

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第四十八號報告書

# 二零一一年 工作報告

主席

羅家駿先生, SBS, JP

二零一二年二月

**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/R48

尊函檔號      Your Ref. :

< 中譯本 >

中華人民共和國香港特別行政區行政長官  
曾蔭權先生

曾先生：

---                      謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，  
呈上本會二零一一年工作報告書，以供參閱。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
羅家駿

連附件

二零一二年二月二十八日

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第四十八號報告書

# 二零一一年 工作報告

二零一二年二月

# 公務員薪俸及服務條件常務委員會

二零一一年十二月



前排： 鍾陳麗歡博士 何灝生教授 羅家駿先生，  
SBS，JP  
(主席) 蔡惠琴女士 林健鋒議員，  
GBS，JP

後排： 李百全先生，JP 彭耀佳先生， 陳詠儀女士 王秀慧女士  
(秘書長) SBS，JP (助理秘書長)

缺席： 陳瑞盛先生，JP 張震遠先生， 老廣成先生  
GBS，JP

# 目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	就個別建議提供意見、與公務員團體非正式會晤及其他工作	2
第三章	薪酬趨勢調查制度	10
第四章	未來工作計劃	15
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	16
附錄 B	公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	18
附錄 C	二零一一年二月二日就聘任公務員時接納「334」新學制下的學歷致公務員事務局局長的函件	19
附錄 D	二零一一年四月二十六日就在電訊管理局開設規管事務經理新職系的建議致公務員事務局局長的函件	23
附錄 E	薪酬趨勢調查委員會成員	28
附錄 F	二零一一年薪酬趨勢調查摘要	29
附錄 G	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	32

		頁數
附錄 H	薪酬趨勢調查委員會對薪酬趨勢調查方法檢討的建議摘要	33
附錄 I	二零一一年十二月三十日就薪酬趨勢調查方法檢討致公務員事務局局長的函件	35

# 第一章

## 引言

1.1 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）自一九七九年成立，其主要職責是就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的薪俸、服務條件及薪酬結構的原則和措施，向行政長官提供意見及建議。薪常會經充分考慮各相關因素及有關人士的意見後，向行政長官提出獨立意見和建議。薪常會的職權範圍載於附錄A。

1.2 本報告書是薪常會第 48 份報告，載述我們在二零一一年的主要工作。年內，我們共召開三次會議，並與公務員評議會／工會舉行了三次非正式會晤。

1.3 二零一一年薪常會的成員名單載於附錄B。薪常會的十名成員都是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。何灝生教授和老廣成先生在二零一一年年底離任，他們為薪常會竭力服務了六年，我們謹致以衷心謝意。我們亦歡迎孫永泉教授和黃錦沛先生自二零一二年一月一日起加入薪常會。

1.4 本會的工作得以順利推行，有賴公務員事務局局長俞宗怡女士，GBS，JP 及其同事鼎力協助和衷誠合作，在此謹向他們致謝。我們亦感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長李百全先生，JP 及他的同事，為我們提供支援服務。

## 第二章

### 就個別建議提供意見、與公務員團體 非正式會晤及其他工作

2.1 年內，當局邀請我們就聘任公務員時接納「334」新學制下學歷的建議，以及開設一個新文職職系的建議提供意見。薪常會亦對當局邀請我們進行二零一二年入職薪酬調查及下次薪酬水平調查一事，作出考慮。我們又與主要公務員團體的代表會晤，以了解公務員所關注的問題。這些工作撮述於下文各段。

#### 就個別建議提供意見

##### *聘任公務員時接納「334」新學制下的學歷*

##### 背景

2.2 公務員的入職薪酬，基本上是按資歷組別制度下所要求的學歷及／或經驗來釐定，而該制度是根據新學制推行前適用的學制而制訂。多個非學位公務員職系的入職要求及其資歷組別，都以特定的中學教育程度或香港中學會考（會考）及／或香港高級程度會考（高考）成績作為基準。鑑於中學及專上教育實行「334」新學制，而香港中學文憑（中學文憑）考試將於二零一二年推出，取代會考及高考，當局已就公務員的聘任，擬訂了中學文憑與現行會考及高考的比對建議。

##### 當局的建議

2.3 當局在二零一一年一月邀請薪常會就其為新中學文憑與現行會考及高考所提出的比對建議提供意見。扼要而言，在有關建議下：

- (a) 在中學文憑新高中科目取得第 3 級成績，會被視為等同高考及格（即 E 級）或會考良（即 C 級）的成績；  
以及



- (b) 在中學文憑新高中科目取得第 2 級成績，會被視為等同會考及格（即 E 級）的成績。

2.4 薪常會在二零一一年一月的會議上考慮了當局的建議。

#### 薪常會的意見

2.5 薪常會備悉，當局提出的比對建議，是以相關公務員職系當前在會考和高考中的最低學歷要求為依據。而當局訂定有關職系的當前所需的最低學歷時所考慮的工作性質和要求，不會因「334」新學制而有所改變。因此，建議的學歷接納安排，只涉及不同學歷間的技术轉換，而不是政策轉變或對有關職系和職級的現行入職或工作要求的檢討。此外，當局擬定建議時曾諮詢本地及海外評審機構，而接納的新學歷亦與相關資歷組別現行要求在會考和高考中取得的級別相若。薪常會同意當局就不同學歷所提出的轉換建議是恰當的。

2.6 薪常會亦注意到在未來一段日子，現行資歷組別制度所建基的學歷（即分別於兩個資歷組別中要求在會考和高考取得的等級），會與中學文憑下的新學歷並存。由於相關資歷組別的職系和職級的現行入職條件或工作要求並無改變，故此當局有實際需要，為會考和高考下的資歷與新的中學文憑的資歷制定一套技術轉換方案，以便持有中學文憑資歷的人士可加入公務員隊伍。

2.7 雖然各公務員職系和職級的薪酬和結構，均源於資歷組別制度，而該制度是建基於包括以會考和高考中取得的等級的學歷。不過，固有不同的入職條件、職位要求，以至薪酬和職級架構方面的差異，已在各資歷組別的職系和職級之間確立了廣被認同的內部對比關係。薪常會認為，純粹因為推行「334」新學制而改變沿用已久的內部對比關係，可能理據不足。

2.8 長遠而言，當局可在適當的時候考慮是否須檢討有關制度。不過，任何有關檢討必須考慮所有相關的因素，包括各個職系及職級的工作及入職要求，以及當中沿用已久的內部對比關係。此外，按照保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的指導原則，薪常會認為，當局也應留意私營機構在接納新學制下的學歷的情況。

2.9 薪常會在二零一一年二月二日向當局提出意見（附錄C），就當局提出在聘任公務員時接納「334」新學制下學歷的建議，表示薪常會同意在目前情況下，當局的建議屬合理可行。薪常會並建議當局因應實際推行經驗，持續檢討建議的制度，從而確保我們在「334」新學制下，仍能達到吸引、保留和激勵具合適才幹的人擔任公務員的政策目標。

2.10 當局在二零一一年六月宣布，在二零一二年七月二十日或以後聘任公務員時會接納中學文憑考試的成績。

### **在電訊管理局開設規管事務經理新職系的建議**

#### 背景

2.11 鑑於科技及市場發展日趨繁複，電訊管理局建議開設一個稱為規管事務經理的單一跨專業公務員職系，負責執行有關香港電訊業的經濟及技術規管工作。

#### 當局的建議

2.12 當局在二零一一年三月邀請薪常會就在電訊管理局開設規管事務經理新職系，並把職系納入資歷組別 12：其他職系（與資歷組別 8：專業及相連職系（第二組）掛鈎）的建議提供意見。該職系的建議入職資歷如下：

- (a) 持有機電工程、電子工程、資訊科技、經濟、統計、財務、會計、法律或工商管理的一級或二級榮譽學位，或同等學歷；
- (b) 畢業後具備四年相關範疇的工作經驗（以電訊業者為佳），或同等資歷；以及
- (c) 在綜合招聘考試的兩張語文試卷中取得「一級」成績。

2.13 新職系非首長級職位的建議職級及薪酬架構如下：

<b>職級</b>	<b>薪級表</b>
首席規管事務經理	總薪級表第 45 至 49 點
高級規管事務經理	總薪級表第 34 至 44 點
規管事務經理	總薪級表第 27 至 33 點

2.14 薪常會在二零一一年四月的會議上考慮當局的建議。

#### 薪常會的意見

2.15 在考慮當局的建議時，薪常會考慮了以下各項：

- (a) **開設規管事務經理新職系的需要** — 薪常會採納的其中一項既定原則，是避免新職系和職級激增，以精簡公務員隊伍的管理架構。當局在開設新職系時，須確定基於運作需要在職能上有充分理據，而且現有職系均不能完全應付此項需要。薪常會備悉電訊管理局自一九九九年已一直以非公務員合約條款聘用一支具備跨專業的規管人員隊伍，以履行經濟和技術方面的規管職能，因此已清楚確立了長遠服務需要。當局亦已表示，並無現有公務員職系能履行由非公務員合約僱員所負責的跨專業規管職能。有鑑於此，薪常會支持在電訊管理局開設規管事務經理新職系的建議；
- (b) **入職資歷** — 規管事務經理職系的建議入職資歷，會符合電訊管理局的運作需要，並與這個新職系所掛鈎的資歷組別 8：專業及相連職系（第二組）內大部分職系的入職資歷相若；
- (c) **職級架構** — 薪常會的既定原則是職系中職級的數目，和職級之間的職責分工，應取決於工作要求及職能上的需要。訂定職級架構時，明確區分不同職級的職責亦屬重要。根據規管事務經理、高級規管事務經理及首席規管事務經理的建議職責說明，並有見於建議的三層架構與電訊管理局的現行架構相符，薪常會支持在非首長級職級設立所建議的三層架構；以及
- (d) **薪酬架構** — 參考了多項因素後，其中包括：(i) 政府的薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、保留和激勵具合適才幹的人；(ii) 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；以及(iii)在招聘、士氣、挽留人員，以及事業發展方面的情況，薪常會認為規管事務經理職系三個非首長級職級的建議薪級，與其他職系履行類似職能的職級的薪級一致，能夠保持職級之間的內部對比關係，並符合廣分職級的原則，因此支持建議的薪酬架構。

2.16 基於上述原因，薪常會支持當局開設一個規管事務經理新職系的建議，以及該職系非首長級職級的建議薪級和職級架構。

2.17 我們已於二零一一年四月二十六日向當局提交意見（附錄D）。我們得知立法會財務委員會已在二零一一年十一月十八日的會議上通過開設規管事務經理新職系。

## 二零一二年入職薪酬調查及下次薪酬水平調查

2.18 薪常會在二零一一年年底獲當局邀請，進行二零一二年入職薪酬調查及下次薪酬水平調查，並就如何把調查結果應用於非首長級公務員文職職系向當局提出建議。

### 背景

2.19 根據行政會議在二零零七年通過的*更完備的公務員薪酬調整機制*（“更完備機制”），當局會定期進行三項調查，以比較公務員薪酬和私營機構薪酬的情況。這三項調查為：

- (a) 每六年進行一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若；
- (b) 每三年進行一次的入職薪酬調查，以確定公務員的入職薪酬貼近私營機構；以及
- (c) 每年進行的薪酬趨勢調查，以確定私營機構薪酬在年度之間的變動。

2.20 公務員事務局在專業顧問的協助下，進行了二零零六年薪酬水平調查和入職薪酬調查。當局已把有關調查結果和如何應用結果的建議提交薪常會以供參閱，並徵詢薪常會意見。薪常會在專業顧問的協助下進行了二零零九年入職薪酬調查。當局已全面落實薪常會的調查結果及應用建議。

2.21 有見二零零九年入職薪酬調查的成功經驗，並為加強二零一二年入職薪酬調查和下次薪酬水平調查的公信力和獨立性，當局已邀請薪常會進行該兩項調查，並就如何把調查結果應用於非首長級公務員文職職系向當局提出建議。

### 考慮因素

2.22 薪常會在二零一一年十二月的會議上考慮了當局的邀請，並注意到其他因素，包括過去進行入職薪酬調查和薪酬水平調查的經驗。我們亦留意到，更完備機制下的三項不同類型調查中，以薪酬水平調查最為複雜，調查範圍最廣泛，對公務員的影響亦最深遠。雖然接受邀請進行薪酬水平調查屬薪常會的職權範圍，但考慮到該調查的複雜性和深遠影響，薪常會須就當局的邀請作進一步考慮，才決定未來路向。

2.23 倘薪常會接受當局的邀請，我們將會擬定工作計劃和安排，以便在籌備和進行兩項調查期間諮詢相關持份者（包括職方代表）的意見。

## **與各主要公務員團體聯繫**

### **背景**

2.24 自一九九二年起，我們定期與高級公務員評議會（高評會）、第一標準薪級公務員評議會（第一標準評議會）這兩個政府中央評議會的職方，就文職職系事宜進行非正式會晤。高評會的職方成員來自香港海外公務員協會、香港政府華員會（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**

2.25 在上一輪非正式會晤後，薪常會採取了跟進行動，向當局了解為改善公務員及合資格人士的醫療及牙科福利而採取的措施。我們知悉當局已採取一系列改善措施和撥出額外資源，改善公務員及合資格人士的醫療及牙科福利，並會繼續與有關方面緊密合作，進一步作出改善。

2.26 經向當局轉達職方對規定工作時數的意見後，薪常會知悉，當局在這方面的其中一些看法是，基於運作需要及其他相關的考慮因素，不同職系的公務員有其個別的規定工作時數。在審視任何縮減個別公務員職系規定工作時數的建議時，當局會考慮三個先決條件，即不需額外財政資源、不涉及額外人手，以及維持為市民提供的服務水平。除了這三個先決條件外，當局亦會考慮其他相關因素，包括該職系的職責、人手情況，以及縮減該職系的規定工作時數對其他公務員職系的連帶影響等。當局沒有計劃為所有公務員訂定劃一的規定工作時數。

### **二零一一年非正式會晤**

2.27 我們在二零一一年十二月與高評會、第一標準評議會及華員會進行非正式會晤。我們亦安排在二零一二年一月與三個跨部門公務員工會舉行聯席會議。

2.28 在非正式會晤中，我們就多項事宜與公務員團體交換意見，包括薪酬趨勢調查方法的按年檢討、薪酬水平調查及入職薪酬調查、提供醫療及牙科福利、為政府僱員提供侍產假的建議、規定工作時數、第一標準薪級員工的退休及房屋福利、首長級公務員離職就業的新規管機制、公務員隊伍接任事宜，以及與公務員聘任相關的其他事項。職方代表一方面了解當局在過去數年已盡力改善公務員及合資格人士的醫療及牙科福利，另一方面亦就如何進一步提升現有服務水平提出意見。

2.29 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**

2.30 在本年度內，薪常會及聯合秘書處與關注公務員薪酬事宜的主要私營機構保持聯繫，以了解私營機構的最新發展，並就公務員薪酬及服務條件和薪酬趨勢調查等事宜與他們交換意見。

## 第三章

### 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，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。主席和替任主席均由薪常會成員中提名委任。由二零零八年一月起，蔡惠琴女士及張震遠先生，GBS，JP 分別出任調查委員會主席及替任主席。調查委員會的成員還包括紀律人員薪俸及服務條件常務委員會、當局和職方的代表。調查委員會的組成載於附錄 E。

3.3 調查委員會的主要職能，是授權進行每年一度的薪酬趨勢調查、分析調查所得結果，確保用以闡釋所得數據的既定準則，獲得正確引用，以及確認其調查結果。調查委員會全權負責薪酬趨勢調查的進行。一俟調查結果獲得確認，當局與職方其後根據調查結果討論薪酬調整幅度時，調查委員會和薪常會都不會參與。調查委員會在二零一一年內共舉行七次會議。

3.4 薪常會就薪酬趨勢調查的方法向當局提供意見時，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

3.5 薪酬趨勢調查的調查工作，由薪酬研究調查組（調查組）負責進行。調查組是聯合秘書處轄下一個獨立組別。該組向獲調查委員會批准參與調查的公司／機構，蒐集調查期內因生活費用、一般經濟繁榮情況和公司業績、薪酬市值一般變動、以及級內遞增薪額或勞績獎賞而導致給予僱員的底薪和額外酬金有所變動的資料。調查組在分析這些資料後，會得出三個薪金級別各自的薪酬趨勢總指標，然後會把該等指標提交調查委員會核實和確認。

## 經改良的薪酬趨勢調查方法

3.6 由二零零七年開始，薪酬趨勢調查採用由行政長官會同行政會議於二零零七年三月通過的經改良調查方法。在改良的調查方法下，調查範圍擴闊至涵蓋規模較大（僱用至少100名員工）和規模較小（僱用50至99名員工）的公司，以提高薪酬趨勢調查的代表性和公信力。為配合擴大的調查範圍，數據整合方法亦作出修改，以確保調查結果適當反映規模較小（僱用50至99名員工）的公司的數據。

3.7 二零零八年薪酬趨勢調查引入一項在蒐集數據方面的技術性修訂，以便日後評估劃一薪酬水平調查和薪酬趨勢調查方法的可行性。根據這項安排，薪酬趨勢調查會參照薪酬水平調查的五個薪金級別來蒐集數據，而在整合數據及計算薪酬趨勢指標時，則沿用現行三個薪金級別的方式。

## 二零一一年薪酬趨勢調查

3.8 在二零一一年一月獲調查委員會授權後，調查組於二零一一年一月至五月進行二零一一年薪酬趨勢調查。調查採用經改良的調查方法，包括在蒐集數據方面的技術性修訂。

3.9 二零一一年薪酬趨勢調查共有 116 間公司參與，當中包括 87 間規模較大的公司（75%）和 29 間規模較小的公司（25%）。調查組蒐集了這 116 間公司共 184 350 名僱員在二零一零年四月二日至二零一一年四月一日 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。調查結果於二零一一年五月十九日公布，並於二零一一年五月二十六日由調查委員會考慮。調查結果摘要載於附錄 F。

3.10 二零一一至一二年度的公務員薪酬調整，在二零一一年六月獲行政長官會同行政會議批准，二零一一年七月獲立法會財務委員會通過撥款，並追溯至二零一一年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 7.24%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 6.16%。與薪常會職權範圍相關的經修訂薪級表載於附錄 G。

## 調查方法檢討

3.11 按照既定做法，在進行下一次薪酬趨勢調查前，調查委員會在調查組協助下，就薪酬趨勢調查方法進行檢討，並向薪常會提交建議。今年，調查委員會除一如往年對一般事項進行檢討外，還深入研究如何處理因符合在二零一一年五月一日生效的法定最低工資而作出的薪酬調整。調查委員會完成檢討後，已於二零一一年十二月向薪常會提交建議。調查委員會對調查方法檢討的主要建議摘要，載於附錄 H。

### *薪酬趨勢調查方法的一般範疇*

3.12 整體而言，調查委員會仍然大致滿意現行的調查方法，並建議二零一二年薪酬趨勢調查方法的一般範疇應維持現狀。

### *如何處理因法定最低工資所導致的薪酬調整*

3.13 有關二零一二年薪酬趨勢調查應如何處理法定最低工資，調查委員會已達成共識，即因法定最低工資所導致的薪酬調整，是爲了符合法例規定而作出，並非源於現行薪酬趨勢調查方

法下任何與薪酬趨勢相關的因素（即生活費用、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），因此應從二零一二年薪酬趨勢調查中剔除。

3.14 至於應如何剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整，調查委員會經深入研究及詳細討論兩個可能的方案後，並未達成共識：(i) 為低層薪金級別設定下限，定於設定公務員職位的最低薪點（即現時第一標準薪級表第 0 點（9,595 元）），以剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整，並提高薪酬趨勢調查與公務員的相關程度；以及(ii) 規定受訪公司剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點。

### 薪常會就薪酬趨勢調查方法檢討的意見

3.15 薪常會在二零一一年十二月的會議上考慮調查委員會的建議。

3.16 就薪酬趨勢調查方法的一般範疇，我們贊同調查委員會的建議，認為在二零一二年薪酬趨勢調查中，這些範疇應維持現狀。

3.17 有關如何處理因法定最低工資所導致的薪酬調整，我們亦贊同，原則上二零一二年薪酬趨勢調查應剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整。我們認為維持薪酬趨勢調查的公信力至為重要。薪酬趨勢調查一直都提供在私營機構中薪酬及至公務員總薪級表頂點的僱員的薪酬趨勢數據。任何對於調查方法或受訪樣本涵蓋範圍的變動應減至最低，以達至剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點所需。任何為其他考慮因素而作出的變動，例如為提高薪酬趨勢調查與公務員的“相關程度”，應分開處理並需就此作詳細討論。

3.18 薪常會認為為低層薪金級別設定下限有其優點，因為能夠提供客觀及清晰的準則，以剔除受法定最低工資影響的數據點，也有助提高薪酬趨勢調查的確切性和可持續性。我們明白調查委員會需要更多時間進行討論，並就純粹為了處理因法定最低工資所導致的薪酬調整而設定的適當下限水平達成共識。在

定出適當的下限水平前，薪常會認為較審慎的做法是繼續使用現行的調查方法，唯只需剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點。

3.19 總括而言，薪常會建議：

二零一二年薪酬趨勢調查：

- (a) 薪酬趨勢調查方法的一般範疇應維持現狀；
- (b) 調查委員會應規定受訪公司剔除所有受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點；
- (c) 調查委員會應擬備適當指引，以助受訪公司在剔除法定最低工資數據點時，減低主觀性及不確切性。任何“漣漪效應”（即對僅高於法定最低工資的工資作出的相應調整）都不應剔除；以及
- (d) 調查委員會應向受訪公司蒐集其給予受法定最低工資所影響僱員之最低月薪的數據，有關數據對於調查委員會就日後採用的低層薪金級別的適當下限進行討論時，或會有所幫助。

二零一三年及以後的薪酬趨勢調查：

- (e) 應只為剔除法定最低工資的影響而在低層薪金級別設定下限。有關水平可根據二零一二年薪酬趨勢調查進行期間從受訪公司蒐集所得的相關數據，及調查委員會在衡量過其他所有相關因素後所作的進一步考慮而釐定；以及
- (f) 應繼續按上文第 3.19(c)段所述處理“漣漪效應”。

3.20 薪常會於二零一一年十二月三十日致函當局，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於附錄 I。

## 第四章

### 未來工作計劃

4.1 在二零一二年，我們會進一步考慮當局邀請我們進行二零一二年入職薪酬調查及下次薪酬水平調查的事宜。倘若我們接受當局的邀請，工作主要會集中在兩項分開進行的調查，包括擬訂工作計劃、商議薪酬比較調查的方法、為兩項調查委聘顧問服務，以及諮詢職方和相關持份者，在兩項調查的各個階段交換意見。

4.2 繼行政長官在二零一一至一二年《施政報告》宣布政府會帶頭為僱員提供有薪侍產假，以鼓勵生育和推動「家庭友善」政策後，公務員事務局積極考慮向政府僱員提供有薪侍產假，並於二零一一年十一月至十二月期間諮詢員工。當局計劃在二零一二年第一季就有關建議徵詢薪常會的意見。

4.3 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，以確保蒐集所得的數據翔實可信。

4.4 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。

二零一一年  
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員

主席

羅家駿先生，SBS，JP

委員

陳瑞盛先生，JP

陳詠儀女士

張震遠先生，GBS，JP

蔡惠琴女士

鍾陳麗歡博士

何灝生教授

林健鋒議員，GBS，JP

老廣成先生

彭耀佳先生，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/SC10/QG/1

尊函檔號 Your Ref. : SPQ 1/47/1 III

香港雪廠街 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：

**聘任公務員時接納「334」新學制下的學歷**

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）已考慮公務員事務局就聘任公務員時接納「334」新學制下學歷的建議，以及該建議對有關職系的薪酬及服務條件的影響。

**「334」新學制下的主要改變**

2. 薪常會備悉「334」新學制下的主要改變如下：
- (a) 以新中學課程（包括三年初中教育（中一至中三））及三年高中教育（中四至中六）），取代五年中學（中一至中五）及兩年預科（中六至中七）的課程；
  - (b) 以完成中六後的單一考試，即香港中學文憑（中學文憑）考試取代兩項考試，即完成中五後的香港中學會考（會考）及完成中七後的香港高級程度會考（高考）；以及
  - (c) 以中學文憑的新等級制度取代會考及高考的等級制度。

## 薪常會的意見

### 一般意見

3. 薪常會備悉，公務員事務局建議的相若入職要求，是以相關公務員職系當前在會考和高考中的最低學歷要求為依據。而當局訂定有關職系當前所需的最低學歷時所考慮的工作性質和要求，不會因「334」新學制而有所改變。因此，所建議的學歷接納安排，只涉及不同學歷間的技術轉換，而不是政策轉變或對有關職系和職級的現行入職或工作要求的檢討。

### 學歷的比對

4. 薪常會察悉，公務員事務局就聘任公務員時接納「334」新學制下的學歷擬定建議時，曾諮詢本地及海外評審機構，而接納的新學歷亦與相關資歷組別現行要求在會考和高考中取得的級別相若。公務員事務局擬定該等相若學歷時，亦曾徵詢相關部門首長和職系首長的意見。

5. 薪常會備悉，公務員事務局擬定在中學文憑下的相若入職要求時，已充分考慮評審機構的專家觀點和專業意見，以及相關部門首長／職系首長的意見。我們同意該局就不同學歷所提出的轉換建議是恰當的。

### 會考、高考及中學文憑的資歷並存

6. 薪常會注意到在未來一段日子，現行資歷組別制度所建基的學歷（即分別於兩個資歷組別中要求在會考和高考取得的等級），會與中學文憑下的新學歷並存。由於相關資歷組別的職系和職級的現行入職條件或職位要求並無改變，故此當局有實際需要，為會考和高考下的資歷與新的中學文憑的資歷制定一套技術轉換方案，以便持有中學文憑資歷的人士可加入公務員隊伍。

### 內部對比關係

7. 雖然各公務員職系和職級的薪酬和結構，均源於資歷組別制度，不過，固有不同的入職條件、職位要求，以至薪酬和職級架構方面差異，已在各資歷組別的職系和職級之

間確立了廣被認同的內部對比關係。薪常會認為，純粹因為推行「334」新學制而改變沿用已久的內部對比關係，可能理據不足。

8. 不過，薪常會認為，在分別以會考及高考的資歷為基礎的兩個資歷組別內（即資歷組別 2 及資歷組別 7），職系之間的現行薪酬對比關係較為容易理解，原因是應徵者必須在中學的不同階段參加兩個不同的考試。至於畢業後便直接加入這兩個資歷組別內各個職級的人員，他們在年齡及經驗方面通常亦有兩年差距。然而，因應推行「334」新學制而建議的轉換安排下，在同一考試中（即中學文憑考試）考獲不同等級的考生，將有資格按其考獲的不同等級，申請分屬兩個不同資歷組別並相應擁有不同薪酬對比關係的職位，而這種不同的待遇相比以往的做法，可能較難為人理解。

9. 儘管如此，薪常會注意到現時的建議只是在現有的資歷組別制度上建立技術轉換，以便配合新學制。在擬定轉換安排的過程中，當局已參考專家意見及國際基準。基於這個原因，薪常會認為，在這情況下，公務員事務局的建議乃屬務實的安排。

10. 長遠而言，公務員事務局可在適當的時候（例如當相關公務員職位的大部分應徵者都持有中學文憑資歷時），考慮是否須檢討有關制度，包括應否根據中學文憑考試的個別等級作出區分及如作此區分的話，應如何在職位之間確定合適的入職薪酬對比關係。不過，任何有關檢討，必須考慮所有相關的因素，包括各個職系及職級的工作及入職要求，以及當中沿用已久的內部對比關係。

### **與私營機構薪酬保持大致相若**

11. 公務員薪酬政策的其中一項指導原則，是保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，以確保公務員薪酬是公務員和市民都認為是公平的。由於政府是本港最大的僱主，因此私營機構或會留意新學歷在政府的認可情況。然而，薪常會認為公務員事務局也應留意私營機構在接納新學制下的學

歷的情況。此舉與政府定期進行入職薪酬調查，以比較公私營機構之間的基準入職薪酬也有相關性。

12. 正如薪常會在有關二零零九年入職薪酬調查的第四十六號報告書指出，我們注意到，要為某些資歷組別在私營機構尋找同等的入職資歷存有困難。政府須繼續檢討這項事宜，並留意私營機構如何以新中學文憑的資歷處理入職職位的安排。

### **持份者的參與**

13. 由於資歷間相互比對的建議本質上是技術性的，故此對有關持份者來說可能較為複雜。薪常會備悉，公務員事務局會繼續讓管方和職方參與公布建議方面的工作。薪常會認為在過程中，讓在職人員明白建議的理據，以及知悉當局沒有加入新入職要求，至為重要；當局為有關入職職級進行招聘前，亦須確保公務員職位應徵者清楚了解建議的入職資歷轉換安排。

### **總結**

14. 總括而言，薪常會同意，公務員事務局提出在聘任公務員時接納「334」新學制下的學歷的建議，在目前情況下，屬合理可行。薪常會亦贊同所建議的接納安排屬各類學歷間的技術轉換，而非政策轉變或就相關職系和職級的現行入職和工作要求的檢討。

15. 基於上文各段所述理由，我們建議公務員事務局因應實際推行經驗，持續檢討建議的制度，從而確保我們在「334」新學制下，仍能達到吸引、保留和激勵具合適才幹的人擔任公務員的政策目標。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
羅家駿

二零一一年二月二日

< 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/SC3/R/19

尊函檔號 Your Ref. : (1) in PC/220/0A1/1 Pt.3

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：

**在電訊管理局開設規管事務經理新職系的建議**

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）已考慮當局提出在電訊管理局開設規管事務經理新職系的建議。我們感謝公務員事務局及電訊管理局代表出席四月十二日的會議。現謹代表薪常會，就此事提出我們的意見。

**當局的建議**

2. 當局建議在電訊管理局開設規管事務經理的新職系，並納入資歷組別 12：其他職系（與資歷組別 8：專業及相連職系（第二組）掛鉤）。該職系的入職資歷如下：

- (a) 持有機電工程、電子工程、資訊科技、經濟、統計、財務、會計、法律或工商管理的一級或二級榮譽學位，或同等學歷；
- (b) 畢業後具備四年相關範疇的工作經驗（以電訊業者為佳），或同等資歷；以及
- (c) 在綜合招聘考試的兩張語文試卷中取得「一級」成績。

3. 新職系的建議職級及薪酬架構如下：

<b>職級</b>	<b>薪級</b>
總規管事務經理	首長級薪級表第 1 點
首席規管事務經理	總薪級表第 45 至 49 點
高級規管事務經理	總薪級表第 34 至 44 點
規管事務經理	總薪級表第 27 至 33 點

4. 薪常會備悉，當局會就該職系的最高職級（即總規管事務經理）開設在首長級的建議，另行諮詢首長級薪常會的意見。根據薪常會的職權範圍，我們以下的意見主要是關乎開設新職系的建議，以及該職系非首長級職位的建議職級及薪酬架構。

## 薪常會的意見

### **開設規管事務經理新職系的需要**

5. 薪常會採納的其中一項既定原則，是避免新職系和職級激增，以精簡公務員隊伍的管理架構。因此，薪常會認為在開設新職系時，須確定基於運作需要在職能上有充分理據，而且現有職系均不能完全應付此項需要。

6. 就目前的個案而言，薪常會注意到，經推行開放電訊市場的政策，以及過去十多年來的法例修訂，授予電訊管理局經濟方面的額外規管職能，電訊管理局自一九九九年已一直以非公務員合約條款聘用一支具備跨專業的規管人員隊伍，以履行經濟和技術方面的規管職能。有關人員不少已服務超過五年，清楚確立了當局需要一支跨專業的規管人員隊伍，以應付長遠服務需要。

7. 就這個案而言，薪常會同意當局的意見，聘用公務員以長期履行規管和執法職能的方向正確。公務員職業較為穩定、晉升機會較佳，加上相關的福利及津貼等因素，有助吸引和保留人才，建立較穩定的規管人員編制，從而有助維持電訊管理局在規管事務上不偏不倚及具公信力。當局亦已表示，並無現有公務員職系能履行現時由非公務員合約僱員所負責的跨專業規管職能。

8. 基於上述理據，薪常會支持在電訊管理局開設規管事務經理新職系的建議。

9. 薪常會並了解，除電訊業之外，很多其他法定規管架構亦可能同樣需要類似的跨專業規管人員隊伍，以應付日趨複雜的市場情況。在出現這種需要時，當局可考慮選擇把規管事務經理職系適當地擴展至這類規管機構，而無須另行開設新職系，但須確保能夠全面應付運作需要，並須仔細考慮所有相關的管理問題。

### **入職資歷**

10. 薪常會注意到，規管事務經理職系的建議入職資歷，會符合電訊管理局的運作需要，並與這個新職系所掛鈎的資歷組別 8：專業及相連職系（第二組）內大部分職系的入職資歷相若。當局表示，儘管規管事務經理職系人員在取得學位後具備的工作經驗方面較非公務員合約僱員少一年，但取得學位後具備四年工作經驗，仍足以應付職系的運作需要，而且這只是最低的要求，以確保應徵者能稱職地履行有關規管職能。

### **職級架構**

11. 當局建議為規管事務經理職系的非首長級職級訂定三層職級架構，有別於資歷組別 8（第二組）（即不設助理職級的職系）的兩層架構的組別標準。因此，當局建議新職系應納入資歷組別 12：其他職系。

12. 按照薪常會所採用的既定原則，職系中職級的數目和職級之間的職責分工，取決於工作要求及職能上的需要。在訂定職級架構時，明確區分不同職級的職責亦屬重要。

13. 根據規管事務經理、高級規管事務經理及首席規管事務經理的建議職責說明，並有見於建議的三層架構與電訊管理局的現行架構相符，薪常會支持在非首長級職級設立所建議的三層架構。

### **薪酬架構**

14. 我們考慮該職系的建議薪酬架構時，參考了以下各項等因素：

- (a) 政府的薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、保留和激勵具合適才幹的人；
- (b) 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；以及
- (c) 每個職系在招聘、士氣、挽留人員，以及事業發展方面的情況。

#### 規管事務經理（總薪級表第 27 至 33 點）

15. 當局建議把規管事務經理的薪級定於總薪級表第 27 至 33 點。職系的建議起薪點為總薪級表第 27 點，是資歷組別 8（第二組）的基準（建議新職系與這個組別掛鉤）。建議的頂薪點為總薪級表第 33 點，與大部分執行類似初級管理職能的職系的頂薪點一致。因此，對於入職資格或所執行的管理職責相若的職系，建議的薪級會保持與這些職系的內部對比關係。我們也備悉，電訊管理局認為把薪級定於總薪級表第 27 至 33 點，可吸引合資格並具合適才幹和發展潛質的人員加入職系。

#### 高級規管事務經理（總薪級表第 34 至 44 點）

16. 第二層職級的建議薪級為總薪級表第 34 至 44 點，與大部分執行類似中級管理職能的職系的薪級一致，亦符合薪常會在考慮較高職級的薪級時所採用的廣分職級原則。



## 首席規管事務經理（總薪級表第 45 至 49 點）

17. 第三層職級的建議薪級為總薪級表第 45 至 49 點，與最高職級的非首長級公務員的薪級相同，亦符合薪常會在訂定非首長級公務員的最高職級的薪級時所採用的廣分職級原則。

18. 基於以上所述情況，薪常會支持就非首長級職級所建議的薪酬架構。

### **落實安排**

19. 我們知悉電訊管理局計劃在三年內，分期在新職系開設約 30 個非首長級公務員職位，以取代非公務員合約人員。在開設新職系後，該局會為各個職級進行公開招聘，包括較高職級的高級規管事務經理及首席規管事務經理。日後，該局會透過晉升較低職級人員填補較高職級的空缺，而屆時只會為入職職級進行公開招聘。

### **結論**

20. 我們支持當局提出開設規管事務經理新職系的建議，以及該職系的薪級和職級架構的建議。鑑於科技和市場發展不斷轉變，我們相信在開設新職系後，電訊管理局管理層會繼續考慮所有相關因素，確保該職系的架構最能切合其運作需要，而職系的人員在執行其規管職能時，亦會繼續緊貼市場發展。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
羅家駿

二零一一年四月二十六日

## 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

## 二零一一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。二零一一年薪酬趨勢調查是第 34 次同類調查。

### 調查期

2. 調查期由二零一零年四月二日至二零一一年四月一日，為期 12 個月。

### 參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 116 間，當中 87 間為規模較大的公司（僱用至少 100 名員工），29 間為規模較小的公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 75：25。二零一一年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 184 350 名僱員的薪酬資料計算出來的。

### 蒐集數據

4. 隨着對經改良的調查方法（調查方法於二零零七年三月經行政長官會同行政會議通過）作出技術性修訂後，二零一一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15,875元       |
| (b) <u>中層薪金級別 (I)</u><br>(總薪級第10至23點)                         | 月薪15,875元至30,785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30,786元至48,670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48,671元至74,675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<br>人員 (主任級) 薪級第39點) | 月薪74,676元至96,885元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一一年一月開始，至同年五月完成。參與調查公司獲發問卷及指引後，調查組人員會到訪有關公司或致電跟進或講解所需資料。參與調查公司須填報有關附帶福利以外的底薪和額外酬金變動的資料。

6. 調查蒐集到的資料經有關公司核實無誤後，會記入該公司的申報表。為保障參與調查公司的私隱，調查組在處理公司數據時會嚴加保密，調查報告載述這些數據時亦不會提及有關公司。

## 調查結果

7. 調查組按照認可方法分析公司的數據，並在二零一一年五月十九日向調查委員會提交有關結果。

8. 調查委員會在二零一一年五月二十六日確認調查結果。在考慮有關生活費用、一般經濟繁榮情況和公司業績、薪酬市值一般變動，以及級內遞增薪額和勞績獎賞的薪酬調整後，

參與調查的公司在二零一零年四月二日至二零一一年四月一日期間給予僱員的薪酬調整幅度如下：

(a) 低層薪金級別 (月薪低於15,875元)	+6.14%
(b) 中層薪金級別 (月薪15,875元至48,670元)	+6.98%
(c) 高層薪金級別 (月薪48,671元至96,885元)	+7.90%

### 薪酬趨勢指標

9. 薪酬趨勢調查結果稱為薪酬趨勢總指標。當局根據一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議，按公務員的薪酬開支扣減遞增薪額價值（在二零一一年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 0.98%、0.82% 及 0.66%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+5.16%
(b) 中層薪金級別	+6.16%
(c) 高層薪金級別	+7.24%

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  
(由二零一一年四月一日起生效)

<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	95,595	13	12,500	4	8,510
48	92,275	12	12,250	3	7,800
47	89,075	11	11,995	2	7,050
46 (44B)	85,945	10	11,765	1	6,340
45 (44A)	82,975	9	11,535	0	5,980
44	80,080	8	11,315		
43	77,295	7	11,100		
42	74,110	6	10,885		
41	71,050	5	10,665		
40	68,110	4	10,450		
39	65,300	3	10,230		
38	62,410	2	10,015		
37	59,670	1	9,800		
36 (33C)	56,975	0	9,595		
35 (33B)	54,450				
34 (33A)	53,060				
33	51,670				
32	49,355				
31	47,135				
30	45,020				
29	43,010				
28	41,070				
27	39,220				
26	37,465				
25	35,785				
24	34,220				
23	32,680				
22	31,210				
21	29,795				
20	28,380				
19	27,030				
18	25,750				
17	24,540				
16	23,360				
15	22,240				
14	21,175				
13	20,160				
12	19,010				
11	17,895				
10	16,855				
9	15,900				
8	14,935				
7	14,010				
6	13,145				
5	12,365				
4	11,585				
3	10,885				
2	10,215				
1	9,600				
0	9,030				

  

<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	22,185	4	10,765
15	21,125	3	9,815
14	20,110	2	8,870
13	19,230	1	8,160
12	18,055	0	7,655
11	16,560		
10	15,205		
9	14,320		
8	13,440		
7	12,620		
6	11,855		
5	11,115		
4	10,440		
3	9,815		
2	9,195		
1	8,645		

## 薪酬趨勢調查委員會 對薪酬趨勢調查方法檢討的建議摘要

### A. 調查方法

#### 法定最低工資

- (a) 因法定最低工資所導致的薪酬調整，是爲了符合法例規定而作出，並非源於現行薪酬趨勢調查方法下任何與薪酬趨勢相關的因素（即生活費用、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），因此應從二零一二年薪酬趨勢調查中剔除。

#### 調查範圍

- (b) 應維持現狀不變，即把規模較小的公司（僱用 50 至 99 名員工）和規模較大的公司（僱用至少 100 名員工）一同納入調查範圍內，兩者的比例爲 25:75（容許正負五個百分點的偏差）。二零一一年薪酬趨勢調查是第五年把規模較小公司納入調查範圍內。把規模較小的公司納入調查範圍，是爲了更適切地反映香港的就業情況，並提高薪酬趨勢調查的公信力及代表性。

#### 薪金級別

- (c) 自二零零八年薪酬趨勢調查開始採用的技術安排，是按五個薪金級別蒐集數據，並按三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢指標，以研究劃一薪酬趨勢調查和薪酬水平調查薪金級別劃分的可行性。過去四次薪酬趨勢調查的經驗顯示，按五個薪金級別蒐集數據，在技術上是可行的，應繼續採用這安排，以蒐集更多年度的數據，從而進一步研究劃一薪酬趨勢調查和薪酬水平調查方法的可行性。

## **整合數據**

- (d) 應沿用現時以僱員為基礎的加權計算方法來整合數據。

## **納入調查範圍的僱員**

- (e) 應維持現狀不變，即底薪超過非首長級公務員最高支薪點的僱員不會納入薪酬趨勢調查內。

## **薪酬調整所包括的項目**

- (f) 在計算薪酬趨勢指標時，應繼續剔除長期獎勵（例如股票及股票期權），而額外酬金應繼續納入薪酬趨勢指標的計算中。

## **B. 運作措施**

- (a) 法定最低工資 — 有關的問卷和指引會作適當修訂，而所有有疑問的個案均會向薪酬趨勢調查委員會報告。
- (b) 長期獎勵 — 年度的薪酬趨勢調查會繼續蒐集以長期獎勵取代額外酬金的資料，以供參考。
- (c) 內部／外部對比關係（內外對比） — 會繼續留意內外對比的事宜。
- (d) 公司提交的資料 — 會繼續要求有關公司就每個薪金級別的僱員類別提供分項數字。
- (e) 開啓問卷及轉移數據過程 — 應維持現狀，並繼續提供資料，以方便薪酬趨勢調查委員會成員考慮調查結果。



< 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.16

尊函檔號 Your Ref. : CSBCR/PG/4-085-001/69

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  
俞宗怡女士，GBS，JP

俞局長：

**薪酬趨勢調查方法檢討**

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

**背景**

2. 自二零零七年起，薪酬趨勢調查依據行政長官會同行政會議在二零零七年三月通過的經改良調查方法進行。二零零八年的薪酬趨勢調查作出一項技術性修訂，以便評估劃一薪酬趨勢調查和薪酬水平調查方法的可行性。根據這項安排，薪酬趨勢調查會按取材自薪酬水平調查的五個薪金級別來蒐集數據，而在整合數據及計算薪酬趨勢指標時，則沿用三個薪金級別的模式。二零一一年薪酬趨勢調查按照二零一零年薪酬趨勢調查所採用的方法進行。

**是次檢討**

3. 一如以往的做法，薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）在完成二零一一年薪酬趨勢調查後，就薪酬趨勢調查

方法進行了檢討，並向薪常會提交報告。今年，除了往年涵蓋的一般檢討事項外，調查委員會亦就如何處理因遵守法定最低工資（於二零一一年五月一日起生效）規定而作出的薪酬調整，進行了深入研究。

## 調查委員會的整體意見

### *薪酬趨勢調查方法的一般範疇*

4. 整體而言，調查委員會仍大致滿意現行調查方法，並建議二零一二年薪酬趨勢調查方法的一般範疇應維持現狀。

### *如何處理因法定最低工資所導致的薪酬調整*

5. 有關二零一二年薪酬趨勢調查應如何處理法定最低工資，調查委員會已達成共識，即因法定最低工資所導致的薪酬調整，是爲了符合法例規定而作出，並非源於現行薪酬趨勢調查方法下任何與薪酬趨勢相關的因素（即生活費用、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），因此應從二零一二年薪酬趨勢調查中剔除。

6. 至於應如何剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整，調查委員會經深入研究及詳細討論以下兩個可能的方案後，並未達成共識：

- (a) 爲低層薪金級別設定下限（“下限”方案），定於設定公務員職位的最低薪點（即現時第一標準薪級表第 0 點（9,595 元）），以剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整，並提高薪酬趨勢調查與公務員的相關程度；以及
- (b) 規定受訪公司剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點（“剔除”方案）。

## 薪常會的考慮因素

7. 薪常會在二零一一年十二月二十日的會議上考慮了調查委員會的報告。

8. 就薪酬趨勢調查方法的一般範疇，薪常會贊同調查委員會的建議，認為在二零一二年薪酬趨勢調查中，這些範疇應維持現狀。薪常會的考慮因素詳載於下文第 14 至 18 段。

9. 有關如何處理因法定最低工資所導致的薪酬調整，薪常會亦贊同，原則上二零一二年薪酬趨勢調查應剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整。至於如何剔除有關調整，薪常會備悉調查委員會已就兩個方案的利弊進行詳細討論，內容摘錄如下：

(a) 下限方案

- 這方案能減少受訪公司在剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點的過程中，所涉及的主觀性及隨意性，從而提高確切性。由於推行法定最低工資涉及把月薪（公司一般採用月薪制）轉化為時薪，不同公司或採用不同的處理策略。舉例來說，有些公司可能把受影響僱員的薪金由月薪轉為時薪，一些則可能重新界定受影響僱員的服務條件（例如由沒有明確界定改為明確說明用膳時間或休息日是否有薪）等。因此，對於法定最低工資推行前月薪相同的僱員，公司可決定及作出主觀判斷，在薪酬趨勢調查中剔除或納入有關僱員。如設定下限，則個別受訪公司將無需按其個別情況，決定其僱員是否受法定最低工資所導致的薪酬調整影響。
- 在低層薪金級別設定下限，是自開始進行薪酬趨勢調查以來從未採用的做法。雖然大部分意見認為設定下限不會改變薪酬趨勢調查的目的，但有一個看法認為這會改變薪酬趨勢調查的性質和目的（即確定私營機構廣泛層面僱員的年度之間的薪酬變動）。
- 有一個看法認為下限水平（即與設定公務員職位中的最低薪點 9,595 元掛鉤）可一次過 (i) 處理法定最低工資的問題，以及 (ii) 提高薪酬趨勢調查與公務員的相關程度；但另一

個看法則認為上述第二個目的從來都不是薪酬趨勢調查的考慮因素。

(b) 剔除方案

- 雖然這個方案引入一個新的剔除類別，但並不表示薪酬趨勢調查方法會有根本性的改變，因為無論如何，因法定最低工資所導致的薪酬調整並不是與薪酬趨勢相關的因素，應在計算薪酬趨勢指標時剔除。
- 容許受訪公司按其個別情況（例如工作時數，以及用膳時間和休息日是否有薪）剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點，會帶來不確切性，因為在過程中無可避免涉及隨意性和主觀判斷。繼而會導致調查委員會、薪酬研究調查組及受訪公司之間，以及調查委員會內部的爭議。

10. 薪常會認為維持薪酬趨勢調查的公信力至為重要。薪酬趨勢調查一直都提供在私營機構中薪酬及至公務員總薪級表頂點的僱員的薪酬趨勢數據。任何對於調查方法或受訪樣本涵蓋範圍的變動應減至最低，以達至剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點所需。任何為其他考慮因素而作出的變動，例如為提高薪酬趨勢調查與公務員的“相關程度”，應分開處理並需就此作詳細討論。

11. 薪常會認為為低層薪金級別設定下限有其優點，因為能夠提供客觀及清晰的準則，以剔除受法定最低工資影響的數據點，也有助提高薪酬趨勢調查的確切性和可持續性。薪常會並不同意為低層薪金級別設定下限以剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整，會偏離薪酬趨勢調查的性質和目的，只要下限水平是純粹參考法定最低工資，而非因應任何其他目的而釐定。如上文所述，受法定最低工資影響的僱員的月薪會因所屬公司的個別情況而有差異。薪常會明白調查委員會需要更多時間，進行討論，並就純粹為了處理因法定最低工資所導致的薪酬調整而設定的適當下限水平達成共識。在定出適當的下限水平前，薪常會認為較審慎的做法是繼續使用現行的調查方法，唯只需剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點。

12. 在這情況下，薪常會建議：

二零一二年薪酬趨勢調查：

- (a) 調查委員會應規定受訪公司剔除所有受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點；
- (b) 調查委員會應擬備適當指引，以助受訪公司在剔除法定最低工資數據點時，減低主觀性及不確切性。任何“漣漪效應”（即對僅高於法定最低工資的工資作出的相應調整）都不應剔除；
- (c) 調查委員會應向受訪公司蒐集其給予受法定最低工資所影響僱員之最低月薪的數據，有關數據對於調查委員會就日後採用的低層薪金級別的適當下限進行討論時，或會有所幫助；

二零一三年及以後的薪酬趨勢調查：

- (d) 應只為剔除法定最低工資的影響而在低層薪金級別設定下限。有關水平可根據二零一二年薪酬趨勢調查進行期間從受訪公司蒐集所得的相關數據，及調查委員會在衡量過其他所有相關因素後所作的進一步考慮而釐定；以及
- (e) 應繼續按上文第12(b)段所述處理“漣漪效應”。

13. 薪常會認同在二零一二年薪酬趨勢調查中，依賴受訪公司剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點並非理想的做法，因這做法涉及受訪公司在匯報數據時的主觀判斷及隨意性。但是在沒有根據法定最低工資的考慮因素而為低層薪金級別訂定的適當下限的情況下，這是較為審慎的做法。我們希望透過向受訪公司提供清晰的指引，有助減少這些技術問題。此外，如果這方法只採用一年，將可減少可能出現的不確切性。我們希望藉着在二零一二年薪酬趨勢調查取得的經驗及蒐集的相關資料，調查委員會將更能評估剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點所造成的影響，並於下次檢討時就低層薪金級別下限的適當水平作出建議，以供二零一三年薪酬趨勢調查採用。

## 調查範圍

14. 二零一一年薪酬趨勢調查，已是第五年把規模較小的公司（僱用50至99名員工）和規模較大的公司（僱用至少100名員工）一同納入調查範圍內，兩者的比例為25：75（容許正負五個百分點的偏差）。把規模較小的公司納入調查範圍內，提高了薪酬趨勢調查的公信力和代表性。我們贊同調查委員會的建議，應維持現狀。我們知悉，調查委員會會繼續留意把規模較小公司納入調查範圍所造成的影響。

## 薪金級別

15. 我們贊同調查委員會的建議，繼續沿用現行方法，按五個薪金級別蒐集數據，並按三個薪金級別整合數據和計算薪酬趨勢指標。這方法可以提供更多年度數據，以便進一步研究劃一薪酬趨勢調查和薪酬水平調查方法的可行性。

## 資料整合

16. 根據既定調查方法，薪酬趨勢調查採用以僱員為基礎的加權計算方法來整合數據。我們備悉，繼續採用以僱員為基礎的加權計算方法進行薪酬趨勢調查，與專業及市場做法一致。我們贊同調查委員會的建議，二零一二年薪酬趨勢調查應維持現狀。

## 納入調查範圍的僱員

17. 根據現行調查方法，薪酬趨勢調查並不涵蓋底薪超過非首長級公務員最高支薪點的僱員。我們贊同調查委員會的建議，二零一二年薪酬趨勢調查應維持現狀。

## 薪酬調整所包括的項目

18. 我們贊同調查委員會的建議，在計算薪酬趨勢指標時，應繼續剔除長期獎勵，而額外酬金應繼續納入薪酬趨

勢指標的計算中。在運作上，我們得悉調查委員會會繼續蒐集以長期獎勵取代額外酬金的資料，以供參考，並會留意內部／外部對比的事宜。

## 結論

19. 總括而言，我們建議二零一二年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一一年的薪酬趨勢調查方法，但須剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點，並須蒐集相關的法定最低工資資料，以便由二零一三年的薪酬趨勢調查開始，為低層薪金級別訂定適當的下限水平，以剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
羅家駿

二零一一年十二月三十日

