

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第五十一號報告書

# 二零一三年 工作報告

主席

王英偉博士, SBS, JP

二零一四年二月

**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/R51  
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，  
呈上本會二零一三年工作報告書，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

二零一四年二月二十八日

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第五十一號報告書

# 二零一三年 工作報告

二零一四年二月

# 公務員薪俸及服務條件常務委員會

## (截至二零一三年九月的成員名單)



前排： 陳瑞盛先生， 林健鋒議員， 王英偉博士， 鍾陳麗歡博士 陳詠儀女士  
JP GBS · JP SBS · JP  
(主席)

後排： 吳靜靜女士 邱霜梅博士， 黃錦沛先生 彭耀佳先生， 孫永泉教授 勞建青先生 羅憲璋先生  
(秘書長) SBS · JP SBS · JP (助理秘書長)

# 目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	二零一三年薪酬水平調查	2
第三章	與公務員團體非正式會晤及其他工作	5
第四章	薪酬趨勢調查制度	7
第五章	未來工作計劃	12
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	13
附錄 B	公務員薪俸及服務條件常務委員會 成員名單	15
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會成員	16
附錄 D	二零一三年薪酬趨勢調查摘要	17
附錄 E	與公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍相關的公務員薪級表	20
附錄 F	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	21
附錄 G	二零一四年一月二十四日就薪酬趨勢 調查方法檢討致公務員事務局局長的 函件	24

# 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 51 份報告，載述我們在二零一三年的主要工作。年內，我們共召開三次會議、就二零一三年薪酬水平調查舉行了四次員工諮詢會議及三次簡介會，並與公務員評議會／工會進行了三次非正式會晤。

1.3 二零一三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。我們衷心感謝盡心竭力服務六年後於二零一三年底離任的鍾陳麗歡博士、林健鋒議員，GBS，JP 及彭耀佳先生，SBS，JP。我們亦歡迎陳子政先生，BBS，JP、李鑾輝先生和謝偉銓議員，他們於二零一四年一月加入薪常會。

1.4 在職員方面，吳靜靜女士於二零一三年六月起接替李百全先生，JP，出任公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處（聯合秘書處）秘書長。在此，我們感謝李先生出任聯合秘書處秘書長期間，竭誠服務，貢獻良多。

1.5 我們謹向公務員事務局局長鄧國威先生，JP 及他的同事致謝，感謝他們的鼎力協助和衷誠合作。我們亦感謝聯合秘書處的職員，在年內為我們提供支援。

## 第二章

### 二零一三年薪酬水平調查

2.1 一如薪常會第五十號報告書《二零一二年工作報告》載述，薪常會在二零一二年一月接受當局邀請，進行二零一二年入職薪酬調查及薪酬水平調查。薪常會認為，在差不多展開實際調查工作時才訂定薪酬水平調查的適當參照日期是比較審慎的做法。隨着二零一二年入職薪酬調查在二零一二年十二月完成後，薪常會在二零一三年的工作重點為薪酬水平調查。

2.2 薪酬水平調查是更完備的公務員薪酬調整機制<sup>1</sup>的重要一環，亦是釐定公務員薪酬與私營機構薪酬是否大致相若的基礎。薪常會已委聘怡安翰威特(Aon Hewitt)（顧問）提供服務，包括就薪酬水平調查提供專業意見，為薪酬水平調查建議調查方法並進行有關的薪酬比較調查。

#### 諮詢持份者

##### 職方諮詢

2.3 薪常會深信，職方諮詢對於順利進行薪酬水平調查至為重要。薪常會繼二零一二年四月就薪酬水平調查的建議架構與四個中央評議會<sup>2</sup>的職方及四個主要跨部門公務員工會<sup>3</sup>的代表舉行諮詢會議後，一直在調查的各個主要階段邀請員工團體參與。薪常會曾舉行以下諮詢會議和簡介會：

---

<sup>1</sup> 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，當局每六年進行一次薪酬水平調查，每三年進行一次入職薪酬調查，以及每年進行薪酬趨勢調查，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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。

- (a) 在二零一三年二月、三月、四月和十月，與上述員工團體的代表舉行四次諮詢會議，就擬議的詳細調查方法，包括調查內容、參照日期和調查範圍交換意見。
- (b) 在二零一三年二月與政府各決策局／部門的職系／部門管理人員、部門協商委員會，以及員工工會／協會舉行三次簡介會，簡述擬議的詳細調查方法；並邀請他們在二零一三年二月至三月期間發表意見。

## 會議程序

2.4 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），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忻基教授及黃遠輝先生，SBS，JP 為觀察員。

## 調查

### 調查方法

2.5 參考了二零零六年薪酬水平調查的調查方法，以及諮詢期間收到的相關持份者意見，顧問建議繼續採用二零零六年薪酬水平調查中使用的廣義界定的職位屬系和職位級別法。根據這方法，按總薪級表及第一標準薪級表支薪的文職職系公務員比較職位<sup>4</sup>，會按其大致的性質和一般須承擔的責任輕重，分別劃分為五個職位屬系和五個職位級別，以便與在工作內容、工作性質、須承擔的責任輕重，以及一般資歷和經驗要求方面與私營機構中大致相若的職位作配對。擬議的調查方法在二零一三年四月獲薪常會通過。

---

<sup>4</sup> 公務員比較職位的選取須視乎其編制數目，和市場上是否有大致相若的配對職位等因素。



## **公務員職位的職位檢視程序**

2.6 顧問已根據廣義界定的職位屬系和職位級別法進行深入的職位檢視程序，藉此確定公務員比較職位的工作特性詳情，以便從私營機構中物色合適的配對職位。顧問在二零一三年六月及七月共進行了 221 次會面，參與的員方代表超過 1 500 人。顧問經考慮在諮詢期間及職位檢視程序中所收到的意見，已就公務員比較職位名單作出建議，供薪常會考慮。其後，薪常會通過一份涵蓋 190 個公務員比較職位的名單，作為展開實際調查工作的基礎。

## **參照日期**

2.7 顧問已因應相關因素，例如數據的新舊程度、薪酬水平調查的整體時間表、私營機構的參與情況、市場的做法等，就參照日期研究多個方案。經衡量不同方案的利弊，以及詳細考慮法定最低工資調整幅度所帶來的影響後，顧問建議調查的參照日期為二零一三年十月一日。薪常會經考慮顧問的分析和員方代表在諮詢會議所表達的大多數意見後，決定把薪酬水平調查的參照日期定為二零一三年十月一日。

## **實際調查工作**

2.8 顧問已在二零一三年十一月展開實際調查工作。顧問向調查範圍內的 447 間機構發出邀請，並在二零一三年十一月向獲邀的機構舉辦三場簡介會，藉以鼓勵他們參與調查。

## **下一步工作**

2.9 薪常會非常重視這項主要的調查。展望將來，薪常會將在諮詢員工團體後，就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系方面制訂架構；並會考慮顧問在完成實際調查工作後所提交的結果；以及向當局提交建議。

## 第三章

### 與公務員團體 非正式會晤及其他工作

#### 與各主要公務員團體聯繫

##### 背景

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

##### 過往會晤討論事項的主要進展

3.2 我們從過往多輪非正式會晤中，得知員工十分關注當局所提供的醫療及牙科福利。上一輪非正式會晤後，薪常會作出適當的跟進，包括向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，當局已撥出額外資源，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。

##### 最新一輪的非正式會晤

3.3 薪常會繼續與各公務員團體透過非正式會晤保持聯繫。在有關的會晤中，我們就多項事宜與公務員團體交換意見，包括醫療及牙科福利、每年的公務員薪酬調整、規定工作時數、五天工作周的實施、房屋福利、公務員的退休年齡及接任事宜、公務員津貼，以及與公務員士氣及人手相關的其他事項。薪常會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，同時亦備悉職方代表認為，除了數量以外，服務的質素亦同樣重要。

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

### **與外間持份者的聯繫**

3.5 在本年度內，薪常會及聯合秘書處與關注公務員薪酬事宜的主要私營機構保持聯繫，以了解私營機構的最新發展，並就公務員薪酬及服務條件和薪酬調查等事宜與他們交換意見。例如，薪常會在二零一三年一月及三月分別就入職薪酬調查結果及薪酬水平調查方法與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會的代表會晤，作出交流。

## 第四章

### 薪酬趨勢調查制度

4.1 薪酬趨勢調查制度旨在確定私營機構薪酬在年度之間的平均變動。根據一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議，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。黃錦沛先生由二零一二年八月起擔任調查委員會的主席，邱霜梅博士，SBS，JP 則由二零一三年一月起擔任替任主席。調查委員會的成員還包括紀常會、當局和職方的代表。調查委員會的組成載於附錄 C。

4.3 調查委員會的主要職能，是授權進行每年一度的薪酬趨勢調查、分析調查所得結果，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進行薪酬趨勢調查。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。調查委員會在二零一三年內舉行了六次會議。

4.4 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

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

## 經改良的薪酬趨勢調查方法

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

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

4.8 在二零一二年薪酬趨勢調查中，增加了一個剔除類別，以剔除受二零一一年五月一日生效的法定最低工資影響的僱員。二零一三年薪酬趨勢調查沿用剔除受法定最低工資影響的僱員的做法。

## 二零一三年薪酬趨勢調查

4.9 調查委員會在二零一三年一月授權調查組，於二零一三年二月至五月進行二零一三年薪酬趨勢調查。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。

4.10 二零一三年薪酬趨勢調查共有 109 間公司參與，當中包括 82 間規模較大公司（75%）和 27 間規模較小公司（25%）。調查組蒐集了這 109 間公司（共 180 253 名僱員）在二零一二年四月二日至二零一三年四月一日 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。調查結果於二零一三年五月十五日公布，並於二零一三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 D。

4.11 二零一三至一四年度的公務員薪酬調整，在二零一三年六月獲署理行政長官會同行政會議批准，二零一三年七月獲立法會財務委員會通過撥款，並追溯至二零一三年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 2.55%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 3.92%。與薪常會職權範圍相關的經修訂薪級表載於附錄 E。

## 調查方法檢討

4.12 按照既定做法，在進行下一次薪酬趨勢調查前，調查委員會在調查組協助下，就薪酬趨勢調查方法進行檢討，並向薪常會提交建議。調查委員會於二零一三年六月開始進行檢討，並於二零一四年一月完成有關工作。

4.13 今年，調查委員會就委員提出的意見，特別留意新聘僱員的薪酬調整待遇，以及委員對一些公司選擇性參與和退出調查的關注。調查委員會對調查方法檢討的主要建議摘要載於附錄 F。

4.14 下文第 4.15 至 4.18 段撮述調查委員會對上述兩項事宜的考慮因素和建議。

### **新聘僱員**

4.15 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，部分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。由於這些新聘僱員的薪酬不獲調整的原因是基於公司政策而並非薪酬趨勢相關的因素，因此，把這些僱員從調查中剔除的做法，在原則上是合理的。這做法亦與人力資源機構及顧問公司的專業做法及市場慣例一致。

4.16 與此同時，調查委員會考慮到各種因素，例如將流失的數據點、不能確定有關數據的數目和分布，以及為保持薪酬趨勢調查的一致性和公信力，所作出的任何變動必須審慎行事，調查委員會在二零一二年建議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，並且應要求參與調查的公司就有關新聘僱員的事項提供更詳盡資料，以便在完成二零一三年薪酬趨勢調查後進行檢討。該建議在去年獲薪常會通過，並獲當局接納。

4.17 在二零一三年薪酬趨勢調查中，根據從參與公司蒐集所得資料，新聘僱員佔調查對象總數約 5%。考慮到對數據點數目的影響、專業做法及市場慣例，以及對薪酬趨勢指標的影響，調查委員會建議自二零一四年薪酬趨勢調查開始，剔除調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員。

### **公司參與薪酬趨勢調查的情況**

4.18 部分調查委員會委員關注到一些公司選擇性參與和退出某年的薪酬趨勢調查。因此，調查委員會建議，就退出某年度調查而又未能提供合理原因的公司，不邀請其參加以後兩年的調查。

## 其他範疇

4.19 調查委員會進一步建議，薪酬趨勢調查的其他範疇應維持現狀。

## 薪常會就薪酬趨勢調查方法檢討的意見

4.20 雖然薪常會就調查委員會建議的討論並非在二零一三年內進行，但為本報告完整記錄是次檢討的事宜，下文載列了薪常會於二零一四年一月舉行的會議上相關的審議結果。

4.21 薪常會支持調查委員會的建議，剔除調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員；並就退出某年度調查而又未能提供合理原因的公司，不邀請其參加以後兩年的調查。至於其他範疇，二零一四年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一三年薪酬趨勢調查方法。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。薪常會於二零一四年一月二十四日致函當局，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於附錄 G。



## 第五章

### 未來工作計劃

5.1 一如第二章所述，薪常會已接受當局邀請，進行二零一三年薪酬水平調查，並就如何根據更完備的公務員薪酬調整機制，把調查結果應用於公務員非首長級文職職系，向當局提出建議。薪酬水平調查已在二零一三年如火如荼地進行，這調查將會是我們在二零一四年的工作重點。

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。

二零一三年  
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員

主席

王英偉博士，SBS，JP

委員

陳瑞盛先生，JP

陳詠儀女士

鍾陳麗歡博士

林健鋒議員，GBS，JP

勞建青先生

彭耀佳先生，SBS，JP

孫永泉教授

邱霜梅博士，SBS，JP

黃錦沛先生

## 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

## 二零一三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。二零一三年薪酬趨勢調查是第 36 次同類調查。

### 調查期

2. 調查期由二零一二年四月二日至二零一三年四月一日，為期 12 個月。

### 參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 109 間，當中 82 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），27 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 75：25。二零一三年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 180 253 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，二零一三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17,835元        |
| (b) <u>中層薪金級別 (I)</u><br>(總薪級第10至23點)                     | 月薪17,835元至34,575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34,576元至54,665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54,666元至84,290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39點) | 月薪84,291元至109,365元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一三年二月開始，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，並在二零一三年五月十五日向調查委員會提交有關結果。在考慮有關生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動，以及級內遞增薪額和勞績獎賞的薪酬調整後，參與調查的公司在二零一二年四月二日至二零一三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17,835元)	+5.30%
(b) 中層薪金級別 (月薪17,835元至54,665元)	+4.79%
(c) 高層薪金級別 (月薪54,666元至109,365元)	+3.38%

8. 調查委員會在二零一三年五月二十二日召開會議，以核實和考慮確認二零一三年薪酬趨勢調查的結果。薪常會兩名代表、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會代表、當局兩名代表、公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長、第一標準薪級公務員評議會三名職方代表、高級公務員評議會兩名職方代表接納調查結果。高級公務員評議會一名職方代表有保留地接納調查結果。紀律部隊評議會兩名職方代表有很大程度保留地接納調查結果。警察評議會兩名職方代表不同意確認調查結果。按照既定做法，調查委員會把調查報告連同該會成員在上述會議所表達意見，提交當局考慮。

### 薪酬趨勢指標

9. 薪酬趨勢調查結果稱為薪酬趨勢總指標。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（在二零一三年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 1.38%、0.87%及 0.83%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+3.92%
(b) 中層薪金級別	+3.92%
(c) 高層薪金級別	+2.55%



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  
(由二零一三年四月一日起生效)

<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	103,190	13	13,745	4	9,360
48	99,605	12	13,475	3	8,580
47	96,150	11	13,195	2	7,755
46 (44B)	92,770	10	12,940	1	6,975
45 (44A)	89,565	9	12,685	0	6,580
44	86,440	8	12,445		
43	83,435	7	12,210		
42	80,000	6	11,975		
41	76,690	5	11,730		
40	73,525	4	11,495		
39	70,490	3	11,250		
38	67,370	2	11,020		
37	64,410	1	10,780		
36 (33C)	61,500	0	10,555		
35 (33B)	58,775				
34 (33A)	57,275				
33	56,810				
32	54,265				
31	51,825				
30	49,495				
29	47,290				
28	45,155				
27	43,120				
26	41,195				
25	39,345				
24	37,625				
23	35,930				
22	34,315				
21	32,760				
20	31,200				
19	29,720				
18	28,315				
17	26,985				
16	25,685				
15	24,450				
14	23,285				
13	22,165				
12	20,905				
11	19,675				
10	18,535				
9	17,485				
8	16,425				
7	15,410				
6	14,460				
5	13,600				
4	12,745				
3	11,975				
2	11,235				
1	10,560				
0	9,930				

  

<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	24,390	4	11,840
15	23,225	3	10,795
14	22,110	2	9,755
13	21,145	1	8,975
12	19,850	0	8,420
11	18,215		
10	16,725		
9	15,750		
8	14,780		
7	13,880		
6	13,040		
5	12,225		
4	11,485		
3	10,795		
2	10,115		
1	9,510		

## 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) 繼續採取二零一二年及二零一三年薪酬趨勢調查的做法，透過剔除賺取法定最低工資的員工，以剔除受法定最低工資影響的僱員。

#### 調查範圍

- (b) (i) 規模較小公司的代表性 — 維持現狀，即繼續把規模較小公司納入調查範圍，維持規模較大和規模較小公司之間的 75 : 25 比率，並繼續容許有正負五個百分點的偏差；
- (ii) 選取準則 — 薪酬研究調查組（調查組）應就公司與勞工相關的定罪記錄，提供更詳盡的資料供薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）考慮；
- (iii) 公司參與薪酬趨勢調查 — 就退出某年度調查而又未能提供合理原因的公司，調查組不會邀請其參加以後兩年的調查；以及
- (iv) 調查範圍內的公司分布 — 繼續採用現行循序漸進的做法，處理調查範圍內“金融、保險及地產業”的代表性過高，以及“專業及商用服務業”的代表性不足的情況，並邀請新公司加入二零一四年薪酬趨勢調查。

#### 薪金級別

- (c) 繼續採用現行安排，按三個和五個薪金級別蒐集數據，並按三個薪金級別為計算薪酬趨勢指標整合數據；繼續把所有薪金級別的綜合薪酬趨勢指標，納入提交予當局的調查委員會報告內。

### **新聘僱員**

- (d) 從調查中剔除調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員。

### **薪酬調整所包括的項目**

- (e) (i) 私營機構的級內遞增薪額 — 維持現狀，即繼續蒐集有關級內遞增薪額的薪酬資料；以及
- (ii) 取代基本薪金及／或額外酬金的其他形式報酬 — 維持現行做法，在計算薪酬趨勢指標時，剔除長期獎勵。

### **額外酬金波幅較大的公司**

- (f) 調查組會繼續在派發監督報告前舉行的會議上提供額外資料，供調查委員會委員考慮。

## **B. 運作措施**

- (a) 新聘僱員 — 新增一個剔除項目，以剔除調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員。
- (b) 薪酬調整所包括的項目：
  - (i) 私營機構的級內遞增薪額 — 調查組會要求參與調查的公司在二零一四年薪酬趨勢調查中就級內遞增薪額，提供更詳盡的資料；以及
  - (ii) 取代基本薪金及／或額外酬金的其他形式報酬 — 調查組會改善薪酬趨勢調查指引，加入“以津貼取代基本薪金及／或額外酬金”作為薪俸結構出現重大改變的例子。
- (c) 匯報所有僱員基本薪金調整的平均幅度及／或額外酬金的平均水平的公司 — 調查組會繼續促請公司按薪金級別及僱員類別提供分項數字、要求有關公司作出澄清，並在提交監督報告前向調查委員會匯報所有薪金級別（及僱員類別）獲同一幅度的基本薪金調整及／或同一水平的額外酬金的公司。

- (d) 開啓及轉移資料 — 調查組會維持現行做法，在提交監督報告前，繼續提供所需的額外資料，藉以提高調查工作的透明度，以便調查委員會委員考慮調查結果，並會繼續檢討調查的運作程序，以便作出進一步改善。

## &lt; 中譯本 &gt;

**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.18

尊函檔號 Your Ref.: CSBCR/PG/4-085-001/72

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

鄧局長：

**薪酬趨勢調查方法檢討**

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

**背景**

自二零零七年起，薪酬趨勢調查一直依據行政長官會同行政會議在二零零七年三月通過的經改良調查方法進行。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。自二零一二年起，薪酬趨勢調查增加了一個剔除類別以剔除受法定最低工資影響的僱員。

**整體意見**

一如以往的做法，薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）在完成二零一三年薪酬趨勢調查後，就薪酬趨勢調查方法的各個範疇進行了檢討，並向薪常會提交報告。今年，多個職方代表就薪酬趨勢調查方法向調查委員會提交書面意見。調查委員會已就所有意見作出討論及研究。薪常會因應調查委員會委員的意見，特別留意新聘僱員的薪酬調整待遇，以及委員對一些公司選擇性

參與和退出調查的關注。

調查委員會建議剔除調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員，並建議就退出某年度調查而又未能提供合理原因的公司，不邀請其參加以後兩年的調查。調查委員會進一步建議薪酬趨勢調查的其他範疇應維持現狀。薪常會在二零一四年一月二十四日的會議上審議並贊同上述的建議。下文撮述有關薪酬趨勢調查方法各範疇的建議及考慮因素。

## 法定最低工資

在二零一二年薪酬趨勢調查，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。調查委員會在二零一三年薪酬趨勢調查中再次確認並繼續採用這個做法。考慮到在二零一二年及二零一三年薪酬趨勢調查中所匯報賺取法定最低工資的僱員數目均相對較少，而以法定最低工資時薪作為剔除受法定最低工資影響的數據點的標準，並沒有對有關公司構成困難，我們贊同調查委員會的建議，於二零一四年薪酬趨勢調查中，繼續採用現行的做法。

## 調查範圍

### *規模較小公司的代表性*

二零一三年薪酬趨勢調查，已是第七年把規模較小公司（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（容許正負約五個百分點的偏差）。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。調查委員會備悉，由於規模較大和規模較小公司的數據點數目相差很大，單單以數據點數目計算並不能反映規模較小公司的情況。因此調查委員會參考75：25的比例訂定了計算因子，並應用於薪酬數據，以反映私營機構規模較大和規模較小公司僱員的分布情況。我們贊同調查委員會所提出維持現狀的建議，並知悉調查委員會將繼續留意有關情況。

### *選取準則*

我們備悉，調查委員會關注到參與調查公司與勞工相關的定罪記錄，並贊同調查委員會的建議，薪酬研究調查組（調查

組) 應就公司與勞工相關的定罪記錄提供更詳盡資料，供調查委員會考慮。

### **公司參與薪酬趨勢調查的情況**

我們備悉，調查委員會關注到參與調查的公司或會選擇性加入及退出調查，並贊同調查委員會的建議，就退出某年度調查而又未能提供合理原因的公司，不邀請其參加以後兩年的調查。

### **調查範圍內的公司分布**

自二零一一年薪酬趨勢調查採用九個行業分類方法後，以往的“金融、保險、地產、專業及商用服務業”已分拆為“金融、保險及地產業”和“專業及商用服務業”。在分拆後，調查範圍內“金融、保險及地產業”的代表性明顯過高，而“專業及商用服務業”的代表性則明顯不足。為與以往的薪酬趨勢調查保持一致性及可比較性，調查委員會自二零一一年薪酬趨勢調查起，採用了循序漸進的方式，以較長時間逐步處理經濟行業代表性不足及代表性過高的情況。調查委員會備悉，若採用另一做法，即讓經濟行業的代表性在較短時間內更貼近本港從事經濟活動人口的實際分布情況，存有風險。鑑於以上的考慮因素，我們贊同調查委員會的建議，繼續採用現行循序漸進的做法處理調查範圍內經濟行業代表性過高和代表性不足的情況。

我們備悉，調查範圍內納入計算薪酬趨勢指標的公司數目每年均有所不同。為了填補在調查期間流失的公司數目及數據點，過往調查均加入新公司，以保持薪酬趨勢調查的一致性及可比較性。我們贊同調查委員會的建議，繼續邀請新公司加入二零一四年薪酬趨勢調查。

### **薪金級別**

我們贊同調查委員會的建議，於二零一四年薪酬趨勢調查維持現狀，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。我們備悉調查委員會會繼續把所有薪金級別的綜合薪酬趨勢指標，納入將提交予當局的調查委員會報告內。

## 新聘僱員

去年，我們贊同調查委員會的建議，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提供更詳盡的資料，以便在完成二零一三年薪酬趨勢調查後進行檢討。

我們備悉，新聘僱員佔二零一三年薪酬趨勢調查對象總數約5%。考慮到對數據點數目的影響、專業做法及市場慣例，以及對薪酬趨勢指標的影響，我們贊同調查委員會的建議，自二零一四年薪酬趨勢調查開始，剔除調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員，並在薪酬趨勢調查方法第7(g)段新增一個剔除項目，以剔除這些新聘僱員。我們亦贊同按比例獲得薪酬調整的新聘僱員應納入調查，因為有關薪酬調整與薪酬趨勢因素相關。

## 薪酬調整所包括的項目

### *私營機構的級內遞增薪額*

我們贊同調查委員會所提出維持現狀的建議，並要求參與調查的公司就級內遞增薪額提供更詳盡的資料，以供參考。

### *取代基本薪金及／或額外酬金的其他形式報酬*

調查委員會的一貫做法，是在計算薪酬趨勢指標時，剔除長期獎勵，例如股票、認股權證及股票期權。我們贊同調查委員會所提出維持現狀的建議，即在薪酬趨勢指標的計算中繼續剔除長期獎勵，而調查組繼續在每年的薪酬趨勢調查中蒐集取代額外酬金的長期獎勵的資料供委員參考。

我們備悉，調查委員會委員關注到公司可能以津貼或其他形式的獎勵（例如免費機票及免費乘車證等）取代基本薪金及／或額外酬金。發放津貼取代基本薪金及／或額外酬金的做法，應屬薪酬組合出現重大改變。我們備悉按照現行的做法，有關個案會在派發監督報告前的會議（預備會議）中匯報。我們贊同調查委員會有關改善薪酬趨勢調查指引的建議，以便公司匯報薪俸結構有重大改變（包括以津貼取代基本薪金及／或額外酬金）的情況，供調查委員會在預備會議中考慮。



## 額外酬金波幅較大的公司

我們備悉年度薪酬趨勢調查的目的，是為了計算調查期間的12個月內，私營機構全職僱員在年度間的平均薪酬變動幅度，而額外酬金波幅較大一直都不是從調查剔除或保留有關公司的原因。因此，我們贊同調查委員會的建議，在二零一四年薪酬趨勢調查維持現行的做法，在不披露或推論薪酬資料的情況下，調查組會在預備會議上提供額外資料，供調查委員會考慮。

## 結論

總括而言，我們贊同調查委員會的建議，在二零一四年薪酬趨勢調查，剔除調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員；並就退出某年度調查而又未能提供合理原因的公司，不邀請其參加以後兩年的調查。至於其他範疇，二零一四年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一三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。

薪常會關注到部分職方委員的一些成員協會宣布退出調查委員會。我們備悉政府當局一直與職方保持溝通，希望他們繼續參與調查委員會的工作。我們衷心希望他們能繼續支持和積極參與調查委員會的工作。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
王英偉

二零一四年一月二十四日

