

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十號報告書

二零一二年 工作報告

主席

王英偉先生, SBS, JP

二零一三年二月

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/R50

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，
--- 呈上本會二零一二年工作報告書，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

二零一三年二月二十七日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十號報告書

二零一二年 工作報告

二零一三年二月

公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零一二年十二月的成員名單)



前排： 陳詠儀女士 林健鋒議員，
GBS，JP 王英偉先生，
SBS，JP 陳瑞盛先生，JP 孫永泉教授
(主席)

後排： 李百全先生，JP 邱霜梅博士，
(秘書長) SBS，JP 羅憲璋先生
(助理秘書長)

缺席： 張震遠議員， 鍾陳麗歡博士 彭耀佳先生， 黃錦沛先生
GBS，JP SBS，JP

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	二零一二年入職薪酬調查及薪酬水平調查	2
第三章	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	8
第四章	薪酬趨勢調查制度	11
第五章	未來工作計劃	16
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	17
附錄 B	公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	19
附錄 C	二零一二年一月二十日就薪酬水平調查及入職薪酬調查致公務員事務局局長的函件	20
附錄 D	二零一二年一月二十日就向公務員非首長級文職職系提供侍產假致公務員事務局局長的函件	24
附錄 E	薪酬趨勢調查委員會成員	27
附錄 F	二零一二年薪酬趨勢調查摘要	28

		頁數
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	31
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	32
附錄 I	二零一二年十二月十四日就薪酬趨勢調查方法檢討致公務員事務局局長的函件	34

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 50 份報告，載述我們在二零一二年的主要工作。年內，我們共召開三次會議、舉行四次有關二零一二年入職薪酬調查及薪酬水平調查的諮詢會，並與公務員評議會／工會舉行了二零一二年度的非正式會晤。

1.3 二零一二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。羅家駿先生，SBS，JP 於二零一二年八月一日離任後，王英偉先生，SBS，JP 獲委任為薪常會主席。羅先生服務薪常會共 12 年，當中六年擔任主席。羅先生以其卓越領導才能和真知灼見，帶領薪常會進行多次重大的檢討工作，對此我們深表謝意。我們亦感謝盡心竭力服務六年後離任的蔡惠琴女士，JP，以及於二零一三年一月起辭任薪常會的張震遠議員，GBS，JP。我們歡迎邱霜梅博士，SBS，JP 及勞建青先生，他們分別於二零一二年八月及二零一三年一月加入薪常會。

1.4 我們謹向公務員事務局局長鄧國威先生，JP 和上一任局長俞宗怡女士，GBS 及他們的同事致謝，感謝他們的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秘書長李百全先生，JP 及他的同事，在年內為我們提供支援服務。

第二章

二零一二年入職薪酬調查 及薪酬水平調查

2.1 一如薪常會第四十八號報告書《二零一一年工作報告》載述，薪常會就當局的邀請，進行二零一二年入職薪酬調查及薪酬水平調查，並就如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系提出建議，作出考慮。

2.2 薪常會在二零一二年一月接受當局邀請，進行二零一二年入職薪酬調查及薪酬水平調查。由於薪酬水平調查比入職薪酬調查繁複，調查範圍較廣泛，對公務員的影響亦較深遠，故薪酬水平調查的工作會比入職薪酬調查的工作更為複雜，亦需要更多時間才能完成。因此，薪常會在接受邀請的同時，認為二零一二年入職薪酬調查應與薪酬水平調查脫鉤，兩個調查應分開進行。薪常會給公務員事務局局長的覆函載於附錄 C。

二零一二年入職薪酬調查

運作模式

2.3 二零一二年入職薪酬調查是薪常會第二次根據更完備的公務員薪酬調整機制¹（更完備機制）進行的入職薪酬調查。薪常會全體成員共同參與策劃和進行二零一二年入職薪酬調查的工作。薪常會成立了三個核心小組，以便進行特定範疇的工作，分別負責諮詢持份者的意見、甄選顧問，以及薪酬比較調查技術方面的事宜。

¹ 根據行政長官會同行政會議在二零零七年五月通過的更完備的公務員薪酬調整機制，每三年一次的入職薪酬調查，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，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。

2.4 一如二零零九年入職薪酬調查，紀律部隊職系因在市場上沒有相類職位可作比較，故不納入入職薪酬調查範圍。薪常會將留待當局考慮會否及如何把薪常會的建議應用於紀律部隊職系，並適當地考慮紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的意見。為與過往入職薪酬調查的做法保持一致，薪常會邀請了紀常會為二零一二年入職薪酬調查提名一位觀察員。紀常會提名了何焯基教授為觀察員。何教授參與了薪常會的有關會議，亦在整個調查進行期間一直獲悉工作進展。

諮詢持份者

職方諮詢

2.5 薪常會深信，職方諮詢對於順利完成二零一二年入職薪酬調查非常重要。一如二零零九年入職薪酬調查，薪常會與四個中央評議會²的職方及四個主要跨部門公務員工會³交換了意見，就二零一二年入職薪酬調查的不同範疇，進行了下列三個階段的職方諮詢：

- (a) 第一階段（二零一二年三月） — 調查的建議架構；
- (b) 第二階段（二零一二年六月） — 調查的詳細調查方法及調查範圍；以及
- (c) 第三階段（二零一二年十一月） — 調查的應用架構。

私營機構

2.6 薪常會亦與私營機構保持緊密聯繫，並且與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會就私營機構進行薪酬調查的一般做法交換意見。在開展調查的實際工作時，亦

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工會包括政府人員協會、香港公務員總工會、香港公務員工會聯合會和政府紀律部隊人員總工會。

為獲邀參加二零一二年入職薪酬調查的私營機構舉行了一場簡介會。

調查

2.7 參照過往入職薪酬調查的做法，薪常會進行了二零一二年入職薪酬調查，以蒐集私營機構入職職位薪酬的資料，與公務員的入職薪酬比較，從而確定公務員的入職薪酬是否與私營機構的入職薪酬保持大致相若。

調查方法

2.8 薪常會採用的調查方法與二零零九年入職薪酬調查的方法一致，即以資歷基準制度為基礎。扼要來說，文職職系的基本職級可根據其最低學歷及／或經驗要求廣分為 12 個資歷組別。為確保職能相若，入職薪酬調查所涵蓋的公務員基本職級，分為不同的職位屬系，每個職位屬系所代表的職位，在職能原則、性質及慣常做法上都是相似的。

2.9 職位屬系的分類，加上資歷組別的要求，在入職薪酬調查中構成挑選私營機構相類職位作分析的基礎。只有與某資歷組別的學歷及／或經驗要求相類，並與該資歷組別內的相應職位屬系的職能相若的私營機構入職職位，才會被用作比較。

進行二零一二年入職薪酬調查

2.10 薪常會在二零一二年五月委聘怡安翰威特(Aon Hewitt) (“顧問”)進行二零一二年入職薪酬調查。調查以二零一二年四月一日為參照日期，涵蓋私營機構於二零一一年四月二日至二零一二年四月一日期間有聘請僱員的入職職位的薪酬。獲邀請參與調查的機構共 425 家，當中 142 家私營機構向顧問提交了數據。經核實及審核過程後，135 家機構所提供的 10 370 個有效數據點用作分析。參與機構和用作分析的數據點均較二零零九年入職薪酬調查(即 112 家機構共 7 938 個有效數據點)顯著增加，進一步提高了二零一二年入職薪酬調查的代表性和公信力。

2.11 二零一二年入職薪酬調查結果顯示，在大部分的資歷組別中，公務員基準薪酬水平均緊貼市場薪酬的上四分位值，而資歷組別 9（學位及相連職系）及資歷組別 10（第一標準薪級職系）的市場薪酬的上四分位值則與基準薪酬呈現較大差異。

應用的原則及考慮因素

2.12 一如二零零九年入職薪酬調查的做法，薪常會在制訂有關應用調查結果的建議時，採用了全面考慮的做法，參考了所有相關因素，而非機械式地應用調查結果。薪常會所考慮的原則及考慮因素，與二零零九年入職薪酬調查一致，即包括採取較長遠的角度以保持公務員與私營機構的薪酬“大致相若”、入職薪酬調查的性質、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、統計調查的固有差異，以及廣泛的公眾利益。

建議

2.13 薪常會於二零一二年十二月十八日就二零一二年入職薪酬調查向行政長官提交第四十九號報告書，報告書已上載聯合秘書處的網頁 <http://www.jsscs.gov.hk/reports/ch/49/sssindex.html>。扼要而言，薪常會經考慮所有相關因素並作出全面考慮後，認為應向社會傳達正面的信息，不應單純機械式地應用數據，所以建議資歷組別 9 及資歷組別 10 的公務員基準薪酬不作減薪，維持不變，儘管這些資歷組別的市場薪酬的上四分位值較公務員基準薪酬分別低約 2,000 元及 580 元。至於其他資歷組別的基準薪酬，由於緊貼有關市場薪酬的上四分位值，或透過內部對比關係，也應維持不變。

2.14 第四十九號報告書於二零一二年十二月十八日發表後，我們發出新聞公報，並為傳媒舉行簡報會，讓各界人士了解報告書的建議。我們亦計劃稍後與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會的代表會晤，就調查結果及薪常會的考慮和建議交換意見。

薪酬水平調查

運作模式

2.15 薪酬水平調查是更完備機制的重要一環，旨在確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若。是次薪酬水平調查是薪常會首次根據更完備機制進行的薪酬水平調查。為推展薪酬水平調查的各方面工作，薪常會成立了三個核心小組，分別負責諮詢持份者的意見、甄選顧問，以及調查的技術方面事宜。

2.16 由於當局會就如何將調查結果應用於公務員紀律部隊及首長級職系，分別諮詢紀常會及首長級薪俸及服務條件常務委員會（首長級薪常會），薪常會已邀請紀常會及首長級薪常會各自提名一名成員，在薪常會的相關程序中擔任觀察員。紀常會及首長級薪常會分別提名了何焯基教授及黃遠輝先生，JP 為觀察員。

諮詢持份者

2.17 薪常會深信，為使薪酬水平調查順利進行，職方諮詢非常重要。薪常會在二零一二年四月十二日舉行的一個諮詢會上與四個中央評議會的職方及四個主要跨部門公務員工會會晤，就薪酬水平調查的概括架構交換意見，包括二零零六年薪酬水平調查的方法（作為顧問進行檢討的基礎）以及薪酬水平調查的參照日期、應用事宜及日後職方諮詢的安排。

調查

2.18 薪常會在二零一二年九月委聘怡安翰威特(Aon Hewitt)為薪酬水平調查提供顧問服務。顧問獲委聘後，便以二零零六年薪酬水平調查的調查方法為檢討基礎，着手擬訂薪酬水平調查的詳細調查方法。在擬訂薪酬水平調查的調查方法時，會適當考慮各項因素，包括在二零一二年四月十二日諮詢會上表達的意見。

下一步工作

2.19 待顧問就薪酬水平調查的詳細調查方法提出了建議，薪常會會在二零一三年第一季，開始諮詢職方和相關持份者對調查

方法的意見。薪常會亦會在開展調查的實際工作前，就調查方法與專業人力資源機構交換意見。

第三章

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

3.1 年內，當局邀請我們就向政府僱員（包括公務員非首長級文職職系）提供侍產假的建議提出意見。薪常會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。

向非首長級文職職系提供侍產假

背景

3.2 前任行政長官在二零一一至一二年《施政報告》中宣布，“不少外國先進國家設有僱員有薪侍產假以鼓勵生育及推動「家庭友善」政策。政府會帶頭推動，研究向公務員提供有薪侍產假。就立法規定全港僱主向僱員提供侍產假，我們會小心衡量香港的實際情況。”當局已就向政府僱員提供有薪侍產假⁴一事進行研究。

當局的建議

3.3 當局在二零一二年一月邀請薪常會及其他諮詢組織，就向政府僱員提供有薪侍產假的建議提出意見，當中薪常會獲邀就非首長級文職職系方面，提供意見。根據當局的建議，由二零一二年四月一日開始，所有全職男性政府僱員在緊接婚生嬰兒的預產或實際出生日期前已連續服務不少於 40 個星期，將符合資格享有侍產假。合資格的僱員，在每名嬰兒出生時，不論嬰兒出生的地點為何，都可享有五個工作天的全薪侍產假，而且可享有侍產假的次數不設上限。放取侍產假的時間，訂為嬰兒預產日期前四個星期至嬰兒實際出生日期後八個星期的期間內。

⁴ 一般而言，侍產假指在職父親或準父親於嬰兒出生前後期間放取的假期。侍產假是一項家庭友善措施，目的是讓在職的父親或準父親有空照顧初生嬰兒及分娩前後的配偶。

薪常會的意見

3.4 薪常會在二零一二年一月的會議上考慮了當局的建議。薪常會備悉，有關建議是根據二零一一至一二年《施政報告》而制訂，並且參考了本地及海外的做法，以及在諮詢員工和立法會時所蒐集到的意見。

3.5 薪常會過往審議假期事宜時其中的一項主要考慮因素，是要適當參考私營機構的做法。我們得悉當局在擬訂建議的侍產假日數及資格準則時，曾參考包括在政府以外早已向僱員提供有薪侍產假的機構的做法。薪常會亦從當局提供的資料中得悉，有關建議對人手的影響極少，財政影響亦輕微。

3.6 薪常會在二零一二年一月二十日向當局提出意見（**附錄D**），總結而言，支持向非首長級文職職系人員提供侍產假的建議。薪常會認為，此舉進一步迎合現今的需要，以鼓勵生育及推動「家庭友善」措施，亦有助提高員工士氣。

3.7 當局在二零一二年三月二十八日宣布，由二零一二年四月一日⁵開始，向所有政府僱員（包括非首長級文職職系公務員）提供侍產假。

與各主要公務員團體聯繫

背景

3.8 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。

⁵ 當局原本建議只就婚生嬰兒個案提供侍產假。經考慮在諮詢工作期間接獲的意見後，初步而言，當局在實施計劃時，讓公務員事務局局長可視乎非婚生嬰兒個案的個別情況，酌情批出侍產假予合資格僱員。

過往會晤討論事項的主要進展

3.9 上一輪非正式會晤後，薪常會採取了跟進行動，包括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。我們欣悉，當局繼續採取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。

二零一二年度的非正式會晤

3.10 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，我們就多項事宜與公務員團體交換意見，包括二零一二年入職薪酬調查及薪酬水平調查、提供醫療及牙科福利、向政府僱員提供侍產假、規定工作時數、實施五天工作周、公務員的退休年齡及接任事宜、首長級公務員離職後的就業事宜，以及與公務員士氣及人手相關的其他事項。職方代表一方面了解當局在過去數年已努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。

3.11 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

3.12 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。

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，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。

4.3 蔡惠琴女士，JP 自二零零八年一月開始出任調查委員會主席。蔡女士離任薪常會後，黃錦沛先生在二零一二年八月接任調查委員會主席。張震遠議員，GBS，JP 自二零零八年一月開始出任調查委員會替任主席（二零一二年一月至三月除外，該段期間由陳詠儀女士出任替任主席）。張先生辭去薪常會的職務後，將由邱霜梅博士，SBS，JP 於二零一三年一月一日接任調查委員會替任主席。我們謹藉此機會感謝蔡女士、張先生和陳女士對調查委員會的工作所作的寶貴貢獻。

4.4 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。調查委員會在二零一二年內共舉行六次會議。

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

4.6 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

4.7 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。在經改良的調查方法下，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。

4.8 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，薪酬趨勢調查會採用參照薪酬水平調查而訂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。

4.9 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。

二零一二年薪酬趨勢調查

4.10 在二零一二年二月獲調查委員會授權後，調查組於二零一二年二月至五月進行二零一二年薪酬趨勢調查。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和增加一個剔除類別，以剔除受法定最低工資影響的僱員。

4.11 二零一二年薪酬趨勢調查共有 112 間公司參與，當中包括 84 間規模較大的公司（75%）和 28 間規模較小的公司（25%）。調查組蒐集了這 112 間公司共 182 009 名僱員在二零一一年四月二日至二零一二年四月一日 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。調查結果於二零一二年五月十五日公布，並於二零一二年五月二十二日由調查委員會考慮和核實。調查結果摘要載於附錄 F。

4.12 二零一二至一三年度的公務員薪酬調整，在二零一二年六月獲行政長官會同行政會議批准，二零一二年七月獲立法會財務委員會通過撥款，並追溯至二零一二年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 5.26%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 5.8%。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

4.13 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，調查委員會亦參照二零一二年薪酬趨勢調查的經驗，檢討了應否為低層薪金級別以月薪設定下限，以剔除受法定最低工資影響的僱員，以及考慮如何處理因應個別公司政策而不予薪酬調整的新聘僱員。調查委員會完成檢討後，已於二零一二年十一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。

4.14 下文第 4.15 至 4.17 段撮述調查委員會對上述兩項事宜的考慮因素和建議。

法定最低工資

4.15 在二零一二年薪酬趨勢調查中，調查委員會同意透過剔除賺取法定最低工資的員工，以剔除所有受法定最低工資影響的數據點。調查委員會按二零一二年薪酬趨勢調查所得經驗和蒐集所得的資料檢討了有關情況。考慮到二零一二年薪酬趨勢調查中受法定最低工資影響的僱員數目相對較少；基於不同的因素（包括不同的工作日數、工作時數以及用膳時間及休息日是否有薪等）引致月薪差異甚大；亦因此難以為以月薪設定下限而作出具公信力而又廣受接納的假設，以及從二零一二年薪酬趨勢調查所得的經驗等因素，調查委員會建議在二零一三年薪酬趨勢調查中，繼續採用二零一二年薪酬趨勢調查的做法，並在完成二零一三年薪酬趨勢調查後對這項做法再作檢討。

新聘僱員

4.16 目前，新聘僱員會被納入薪酬趨勢調查以計算薪酬趨勢指標。調查委員會備悉，基於公司政策，有些服務年期少於一年的新聘僱員在年度中不獲薪酬調整。在薪酬趨勢調查方法下，只有按五項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、級內遞增薪額和勞績獎賞）作出的基本薪金調整，會納入計算薪酬趨勢指標。由於部分新聘僱員被凍薪的原因是基於公司政策而並非薪酬趨勢相關的因素，因此，剔除因公司政策於調查期內不受薪酬調整決定影響的新聘僱員，在原則上是合理的。這個做法亦與專業做法一致。

4.17 與此同時，調查委員會備悉，如採納剔除新聘僱員的做法，一些因素，例如將會流失的數據點以及該等數據的數目和分布，在現階段尚未能掌握；而且，為保持薪酬趨勢調查的一致性和公信力，有關變動須為長遠的做法。調查委員會建議採用審慎的做法，於二零一三年薪酬趨勢調查維持現狀，即繼續把新聘僱員納入調查中，並要求參與調查的公司就有關新聘僱員的事項提供更詳盡的資料，以助在完成二零一三年薪酬趨勢調查後進行檢討。

總結

4.18 概括而言，調查委員會整體上繼續對現行調查方法感到滿意，並建議二零一三年薪酬趨勢調查沿用二零一二年薪酬趨勢調查的方法和做法。

薪常會就薪酬趨勢調查方法檢討的意見

4.19 薪常會在二零一二年十二月的會議上考慮了調查委員會的建議。我們贊同調查委員會的建議，認為二零一三年薪酬趨勢調查應沿用二零一二年薪酬趨勢調查的方法和做法，並支持調查委員會繼續就調查方法的各方面進行檢討。薪常會於二零一二年十二月十四日致函當局，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於附錄 I。

第五章

未來工作計劃

5.1 一如第二章所述，薪常會在二零一二年年初接受當局邀請，進行薪酬水平調查。在二零一三年，我們的工作主要會集中在這項調查，包括擬訂工作計劃、考慮調查的方法、邀請職方和相關持份者參與薪酬水平調查各個階段的工作，以及監察顧問進行的薪酬比較調查的進度。

5.2 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。

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會員方及第一標準薪級公務員評議會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。

二零一二年
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（至二零一二年七月三十一日止）

王英偉先生，SBS，JP（由二零一二年八月一日起）

委員

陳瑞盛先生，JP

陳詠儀女士

張震遠議員，GBS，JP

蔡惠琴女士，JP（至二零一二年七月三十一日止）

鍾陳麗歡博士

林健鋒議員，GBS，JP

彭耀佳先生，SBS，JP

孫永泉教授

邱霜梅博士，SBS，JP（由二零一二年八月一日起）

黃錦沛先生

<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. :

尊函檔號 Your Ref. :

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：

薪酬水平調查及入職薪酬調查

謝謝你在二零一一年十一月十一日及十二月十三日的來信，邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）進行薪酬水平調查及入職薪酬調查，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。

2. 薪常會在二零一二年一月十二日的會議上同意進行二零一二年入職薪酬調查，並以二零一二年四月一日為目標參照日期。薪常會亦同意，作為另一項工作，分開進行下次薪酬水平調查，並於容後訂定參照日期。本人謹代表薪常會，提出以下我們認為與二零一二年入職薪酬調查及下次薪酬水平調查有關的主要事項的細節及我們的相關意見及建議。

分開進行二零一二年入職薪酬調查及下次薪酬水平調查

3. 薪常會留意到，在更完備的公務員薪酬調整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。因此，相對於入職薪酬調查而言，下次薪酬水平調查將會更複雜，亦需要更多時間才能完成。這與過往進行薪酬水平調查及入職薪酬調查的經驗一致。

4. 有見及此，薪常會認為二零一二年入職薪酬調查應與下次薪酬水平調查脫鉤，兩項調查應按兩個不同的參照日期分開進行（請參閱以下第 6 及 10 段）。事實上，薪常會並不認為有任何原則性的理據，須以同一參照日期進行入職薪酬調查及薪酬

水平調查。在脫鈎後，相對較為簡單的入職薪酬調查可因應自己的進度而進行，而無需被較複雜的薪酬水平調查拖慢其進度。

二零一二年入職薪酬調查

5. 薪常會知悉當局已全盤推行薪常會就應用二零零九年入職薪酬調查所提出的建議。薪常會認為，由於二零零九年入職薪酬調查所採用的調查方法及其做法獲得持份者普遍接納，因此總的來說應在二零一二年入職薪酬調查繼續沿用。這些包括使用資歷基準制度配合職位屬系分類、職方諮詢的安排、在薪常會內成立核心小組督導調查的各個範疇，以及在考慮應用調查結果時採用全面考慮的做法。

6. 參照二零零九年入職薪酬調查的做法，薪常會會委聘顧問進行薪酬比較調查，並按當局屬意的二零一二年四月一日作為調查參照日期。我們計劃在二零一二年年底前向當局提交有關調查的結果及薪常會的報告書。

下次薪酬水平調查

7. 至於下次薪酬水平調查，薪常會亦會委聘顧問提供專業意見，包括為下次薪酬水平調查建議調查方法及進行有關的薪酬比較調查。隨著二零一二年入職薪酬調查與下次薪酬水平調查脫鈎，我們會考慮為這兩項分別進行的調查分開委聘顧問。

8. 薪常會知悉雖然當局傾向以二零一二年四月一日作為下次薪酬水平調查的參照日期，但亦理解到薪常會必須有充分時間安排所需籌備工作，諮詢職方代表，以及實際進行調查。有鑑於此，當局會讓薪常會自行決定下次薪酬水平調查的參照日期。

9. 在考慮參照日期時，薪常會認為縮短參照日期與薪常會提交建議予當局之間的時間差距是重要的。薪常會初步認為，訂定參照日期時應讓薪常會能在參照日期後的一年內向當局提交薪酬水平調查報告。

10. 由於薪酬水平調查較為複雜，薪常會認為下次薪酬水平調查不大可能在二零一二年四月一日之後的一年內完成。薪常會認為，作為起步點，二零零六年薪酬水平調查的方法，可以作為獲委聘進行下次薪酬水平調查的顧問進行檢討及第一輪諮詢職方

代表及其他持份者的基礎。然而在進行諮詢後，薪常會將需決定是否需要（及如有需要，應如何）為下次薪酬水平調查工作更新調查架構及方法。此外，由於已事隔一段時間，調查公司名單、比較職位及工作說明書也需更新。整體而言，薪常會認為採用二零一二年四月一日為下次薪酬水平調查的參照日期有欠實際。較審慎的做法，是待下次薪酬水平調查快將展開實際調查工作時才訂出恰當的參照日期。

11. 薪常會理解到當局向薪常會作出邀請時，信中所述的薪酬水平調查的一般架構及應用原則只供參考，並非硬性規定。當局認為薪常會應自行決定下次薪酬水平調查的方法及應用架構。薪常會在過程中會因應顧問、職方代表及其他持份者的意見，為下次薪酬水平調查進一步訂定調查方法及應用原則。

諮詢持份者

12. 薪常會完全認同諮詢相關持份者的重要性，這包括職方代表及其他持份者。我們知悉職方希望薪常會在兩項調查的籌備及進行期間安排充分諮詢。

13. 在二零一二年入職薪酬調查中，薪常會會按照二零零九年入職薪酬調查的做法，在進行入職薪酬調查的過程中的三個不同階段（即（i）薪酬比較調查方法的建議概括架構，（ii）薪酬比較調查方法的主要範疇；以及（iii）應用薪酬比較調查結果的原則及考慮因素。），與四個中央評議會及四個主要跨部門公務員工會的職方代表交換意見。薪常會在進行二零一二年入職薪酬調查的過程中，亦會適當地聯繫相關的外界持份者包括人力資源機構。

14. 就下次薪酬水平調查，薪常會計劃在二零一二年入職薪酬調查的諮詢工作外，再根據其三個主要階段另行諮詢職方代表。我們亦會在適當時候包括其他持份者，如職系/部門管理人員及相關的人力資源機構等。

15. 薪常會打算在兩項調查的各個階段充分諮詢所有持份者的同時，薪常會及所委聘的顧問將會獨立地進行有關的調查，以保持調查的可信性。

16. 我們明白當局會在日後就如何把調查結果應用在公務員隊伍中的紀律部隊人員及首長級人員，另行分別徵詢紀律人員薪

俸及服務條件常務委員會（紀常會）及首長級薪俸及服務條件常務委員會（首長級薪常會）的意見。就此，薪常會已邀請紀常會及首長級薪常會各提名一名委員，參與薪常會的相關程序。

應用架構

17. 薪常會將於兩項調查稍後階段研究應用方案。薪常會初步認為，兩項調查應全面考慮多項原則及考慮因素包括公務員隊伍與私營機構的固有差異、維持公務員隊伍穩定的重要性、相關持份者的意見及其他相關因素，而不是機械式地應用調查結果。薪常會稍後將檢視所有方案並提出適當建議。

下一步工作

18. 視乎閣下對上述事宜的意見，薪常會將會分開開展入職薪酬調查及薪酬水平調查的工作。我們期望閣下能夠在我們開展下一步工作前，就我們的建議做法盡早表達意見。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

二零一二年一月二十日

< 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/SC6/COS/11 Pt. 6

尊函檔號 Your Ref. : CP 10/40/4 Pt. 8

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：

向公務員非首長級文職職系提供侍產假

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向政府僱員提供侍產假的建議。現謹根據薪常會的職權範圍，就非首長級文職職系方面，提出薪常會對此項建議的意見。

公務員事務局的建議

2. 薪常會備悉，行政長官在二零一一至一二年《施政報告》中宣布，政府會帶頭推動向僱員提供侍產假，藉以鼓勵生育和推動「家庭友善」政策，而公務員事務局根據《施政報告》，制訂向政府僱員提供侍產假的建議。經研究本地及海外的做法，並諮詢員工和立法會公務員及資助機構員工事務委員會後，公務員事務局就政府向其僱員提供侍產假，建議下述框架安排：

- (a) 侍產假應為全薪假期；
- (b) 所有符合資格的政府僱員，包括公務員、政治委任人員、法官及司法人員、非公務員合約僱員等，均可享有侍產假；以及

(c) 侍產假應在婚生嬰兒出生時放取。

3. 薪常會亦備悉，公務員事務局制訂建議時，已力求在侍產假帶來的好處及政府審慎運用公帑之間取得適當的平衡，並以此作為基本原則。建議的主要特點如下：

主要特點	公務員事務局的建議
(a) 日數：	✧ 五個工作天
(b) 資格：	✧ 全職男性政府僱員（包括非首長級文職人員）在緊接婚生嬰兒的預產或實際出生日期前已連續服務不少於 40 個星期；以及 ✧ 不論嬰兒出生的地點，和可享有侍產假的次數不設上限。
(c) 放取侍產假的時間：	✧ 嬰兒的預產日期前四個星期至嬰兒實際出生日期後八個星期的期間內。

薪常會的意見

一般意見

4. 薪常會支持向非首長級文職職系人員提供侍產假的建議。我們的考慮因素載述於下文第 5 至 9 段。

與私營機構大致相若

5. 薪常會過往審議假期事宜時其中的一項主要考慮因素，是要適當參考私營機構的做法。雖然現時由政府帶頭推動向僱員提供侍產假，但我們得悉公務員事務局在擬訂建議的侍產假日數及資格準則時，曾參考包括在政府以外早已向僱員提供有薪侍產假的機構的做法。

資格準則

6. 薪常會支持當局就政府僱員享有侍產假所提出的建議資格準則。當中，我們贊同政府僱員可就婚生嬰兒享有侍

產假。這有助促進和諧的家庭關係，以及維護傳統的家庭和社會價值。

簡單的假期管理制度

7. 與我們以往就有關假期事宜的考慮一樣，我們歡迎任何嘗試簡化假期管理的做法。根據公務員事務局的建議，合資格政府僱員應在嬰兒的預產日期前四個星期至嬰兒實際出生日期後八個星期的期間內放取侍產假；而任何於指定期間內沒有放取的侍產假，都不可保留至日後另一嬰兒出生時放取。薪常會支持這項建議安排，既可避免長期累積沒有放取的假期，亦有助建立簡單的假期管理制度。

8. 薪常會備悉有些僱員或會一次過放取五天侍產假，另一些則會在指定期間分段放取。薪常會認為，因應有關僱員的個別情況而給予足夠彈性放取假期固然重要，但確保有關僱員所屬部門能夠應付運作需要亦同樣重要。我們相信只要事前計劃得宜，便能兩者兼顧。

對資源的影響

9. 薪常會備悉，據報每名有子女的男性公務員平均有1.6名子女。根據公務員事務局的資料，有關建議對人手的影響極少，財政影響亦輕微。

結論

10. 總括而言，薪常會支持向非首長級文職職系人員提供侍產假的建議。此舉進一步迎合現今的需要，以鼓勵生育及推動「家庭友善」措施，亦有助提高員工士氣。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿

二零一二年一月二十日

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

二零一二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。二零一二年薪酬趨勢調查是第 35 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零一一年四月二日至二零一二年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 112 間，當中 84 間為規模較大的公司（僱用至少 100 名員工），28 間為規模較小的公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 75：25。二零一二年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 182 009 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，二零一二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>
(總薪級第10點以下) | 月薪低於16,855元 |
| (b) <u>中層薪金級別 (I)</u>
(總薪級第10至23點) | 月薪16,855元至32,680元 |
| (c) <u>中層薪金級別 (II)</u>
(總薪級第23點以上至33點) | 月薪32,681元至51,670元 |
| (d) <u>高層薪金級別 (I)</u>
(總薪級第33點以上至44點) | 月薪51,671元至80,080元 |
| (e) <u>高層薪金級別 (II)</u>
(總薪級第44點以上至一般紀律
人員 (主任級) 薪級第39點) | 月薪80,081元至103,900元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一二年二月開始，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，並在二零一二年五月十五日向調查委員會提交有關結果。

8. 調查委員會在二零一二年五月二十二日確認調查結果。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，

參與調查的公司在二零一一年四月二日至二零一二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16,855元)	+5.71%
(b) 中層薪金級別 (月薪16,855元至51,670元)	+6.64%
(c) 高層薪金級別 (月薪51,671元至103,900元)	+6.01%

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（在二零一二年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 1.15%、0.84%及 0.75%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+4.56%
(b) 中層薪金級別	+5.80%
(c) 高層薪金級別	+5.26%

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
(由二零一二年四月一日起生效)

<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	100,625	13	13,225	4	9,005
48	97,130	12	12,965	3	8,255
47	93,760	11	12,695	2	7,460
46 (44B)	90,465	10	12,450	1	6,710
45 (44A)	87,340	9	12,205	0	6,330
44	84,290	8	11,975		
43	81,360	7	11,745		
42	78,010	6	11,520		
41	74,785	5	11,285		
40	71,695	4	11,060		
39	68,735	3	10,825		
38	65,695	2	10,600		
37	62,810	1	10,370		
36 (33C)	59,970	0	10,155		
35 (33B)	57,315				
34 (33A)	55,850				
33	54,665				
32	52,220				
31	49,870				
30	47,630				
29	45,505				
28	43,450				
27	41,495				
26	39,640				
25	37,860				
24	36,205				
23	34,575				
22	33,020				
21	31,525				
20	30,025				
19	28,600				
18	27,245				
17	25,965				
16	24,715				
15	23,530				
14	22,405				
13	21,330				
12	20,115				
11	18,935				
10	17,835				
9	16,825				
8	15,805				
7	14,825				
6	13,910				
5	13,085				
4	12,260				
3	11,520				
2	10,810				
1	10,160				
0	9,555				

<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	23,470	4	11,390
15	22,350	3	10,385
14	21,275	2	9,385
13	20,345	1	8,635
12	19,100	0	8,100
11	17,525		
10	16,090		
9	15,155		
8	14,220		
7	13,355		
6	12,545		
5	11,760		
4	11,050		
3	10,385		
2	9,730		
1	9,150		

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) 應維持二零一二年薪酬趨勢調查所採用的做法，即透過剔除賺取法定最低工資的員工，以剔除所有受法定最低工資影響的僱員。

調查範圍

- (b) 應維持現狀不變，即繼續把規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工）納入調查範圍內，以及維持參與調查的規模較大公司（僱用至少 100 名員工）與規模較小公司的比例為 75：25（容許正負五個百分點的偏差）。

薪金級別

- (c) 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的技術安排應繼續採用。

新聘僱員

- (d) 應繼續把新聘僱員納入二零一三年薪酬趨勢調查，以及蒐集新聘僱員的有關資料和數據，以便在次年進行檢討。

計算準則 — 內部對比關係／外部對比關係（內外對比）

- (e) 應繼續從薪酬趨勢指標的計算中剔除內外對比的調整。

B. 運作措施

- (a) 新聘僱員 — 於二零一三年薪酬趨勢調查中，會要求參與調查的公司就有關新聘僱員的事項提供更詳盡的資料，以助在完成二零一三年薪酬趨勢調查後進行檢討。
- (b) 內外對比 — 會繼續監察內外對比的事宜；遇有公司發放內外對比調整予 30%或以上僱員，或連續在三年或以上的薪酬趨勢調查中進行內外對比，會要求該公司提供額外資料。
- (c) 問卷 — 公司提交的資料 — 會繼續促請公司按僱員類別及薪金級別提供薪酬數據的分項數字，並在有需要時要求有關公司作出澄清。對於只能匯報全部僱員額外酬金平均數的公司，會向薪酬趨勢調查委員會提供相關資料。
- (d) 開啓問卷及轉移問卷原始資料 — 應維持現狀，並繼續提供資料，提高調查工作的透明度，以便薪酬趨勢調查委員會委員考慮調查結果，以及繼續就進一步改善薪酬趨勢調查工作的過程作出檢討。

< 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/4-085-001/70

電話 Tel.:

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。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法定最低工資影響的僱員。

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）在完成二零一二年薪酬趨勢調查後，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，調查委員會亦考慮了應否為低層薪金級別以月薪設定下限，以剔除受法定最低工資影響的僱員，以及如何處理因應個別公司政策而不予薪酬調整的新聘僱員。

整體意見

4. 概括而言，調查委員會整體上繼續滿意現行調查方法，並建議二零一三年薪酬趨勢調查沿用二零一二年薪酬趨勢調查的方法和做法。

5. 薪常會在二零一二年十二月四日的會議上審閱了調查委員會的建議。薪常會贊同調查委員會的建議，認為二零一三年薪酬趨勢調查應沿用二零一二年薪酬趨勢調查的方法和做法。下文撮述有關的建議及考慮因素。

法定最低工資

6. 一如我們於二零一一年十二月三十日關於去年的薪酬趨勢調查方法檢討的信函所述，有關二零一二年薪酬趨勢調查應如何處理法定最低工資一事，雖然調查委員會原則上同意應剔除因法定最低工資所導致的薪酬調整，但調查委員會並未就兩個可行方案（即為低層薪金級別月薪設定下限，或剔除賺取法定最低工資的數據點）達成共識。我們認為就二零一二年薪酬趨勢調查而言，審慎的做法是繼續使用現行的薪酬趨勢調查方法，唯須剔除受法定最低工資所導致的薪酬調整影響的數據點，並且在完成二零一二年薪酬趨勢調查後，調查委員會應按所得經驗和從受訪公司蒐集所得的額外資料，進一步考慮為低層薪金級別設定下限。

7. 基於薪常會的建議，調查委員會同意在二零一二年薪酬趨勢調查中，透過剔除賺取法定最低工資的員工，以剔除所有受法定最低工資影響的數據點。調查委員會按二零一二年薪酬趨勢調查所得經驗和蒐集所得的資料檢討了有關情況。考慮到二零一二年薪酬趨勢調查中受法定最低工資影響的僱員數目相對較少（4,635名）；基於不同的因素（包括不同的工作日數、工作時數以及用膳時間及休息日是否有薪等）引致月薪差異甚大；亦因此難以為以月薪設定下限而作出具公信力而又廣受接納的假設，以及從二零一二年薪酬趨勢調查所得的經驗等因素，我們贊同調查委員會的建議，於二零一三年薪酬趨勢調查中，繼續採用二零一二年薪酬趨勢調查的做法，並在完成二零一三年薪酬趨勢調查後對這項做法再作檢討。

調查範圍－規模較小公司的代表性

8. 二零一二年薪酬趨勢調查，已是第六年把規模較小公司（僱用50至99名員工）和規模較大公司（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的情況。

薪金級別

9. 我們備悉，雖然按五個薪金級別蒐集數據在技術上是可行的，但要從某些薪金級別取得較大數目的數據點存在限制，因為這些薪金級別的僱員數目較少。我們贊同調查委員會的建議，於二零一三年薪酬趨勢調查中維持現狀，即按現行劃分方式蒐集三個和五個薪金級別的數據，並按三個薪金級別為計算薪酬趨勢指標整合數據。

新聘僱員

10. 目前，新聘僱員會被納入薪酬趨勢調查以計算薪酬趨勢指標。調查委員會備悉，基於公司政策，有些服務年期少於一年的新聘僱員在年度中不獲薪酬調整。在薪酬趨勢調查方法下，只有按五項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、級內遞增薪額和勞績獎賞）作出的基本薪金調整，會納入計算薪酬趨勢指標。由於部分新聘僱員被凍薪的原因是基於公司政策而並非薪酬趨勢相關的因素，因此，剔除因公司政策於調查期內不受薪酬調整決定影響的新聘僱員，在原則上是合理的。這個做法亦與專業做法一致。與此同時，調查委員會備悉，如採納剔除新聘僱員的做法，一些因素，例如將會流失的數據點以及該等數據的數目和分布，在現階段尚未能掌握；而且，為保持薪酬趨勢調查的一致性和公信力，有關變動須為長遠的做法。

11. 基於上述情況，薪常會贊同調查委員會的建議，採用審慎的做法，於二零一三年薪酬趨勢調查維持現狀，即繼續把新聘僱員納入二零一三年薪酬趨勢調查，並要求參與調查的公司就有關新聘僱員的事項提供更詳盡的資料，以助在完成二零一三年薪酬趨勢調查後進行檢討。

計算準則 — 內部對比關係／外部對比關係（內外對比）

12. 我們贊同調查委員會的建議，繼續從薪酬趨勢指標的計算中剔除內外對比的調整。在運作上，我們得悉調查委員會會繼續監察內外對比的事宜，如公司發放內外對比調整予30%或以上僱員，或連續在三年或以上的薪酬趨勢調查中進行內外對比，調查委員會會要求該公司提供額外資料。

結論

13. 總括而言，我們贊同調查委員會的建議，二零一三年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一二年薪酬趨勢調查方法。此外，我們亦支持調查委員會繼續就調查方法的各方面進行檢討。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
王英偉

二零一二年十二月十四日

