 規模較小公司的現行定義維持不變。
- (c) 規模較大和規模較小公司的現行比例維持不變。
- (d) 在不超出既定比例的情況下，繼續致力把更多規模較小公司，亦即是更多這些公司的僱員，納入薪酬趨勢調查範圍，以增加這類公司在個別薪金級別的代表性。
- (e) 即使有關公司在調查期內增減僱員人數，也應准予保留在調查範圍內，並重新劃分為適當的類別，但須符合某些條件。
- (f) 不應把選取規模較小公司的特定準則，擴及至規模較大的公司。

#### 薪金級別

- (g) 沿用按五個薪金級別蒐集數據的技術性安排，並繼續按三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢指標。
- (h) 在目前階段，現行三個薪金級別的薪幅維持不變。

## 薪酬調整所包括的項目

- (i) 在計算薪酬趨勢指標時，繼續把額外酬金包括在內。

## 計算準則

- (j) 沿用現行公式以計算額外酬金變動。
- (k) 繼續按“所有僱員”計的模式來計算額外酬金的加權平均額。

## 相關事宜

- (l) 沿用現行向公眾發布薪酬趨勢調查結果的安排（即公布應只列出每個薪金級別的薪酬趨勢總指標，而不會分項列出基本薪金指標和額外酬金指標）。
- (m) 因應參與調查公司的意見修訂問卷。

