

立法會參考資料摘要

二零一三年薪酬水平調查：應用於公務員

引言

在二零一五年二月十日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令** —

- (a) 按公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)《第五十二號報告書》的建議，職位級別 1 至 4 或相等級別文職公務員的薪金維持不變，而職位級別 5 文職公務員(即按總薪級表第 45 至 49 點支薪的人員)的薪金向上調整 3%，由二零一四年十月一日起生效；
- (b) 按紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)的建議，上文(a)項建議對文職公務員薪酬作出的調整，應應用於薪酬相當於職位級別 5¹薪點範圍的紀律部隊公務員及廉政公署人員，以及紀律部隊和廉政公署的首長級人員(部門首長除外)²，並於同日生效，即該等人員的薪金由二零一四年十月一日起向上調整 3%；
- (c) 按首長級薪俸及服務條件常務委員會(首長級薪常會)的建議，調整文職首長級公務員³、紀律部隊首長及廉政公署首長的薪金，幅度與職位級別 5 文職公務員相同(即向上調整 3%)，並於同日生效(即二零一四年十月一日)；

¹ 薪酬相當於職位級別 5 薪點範圍的紀律部隊公務員及廉政公署人員，包括按警務人員薪級表第 49 至 54a 點、一般紀律人員(主任級)薪級表第 33 至 39 點或廉政公署人員薪級表第 39 至 44a 點支薪的人員。

² 紀律部隊和廉政公署的首長級人員(部門首長除外)指按一般紀律人員(指揮官級)薪級表第 1 至 3 點(政府飛行服務隊總監除外)、警務人員薪級表第 55 至 58 點及廉政公署人員薪級表第 45 至 48 點支薪的人員。

³ 文職首長級公務員按首長級薪級表或首長級(律政人員)薪級表支薪。

- (d) 調整與職位級別 5 相同的資助學校教學及相關人員的薪金，幅度與職位級別 5 文職公務員相同(即向上調整 3%)，並於同日生效(即二零一四年十月一日)；以及
- (e) 調整某些資助機構的資助金，以便向轄下指定僱員支付薪金。該等僱員的薪金與公務員薪酬掛鈎，而有關安排屬法例規定或曾公開頒布為政策；如屬後者，掛鈎安排須為合約中訂明的承諾。

理據

二零一三年薪酬水平調查

2. 政府的公務員薪酬政策，是要提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供有效率和成效兼備的服務，以及透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。為落實這項政策，行政會議在二零零七年通過更完備的公務員薪酬調整機制(更完備機制)⁴。按照機制，薪酬水平調查每六年進行一次，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若。二零一三年薪酬水平調查是在更完備機制下進行的第二次薪酬水平調查⁵。為了提高薪酬水平調查的公信力，並考慮到薪常會在進行與私營機構薪酬相關的調查方面擁有豐富經驗，以及對公務員體系有深厚認識，當局在公務員薪酬調整機制諮詢小組⁶的支持下，於二零一一年十二月邀請薪常會進行二零一三年薪酬水平調查，以及就如何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。

⁴ 更完備的公務員薪酬調整機制(更完備機制)在二零零七年獲行政會議通過，包括進行(a)每六年一次的薪酬水平調查；(b)每三年一次的入職薪酬調查；以及(c)每年一次的薪酬趨勢調查。

⁵ 上一次薪酬水平調查在二零零六年由公務員事務局在專業顧問協助下進行。二零一一年十二月，當局根據更完備機制訂明的時間表，邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會進行第二次薪酬水平調查。

⁶ 公務員薪酬調整機制諮詢小組由四個中央評議會職方和四個主要跨部門公務員工會的代表組成。

二零一三年薪酬水平調查的調查方法

A

3. 薪常會在專業顧問的協助下，已完成二零一三年薪酬水平調查，並於二零一四年十月三十日向行政長官呈交調查結果及建議(請參閱載於附件 A 的薪常會《第五十二號報告書》)。薪常會在進行數據收集和檢討薪酬水平調查方法的工作前，諮詢了各員工代表，並決定參照上一次薪酬水平調查所採用的方法，採用廣義界定的職位屬系和職位級別法作為二零一三年薪酬水平調查的調查方法。根據這個調查方法，非首長級文職公務員會按其責任的輕重(及其薪點)，分為五個職位級別(職位級別 1 為最低，職位級別 5 為最高)。調查方法詳細說明概述於附件 B。薪常會並決定以二零一三年十月一日作為調查的參照日期。

B

諮詢持份者

4. 薪常會完全認同諮詢員工對進行二零一三年薪酬水平調查的重要性，並在調查進行的各個關鍵階段中，都有讓員工代表參與。薪常會共舉行了六次諮詢會議，就薪酬水平調查的調查方法、調查範圍及應用架構等，向四個中央評議會⁷的職方及四個主要跨部門公務員工會⁸進行諮詢。在研究過程中，薪常會已適當地考慮了他們的意見。此外，薪常會亦與專業的人力資源團體保持緊密聯繫，並就現行的薪酬調查方法交換意見。

調查結果

5. 二零一三年薪酬水平調查成功蒐集了 128 間私營機構的薪酬數據，並為 162 個公務員比較職位配對私營機構職位。調查發現，在調查的參照日期(即二零一三年十月一日)，除一個職位級別(職位級別 5)外，其他職位級別的公務員薪酬水平都與私營機構內工作性質和責任相若的職位的薪酬上四分位值大致相若。另一方面，職位級別 5 的公務員薪酬，則低於私營機構薪酬上四分位值約 8%。二零一三年薪酬水平調查的結果摘要，載於下表：

⁷ 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。

⁸ 四個主要跨部門公務員工會是政府人員協會、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。

職位級別	公務員 薪酬指標 (a)	私營機構 薪酬指標 (b)	比較率 (a)／(b)
職位級別1	178,017	182,536	98%
職位級別2	352,368	337,789	104%
職位級別3	589,552	614,298	96%
職位級別4	907,681	923,634	98%
職位級別5	1,223,094	1,333,969	92%

薪常會的建議

6. 薪常會的調查結果，以及應用有關結果的原則和考慮因素，載列於報告書的第六章及第七章。總括而言，薪常會在顧及以下多項因素後，建議採取**全面考慮方式**把調查結果應用於非首長級文職公務員：

- (a) 與私營機構保持「大致相若」；
- (b) 薪酬水平調查的性質；
- (c) 公務員薪酬的吸引力和穩定性；
- (d) 公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性；
- (e) 統計調查的固有差異和偶然因素；以及
- (f) 全面利益。

7. 經全面考慮上述各項因素後，薪常會建議：

- (a) 職位級別 1 至 4 人員的薪金維持不變；以及
- (b) 職位級別 5 人員的薪金應上調 3%，有關調整由二零一四年十月一日起生效(即薪常會向行政長官呈交二零一三年薪酬水平調查報告書的月份首日)。

建議的薪酬調整生效日期

8. 薪常會在建議職位級別 5 的薪酬調整生效日期時（即二零一四年十月一日），完全明白部分職員工會／團體期望薪酬調整的生效日期可追溯至調查的參照日期（即二零一三年十月一日）。然而，由於考慮到調查的參照日期與二零一三年薪酬水平調查報告書的提交日期之間相距時間頗長，薪常會認為這項安排並不合適。就是項調查而言，假如把薪酬調整的生效日期訂定為調查的參照日期（即二零一三年十月一日），則補發薪金會超過一年。薪常會認為沒有充分理據支持這樣長的補發薪金安排，也不符合公眾對當局審慎運用公帑的期望。

薪常會的其他意見

9. 在進行二零一三年薪酬水平調查的過程中，薪常會完全明白，是項調查對公務員的影響可能很深遠。薪常會也認同，不同持份者(主要是不同職系及職級的公務員，以及市民大眾)有不同的關注。薪常會預期，薪酬水平調查在未來將繼續是富挑戰和具爭議的工作。根據在更完備機制下已進行的兩次薪酬水平調查所得的經驗，薪常會認為目前是適當的時機，讓當局考慮是否應就薪酬水平調查的機制(包括調查方法和進行調查的時間性等)作出檢討。

把調查結果應用於紀律部隊和首長級職系

10. 上一次薪酬水平調查完成後，行政會議於二零零七年四月通過把調查結果應用於紀律部隊和首長級職系的架構。根據已通過的架構：

- (a) 薪酬水平調查的結果應該按截至有關薪酬水平調查參照日期的內部對比關係，應用於紀律部隊，即各紀律部隊薪級表的金額將按總薪級表相應範圍的薪點的調整幅度予以調整；以及
- (b) 首長級人員的薪級表(包括首長級薪級表、首長級(律政人員)薪級表、一般紀律人員(指揮官級)薪級表，以及警務人員薪級表第 55 點或以上的薪點等)的金額，將跟隨薪酬水平調查內最高職位級別的薪酬調整幅度作調整。

11. 二零一三年薪酬水平調查一如上次薪酬水平調查，並不涵蓋紀律部隊和首長級職系。因此，我們在收到二零一三年薪酬水平調查報告書後，已就應否及如何把調查結果應用於紀律部隊和首長級人員，諮詢紀常會和首長級薪常會。兩會經諮詢相關的員工組織⁹後建議：

(a) 按照內部對比關係，薪酬相當於職位級別 5 的薪點範圍的紀律部隊人員及紀律部隊首長級人員(部門首長除外)，薪金應按薪常會就職位級別 5 的薪酬調整的建議予以調整，即他們的薪金應上調 3%，由二零一四年十月一日起生效。相關薪級表中受影響的薪點載於附件 C；以及

(b) 同樣，按照內部對比關係，首長級文職人員及紀律部隊首長的薪金，應如最高職位級別(即職位級別 5)的薪金般按照薪常會的建議調整，即加薪 3%，並於同日生效。

員工的意見

12. 公務員事務局在收到二零一三年薪酬水平調查報告書後，已就薪常會的調查結果及建議諮詢四個中央評議會的職方及四個主要跨部門公務員工會。部分職方人員對只有最高層人員可獲加薪表示失望，這亦可以理解。不過，大部分團體均期望薪常會重視行政會議於二零零七年通過的應用架構，他們亦對薪常會的建議表示贊同或不表反對。個別員工協會批評薪常會採用的調查方法及所採用的應用原則，並建議改善薪酬水平調查方法。各方均贊同應檢討薪酬水平調查機制，而代表紀律部隊的員工組職則要求為紀律部隊進行職系架構檢討，有關意見的摘要及政府的回應載於附件 D，完整意見請參閱附件 E 至 M。上述的員工諮詢工作結束後，我們收到一封由 32 個代表高級公務員的工會(包括高級公務員評議會三個成員協會之一的香港高級公務員協會)發出的函件，促請當局盡早落實薪常會的建議。該函載於附件 N。

⁹ 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會已諮詢警察評議會及紀律部隊評議會的職方、政府紀律部隊人員總工會，以及廉政公署部門職系委員會；首長級薪俸及服務條件常務委員會則已諮詢高級公務員評議會職方。

當局的意見

13. 我們留意到個別員工團體對薪酬水平調查的方法及應用架構有意見。據我們理解，薪常會在提出建議前已考慮有關意見。雖然調查方法並非十全十美，但各方並沒有就任何其他更好的方案達成共識。公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若，是公務員薪酬政策的目標。有鑑於此，並考慮到上文第 6 段提及薪常會所考慮的其他因素，當局贊同採取全面考慮方式把二零一三年薪酬水平調查的結果應用於非首長級文職公務員。我們信納可將職位級別 1 至 4 公務員的薪酬水平視作與私營機構薪酬大致相若，因此無須調整。不過，職位級別 5 人員的薪酬水平較市場上可作比較的相類職位薪酬低 8%，差距顯著，因此我們信納按薪常會的建議，給予職位級別 5 人員適度加薪 3%。這建議有助把薪酬水平回復至與私營機構大致相若。

14. 我們知道，建議的薪酬調整生效日期(即二零一四年十月一日)與部分職方成員的期望(即二零一三年十月一日)有所落差。不過，我們同意薪常會的意見，鑑於進行薪酬水平調查一向需時較久，建議的生效日期應更為平衡和切實可行。

15. 至於紀律部隊和首長級職系，我們同意紀常會和首長級薪常會的建議，即根據內部對比關係應用二零一三年薪酬水平調查的結果。有一點值得注意的是，現時非首長級文職職系薪級表的頂薪點(即總薪級表第 49 點)與首長級薪級表的最低薪點(即首長級薪級表第 1 點)的差距是總薪級表第 49 點的 11.5%。若首長級薪級表不予調整，兩者的差距會進一步收窄至 8.2%。此外，倘若首長級薪級表未有與紀常會建議把紀律部隊首長級薪級表上調的做法看齊，而不予上調 3%，便會使紀律部隊與文職人員薪酬架構出現不一致的情況。

16. 我們亦同意應在決定展開下一次薪酬水平調查前，全面檢討薪酬水平調查機制，包括進行調查的方法和頻密程度，並一併考慮個別員工團體就薪酬水平調查方法及應用架構提出的意見。我們計劃邀請薪常會進行有關檢討，並於稍後訂定檢討的細節和時間。然而，上文第 12 段提及為紀律部隊進行職系架構檢討的要求，則不應接納。行政會議於二零零九年十月同意只應在紀律部隊工作性質和職責有重大改變以及出現確實的招聘和挽留人才等問題時，才為紀律部隊進行職系架構檢討，或關乎架構、薪酬及服務條件的全面檢討。然而，沒有紀律部隊符合以上準則。我們會繼

續向職方解釋職系架構檢討方面的政策，亦會考慮任何紀律部隊為進行職系架構檢討而提出的新理據。

應用於資助機構

17. 政府一般並不參與訂定或調整資助機構員工的薪酬，除非個別資助機構的一貫政策另有訂明。政府沒有政策規定所有資助機構必須把員工的薪俸結構與公務員的薪級表掛鉤，只有資助學校的教學和相關人員例外¹⁰。

18. 根據上述原則，按公務員薪級表中職位級別 5 薪點支薪的資助學校教學及相關人員，其薪金亦應跟隨官立學校的公務員作出調整，並於相同日期生效(即在二零一四年十月一日起加薪 3%)。

19. 至於其他資助機構，包括醫療(主要是醫院管理局)及社會福利機構，其僱員的薪金一般不會與公務員薪酬掛鉤，而是由資助機構自行決定僱員的薪酬水平。與入職薪酬調查沿用的做法一樣，除非有特殊考慮理由(例如機構內有僱員的薪金與公務員薪酬掛鉤，而有關安排屬法例或曾公開頒布的政策規定(如屬後者，掛鉤安排須為合約中訂明的承諾))，否則政府不會因薪酬水平調查引致的薪酬調整而調整這些機構的資助金額。

法官及司法人員、政治委任官員和非公務員合約僱員的適用情況

20. 由於法官及司法人員、政治委任官員和非公務員合約僱員各按不同的獨立機制調整薪酬，因此行政長官會同行政會議決定的薪酬調整並不適用於這些人員。

決定的影響

21. 行政長官會同行政會議的決定符合《基本法》，包括有關人權的條文，並對環境、家庭、可持續發展和生產力沒有影響。

¹⁰ 基於推動資助學校和官立學校的教師可在兩類學校之間轉職的政策目標，資助學校教師的薪金一向與公務員薪級表掛鉤。

財政影響

22. 行政長官會同行政會議的決定對公務員、廉政公署、資助學校和有特殊理據的資助機構的按年財政影響預計如下：

	以百萬元為單位
(a) 職位級別 5 的文職公務員	153
(b) 職位級別 5 的紀律部隊公務員	35
(c) 首長級人員	99
公務員開支合計：	287¹¹
(d) 廉政公署人員 ¹² 及輔助部隊	6
(e) 資助學校	13 ¹³
(f) 其他資助機構(有特殊理據者)	2.5 ¹³
總計	約309

對經濟的影響

23. 受今次行政長官會同行政會議的決定影響的公務員、資助學校的教學及相關人員及有特殊理據的資助機構的相關人員，總數僅佔整體工作人口的 0.1%。此外，鑑於有關的薪酬調整只是為了使公務員薪酬大致貼近私營機構薪酬，對整體勞工市場的影響極微。有關的薪酬調整對通貨膨脹的影響亦微不足道。

¹¹ 約有 570 名屬職位級別 5 的公務員及首長級人員被借調到或工作於以營運基金形式運作的部門、受資助機構或其他公營機構。這個數字包括這些人員的薪酬調整所引致的額外開支約 2,300 萬元，以及預計額外退休金開支約 5,500 萬元。

¹² 廉政公署人員並非公務員。不過，根據政府的一貫政策，公務員薪酬調整也適用於廉政公署人員。

¹³ 不包括借調到或工作於資助機構的公務員的薪酬調整所引致的財政開支，有關款額包括在上述(a)項內。

諮詢

24. 我們曾於二零一四年十一月十七日就薪常會的建議諮詢立法會公務員及資助機構員工事務委員會(事務委員會)。部分委員關注私營機構給予高級職員的薪酬傾向較初級職員優厚，致使薪酬水平調查可能擴闊高級與初級公務員之間的薪酬差距，形成公務員之間的矛盾，加劇香港貧富懸殊的情況。有些委員贊同個別工會的意見，促請當局檢討未來應否繼續進行薪酬水平調查；如進行，則須檢討調查方法、結果的應用和進行調查的時間性等。另一些委員則持不同意見，認為薪酬水平調查應繼續進行，收入差距的問題應由其他政策處理。

宣傳安排

25. 我們會於二零一五年二月十日發出新聞稿，並會把行政會議的決定告知薪常會、紀常會、首長級薪常會、四個中央評議會的職方，以及四個主要跨部門公務員工會。我們亦會向事務委員會委員作出簡報，並着手向財務委員會尋求批准調整相關的薪級表。

查詢

26. 有關參考資料摘要的查詢，可與公務員事務局首席助理秘書長徐曉露女士聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局
二零一五年二月十日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十二號報告書

二零一三年 公務員薪酬水平調查

主席

王英偉博士, SBS, JP

二零一四年十月

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

< 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：

公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)
獲當局邀請，根據更完備的公務員薪酬調整機制進
行了薪酬水平調查。

謹代表薪常會呈上本會《第五十二號報告書：
二零一三年公務員薪酬水平調查》。本報告書載錄
了我們的調查結果和建議。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席王英偉

二零一四年十月三十日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十二號報告書

二零一三年
公務員薪酬水平調查

二零一四年十月

目錄

	頁數
結論及建議摘要	
章次	
1	引言 1
2	調查方法概要 5
3	選取公務員比較職位作薪酬比較 10
4	選取私營機構作薪酬比較 14
5	職位配對及向私營機構蒐集薪酬資料 17
6	應用調查結果的原則及考慮因素 22
7	薪酬比較及應用調查結果的建議 26
8	其他意見及鳴謝 33
附錄	
A	公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍 36
B	公務員薪俸及服務條件常務委員會成員 38
C	公務員事務局局長致薪常會的邀請信 39
D	在私營機構找到配對的公務員比較職位 47
E	參與調查的私營機構名單 50

結論及建議摘要

段數

調查方法

- (1) 參考了二零零六年薪酬水平調查的調查方法，二零一三年薪酬水平調查採用了廣義界定的職位屬系和職位級別法作為調查方法。 2.1 – 2.3
- (2) 經考慮職方的意見並衡量各方案的利弊後，公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）決定把二零一三年薪酬水平調查的參照日期訂定為二零一三年十月一日。 2.7 – 2.9
- (3) 公務員薪酬與私營機構薪酬作比較，是以現金報酬總額為基礎。釐定私營機構薪酬指標時，採用私營機構薪酬的上四分位值（P75）；而釐定公務員薪酬指標時，則採用名義中點薪金，另加以現金形式提供的附帶福利的實際平均開支。 5.8

應用的原則及考慮因素

- (4) 薪常會認為應採用全面考慮的做法，並參考了二零零九年和二零一二年入職薪酬調查所採用的做法，制訂了多項原則及考慮因素。這些原則及考慮因素是：與私營機構薪酬保持大致相若、薪酬水平調查的性質、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及他們的獨特性、統計調查的固有差異及偶然因素，以及全面利益。 6.3 – 6.15

調查結果

- (5) 職位級別 1、3、4 及 5 的公務員薪酬指標分別低於私營機構薪酬指標 2%、4%、2% 及 8%；而職位級別 2 的公務員薪酬指標則高於私營機構薪酬指標 4%。職位級別 1 至職位級別 4 的公務員薪酬指標與私營機構薪酬指標的差距均在 4% 之內，就職位級別 5 而言，兩個指標的差距則為 8%。

應用調查結果的建議

- (6) 在決定公務員薪酬在哪一點應被視為偏離市場須作出薪酬調整；以及如認為須調整公務員薪酬應如何調整時，薪常會參考了在全面考慮做法下的原則和考慮因素。
- (7) 考慮了這些原則和考慮因素後，就職位級別 1 至職位級別 4 而言，由於公務員薪酬指標與私營機構薪酬指標的差距分別為-2%、+4%、-4%及-2%，薪常會認為兩者的薪酬應被視為大致相若；至於職位級別 5，由於差距為-8%，薪常會認為差距顯著，因此應作適當處理。
- (8) 薪常會建議職位級別 1 至職位級別 4(即第一標準薪級表及總薪級表第 0 至 44 點)人員的薪金維持不變。職位級別 5(即總薪級表第 45 至 49 點)人員的薪金向上調整 3%。

相關執行事宜

- (9) 由於其他非首長級文職公務員的薪點全都在職位級別 1 至職位級別 4 的薪酬範圍內，因此薪常會建議其薪級表維持不變。 7.21
- (10) 薪常會建議，薪酬調整的生效日期訂定為向行政長官提交薪常會報告書的月份的第一天。 7.22 – 7.23

其他意見

- (11) 根據二零零六年和二零一三年進行的薪酬水平調查所得的經驗，薪常會認為目前是適當的時機，讓當局考慮是否應進行檢討，當中或可涵蓋的範疇包括調查方法、應用事宜和進行薪酬水平調查的時間性。 8.3 – 8.4

第一章

引言

1.1 本報告書載述公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）有關二零一三年公務員薪酬水平調查的工作和建議。

背景

薪常會

1.2 薪常會由行政長官委任，負責就非首長級文職公務員職系的架構、薪酬及服務條件提供意見。薪常會的職權範圍及成員名單，分別載於附錄 A及附錄 B。

公務員薪酬政策

1.3 政府的公務員薪酬政策是提供足夠的薪酬，以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供有效率和成效兼備的服務；並透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，讓公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的。

更完備的公務員薪酬調整機制

1.4 為達致公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，根據**更完備的公務員薪酬調整機制**（**更完備機制**），當局會定期進行以下三項不同調查，以比較公務員與私營機構薪酬：

- (i) 每年進行的薪酬趨勢調查，以確定私營機構在年度之間的薪酬調整；

- (ii) 每三年一次的人職薪酬調查，以比較非首長級文職公務員職系的人職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的人職薪酬；以及
- (iii) 每六年一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若。

1.5 上一次薪酬水平調查由當局於二零零三年至二零零七年間進行，該調查的參照日期為二零零六年四月一日。二零一三年薪酬水平調查是首次根據 *更完備機制* 由薪常會進行的同類調查。薪常會於二零一二年九月委聘怡安翰威特(Aon Hewitt)顧問公司(顧問)就二零一三年薪酬水平調查提供專業意見，包括建議調查方法，以及向私營機構蒐集數據。

二零一三年薪酬水平調查

當局的邀請

1.6 公務員事務局局長(局長)於二零一一年十二月十三日，邀請薪常會進行下一次的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非首長級文職公務員職系提出建議。局長發出的邀請信載於 **附錄 C**¹。相對於入職薪酬調查，薪酬水平調查較繁複，調查範圍較廣泛，對公務員的影響亦較深遠，亦由於調查更為複雜而需要更多時間完成。有鑑於此，薪常會在接受邀請時，認為入職薪酬調查應與薪酬水平調查脫鉤，而兩者亦應分開進行。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及二零一四年的工作重點為二零一三年薪酬水平調查。

¹ 在局長的信件中，是次薪酬水平調查稱為“二零一二年薪酬水平調查”。由於其後決定把調查的參照日期訂定為二零一三年十月一日，是次薪酬水平調查自此稱為“二零一三年薪酬水平調查”。

調查範圍及運作模式

1.7 在邀請薪常會進行薪酬水平調查時，當局說明調查只涵蓋非首長級文職公務員。就薪酬水平調查沒有涵蓋的首長級及紀律部隊職系公務員，當局會在適當地考慮首長級薪俸及服務條件常務委員會（首常會）及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的意見後，考慮會否及如何把薪常會的建議應用於這些公務員。

1.8 由於當局會就調查結果應用於首長級及紀律部隊職系的事宜分別諮詢首常會及紀常會，薪常會邀請它們各自提名一位成員，在薪常會的相關程序中擔任觀察員。首常會提名了黃遠輝先生，SBS，JP；而紀常會則提名了何焯基教授，JP及陳富強先生，BBS（繼何教授於二零一三年退任後）為觀察員。

1.9 薪常會注意到，在進行二零一三年薪酬水平調查期間，有意見要求就個別職系及職級的薪酬、入職要求、以及公務員的薪酬制度進行檢討。薪常會澄清，薪酬水平調查旨在比較公務員及私營機構的整體薪酬安排，而不是就兩者在個別職位的薪酬水平進行精確比較。因此，上述事項不屬二零一三年薪酬水平調查的範疇。

諮詢持份者

1.10 薪常會深信，員工諮詢對順利進行二零一三年薪酬水平調查至為重要，並在整個調查過程中邀請員工團體緊密參與。員工以不同形式參與，詳情如下：

- (i) 在二零一二年四月舉行非正式會議²，與四個中央評議會職方代表³及四個主要跨部門公務員工會

² 與職方舉行非正式會議的做法是薪常會為了鼓勵坦率交換意見，在近期進行與薪酬相關的調查時確立的。雖然如此，由於二零一三年薪酬水平調查的性質較為複雜，而顧問或有需要適當地跟進職方的意見，在這次非正式會議後，各次會議均按正式安排舉行，包括發出會議記錄。

³ 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。

代表⁴（職方）就二零一三年薪酬水平調查擬議的架構交換意見；

- (ii) 在二零一三年二月至二零一四年九月期間舉行六次諮詢會議，與職方就二零一三年薪酬水平調查擬議的調查方法及應用架構交換意見；
- (iii) 在二零一三年二月舉行三次簡介會，向政府各決策局／部門的職系／部門管理人員、部門協商委員會，以及員工工會／協會簡介擬議的調查方法；
- (iv) 顧問在二零一三年四月及五月為職系／部門管理人員、部門協商委員會及員工工會／協會舉辦三場工作坊，簡介職位檢視程序的詳情；以及
- (v) 在整個調查過程中，顧問一直與員工保持密切聯繫，透過簡介會及電話討論，以便他們了解二零一三年薪酬水平調查的工作。

1.11 員工團體對二零一三年薪酬水平調查的工作貢獻良多。薪常會已在討論的過程中，適當地考慮他們的意見。

1.12 薪常會也與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會保持緊密聯絡，並就私營機構進行薪酬調查的現行做法交換意見。有關交流有助進行二零一三年薪酬水平調查。

⁴ 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。

第二章

調查方法概要

2.1 當局邀請薪常會進行薪酬水平調查時已清楚表明，如有需要，薪常會可就一般架構及一般應用原則作出修訂。為此，薪常會首先要求顧問參考二零零六年薪酬水平調查的調查方法（即廣義界定的職位屬系和職位級別法），為二零一三年薪酬水平調查制訂並建議一套詳細的調查方法。

廣義界定的職位屬系和職位級別法

2.2 在檢討調查方法的過程中，薪常會收到很多來自職方、職系／部門管理人員、部門協商委員會以及員工工會／協會的意見。顧問在擬議二零一三年薪酬水平調查方法時，已適當考慮他們的意見。

2.3 顧問經全面檢討廣義界定的職位屬系和職位級別法後，建議二零一三年薪酬水平調查繼續沿用這方法。根據這方法，薪酬資料的比較按以下步驟進行：

- (i) 在公務員體系中選取具代表性和有合理私營機構職位作配對的職位⁵（下稱“公務員比較職位”）；
- (ii) 進行深入的職位檢視程序，以確定有關的公務員比較職位的工作特性詳情，以便找出配對的私營機構職位；
- (iii) 根據職位檢視程序的結果，公務員比較職位會按工作內容、工作性質、須承擔的責任輕重及一般資歷和經驗要求，與私營機構中大致相若的職位作配對；

⁵ 文中“職位”一詞是指某一職系內的某一職級，公務員隊伍中職系一般包括若干職級，職級較高者通常由職級較低者晉升填補。

- (iv) 蒐集私營機構配對職位的薪酬資料；以及
- (v) 按職位屬系和職位級別組合私營機構配對職位的資料，再整合為五個職位級別的私營機構薪酬指標。經整合的各職位級別的私營機構薪酬指標會用作與該職位級別相應的公務員薪酬指標作比較。

2.4 在總薪級表和第一標準薪級表支薪的文職職系公務員比較職位，主要按其大致的工作性質和一般須承擔責任的輕重，分別劃分為五個職位屬系和五個職位級別，以便與大致相若的私營機構職位作配對。職位屬系和職位級別的組合載於**表 1**如下：

表 1

	職位屬系 1: 文書及秘書	職位屬系 2: 內部支援	職位屬系 3: 公共服務	職位屬系 4: 工務	職位屬系 5: 操作支援
職位級別 1 ：總薪級表第 0 至 10 點 及第一標準薪級表第 0 至 13 點 (操作人員)					
職位級別 2 ：總薪級表第 11 至 23 點 (技術人員、助理行政人員和助理專業人員)					
職位級別 3 ：總薪級表第 24 至 33 點 (中層行政人員和專業人員)					
職位級別 4 ：總薪級表第 34 至 44 點 (經理和高級專業人員)					
職位級別 5 ：總薪級表第 45 至 49 點 (高級經理和最高層專業人員)					

2.5 私營機構中大致相若職位的薪酬數據是按照機構一般薪酬安排計算方法整合。根據這計算方法，不論參與調查機構的規模大小，均給予相等的比重。整合有關數據後，會得出各職位級別的私營機構薪酬指標，然後與相應的公務員薪酬指標作比較。

2.6 擬議的調查方法於二零一三年四月獲薪常會通過。調查方法和進行調查的程序詳載於《顧問報告書－實際調查工作及薪酬比較調查的結果》。公眾可瀏覽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）網站(<http://www.jsscs.gov.hk>)，閱讀報告書內容。

調查的參照日期

2.7 就數據的蒐集，調查工作訂定參照日期，以蒐集私營機構在調查參照日期前的 12 個月內的薪酬數據。

2.8 就參照日期，薪常會曾考慮不同方案，即二零一三年四月一日、二零一三年七月一日及二零一三年十月一日。儘管以二零一三年四月一日為參照日期的做法與近期進行的其他薪酬調查一致，但考慮到調查工作的整體時間表，以及薪常會認為訂定的參照日期應讓薪常會在參照日期起計約一年內向當局提交報告，以二零一三年四月一日為參照日期或會被視為並不合時。另一方面，二零一三年七月一日及二零一三年十月一日也許並非進行薪酬相關調查時較常採用的日期，但這兩個日期較貼近開展蒐集數據的時間，有助拉近參照日期與完成二零一三年薪酬水平調查日期。此外，在分析這三個方案時，於二零一三年五月一日生效經修訂的法定最低工資的影響亦是考慮因素之一。經考慮職方的意見並衡量各方案的利弊後，薪常會決定把二零一三年薪酬水平調查的參照日期訂定為二零一三年十月一日，原因是在三個方案當中，這能提供最新近的私營機構資料，以作薪酬比較之用。

2.9 有關如何蒐集公務員和私營機構的資料以作薪酬比較的詳情，分別載於第三章和第四章。

與薪酬趨勢調查的銜接

2.10 局長邀請薪常會進行調查時，特別指出薪酬水平調查與薪酬趨勢調查之間的三項主要不同之處，並表示不應純粹為使這兩項調查一致而把不同之處統一。顧問在制訂二零一三年薪酬水平調查的方法時，已評估是否適宜作出調整，以達致一致；並基於其以下簡述的分析，建議維持現狀：

- (i) 調查所涵蓋的機構：薪酬水平調查只涵蓋僱用 100 名或以上僱員的機構，而薪酬趨勢調查則同時涵蓋僱用 50 至 99 名僱員的機構。僱員人數少於 100 人的機構較難找到可觀數目的配對職位，亦較難在不同級別找到各式各樣的職位，以反映該機構層級之間的對比關係。再者，有關數據亦較易因個人情況受個別僱員的薪酬水平影響；
- (ii) 數據整合方法：薪酬水平調查採用機構一般薪酬安排計算方法(即非加權平均值計算方法)，而薪酬趨勢調查則採用加權平均值計算方法。機構一般薪酬安排計算方法被認為最能反映一般機構的薪酬安排，而該方法亦因此在市場上廣為使用。這方法也可避免調查結果受到少數僱用大量僱員而薪酬特別低或特別高的機構的不良影響，同時也不易因個別情況導致少數離群薪酬數據引起的偏差所影響；以及
- (iii) 職位級別及薪金級別的數目：薪酬水平調查把所涵蓋的僱員分為五個職位級別，而薪酬趨勢調查則採用三個薪金級別的劃分方法。五個職位級別為與私營機構職位進行職位配對提供良好的基準。如減少職位級別的數目，會減低職位配對的精確程度，並削弱調查反映私營機構各職位級別薪酬水平作比較的作用。這分類方法亦易於理解，並可輕易對應於大部分中至大型機構。

2.11 薪常會備悉顧問上述的分析，並認為基於兩項調查的目的有別，因此薪酬水平調查與薪酬趨勢調查之間的

三個主要不同之處，可繼續保留在二零一三年薪酬水平調查中。

第三章

選取公務員比較職位作薪酬比較

3.1 為了確保用作薪酬比較的公務員職位與私營機構職位是大致相若，顧問根據調查方法，以公務員比較職位的職責說明書⁶為基礎，與私營機構相類職位作配對以進行薪酬比較。由於公務員比較職位是比較的基礎，選取公務員比較職位是重要的步驟。

選取公務員比較職位的準則

3.2 顧問採用一套預先擬訂的準則，以確保公務員比較職位公務員體系中具合理代表性，並有大致相若的私營機構配對職位。為此，有關的公務員比較職位必須符合以下條件：

- (i) 在多間私營機構內可找到作合理配對的職位，而這些職位在工作性質、技能、資歷和經驗要求方面大致相若；
- (ii) 在公務員體系中應具代表性。每個公務員比較職系的編制不應少於100個職位；
- (iii) 整體來說，被選取的比較職位應合理涵蓋不同公務員薪級、不同職業範疇、不同的職位級別，以及不同政府決策局／部門；
- (iv) 在各職位級別有足夠數目的職位，以確保調查結果的可靠性；以及

⁶ 職責說明書是一套載述每個公務員比較職位的工作特性及須承擔的責任的文件，用以找出私營機構配對職位。

- (v) 用作配對和作為蒐集私營機構薪酬數據基礎的比較職位的總數，對於參與調查的私營機構來說，應該是合理和應付得來的。這做法一方面可確保比較的完整性，而另一方面則可避免這些機構不願意參與薪酬水平調查。

公務員比較職位的職位檢視程序

3.3 根據上述的選取準則和參考二零零六年薪酬水平調查所採用的名單，顧問擬議對 68 個職系合共 214 個公務員比較職位進行職位檢視程序，用以確定有關公務員比較職位的工作特性詳情，以便在私營機構中找出合適的職位作配對。該等公務員比較職位包括(i)二零零六年薪酬水平調查的 193 個職級；(ii)醫護界別的 14 個職級⁷（詳情載於下文第 3.9 至 3.10 段）；以及(iii)有表面理據可考慮納入為公務員比較職位的 7 個職級⁸。

3.4 顧問進行深入的職位檢視程序，包括邀請職系／部門管理人員在諮詢員工後就職責說明書提出意見，以及進行了 221 次會面，參與的員工代表共 1 504 人。

檢討公務員比較職位名單

3.5 在進行職位檢視程序期間，顧問根據選取準則，評估有關職系及職級（特別是擬議新增的職系及職級）是否適合納入二零一三年薪酬水平調查。

3.6 如下文第 4.3 段所述，其中一項選取私營機構的準則，是有關機構並非以公務員薪級表或公務員薪酬調整作為決定其員工薪酬水平或薪酬調整的主要考慮因素，或在

⁷ 這 14 個醫護界別職級分別屬登記護士職系（1 個職級）、醫生職系（2 個職級）、醫務化驗員職系（5 個職級）、藥劑師職系（2 個職級），以及註冊護士職系（4 個職級）。

⁸ 這 7 個職級分別屬牙科醫生職系（2 個職級）（亦屬醫護界別）、警察翻譯主任職系（4 個職級），以及文書主任職系中的高級文書主任職級。

過去五年內沒有這樣做。就此，二零零六年薪酬水平調查把教育、醫護及社會福利界別剔除，原因是這些界別中可找到合理配對職位的私營機構大都未能符合上述選取準則。

3.7 二零零六年薪酬水平調查完成至今已有一段時間，這三個界別的市場做法可能基於各種因素而有所改變。因此，顧問在二零一三年薪酬水平調查中，按目前情況再次研究此事。

3.8 經研究目前情況後，顧問的結論是上文提及教育及社會福利界別的情況仍然存在，所以建議在二零一三年薪酬水平調查中繼續剔除這兩個界別。

3.9 另一方面，顧問的初步評估認為醫護界別的機構與二零零六年薪酬水平調查時相比，明顯有跟隨市場薪酬安排的趨勢，所以可考慮把醫護界別納入二零一三年薪酬水平調查。因此，顧問在職位檢視程序中納入上文第 3.3 段所述的 14 個職級，連同另外建議可納入公務員比較職位的牙科醫生職系，作進一步研究。

3.10 顧問在職位檢視程序中確定這界別內有很多公務員的職責主要集中於公共健康服務，例如執行法例和推行健康教育，而這些職責在私營機構並不常見。此外，政府和私營機構在診症和化驗職責方面有不同角色。與私營機構的情況比較，這些職系的較高職級在督導和行政角色上責任較重。考慮到有可能用作配對的職位數目有限、可配對職位的涵蓋範圍和代表性不足等因素，薪常會決定在二零一三年薪酬水平調查剔除整個醫護界別。

公務員比較職位名單定稿

3.11 職位檢視程序能確定公務員比較職位的工作特性詳情。顧問亦根據選取準則，並參考了在職位檢視程序期間員工所表達的意見，評估有關職系及職級是否適合作為公務員比較職位。完成職位檢視程序後，顧問發現有八個

公務員比較職位⁹不再符合選取準則。由於已決定不把整個醫護界別納入二零一三年薪酬水平調查，這個界別的 16 個公務員比較職位（包括牙科醫生職系的兩個職級）亦隨之從名單中剔除。公務員比較職位的名單定稿包括 61 個職系的 190 個公務員比較職位，約佔非首長級文職職級編制的 67%。應部分員工的要求，顧問亦確定並無任何職系及職級在工作性質上有根本的改變而導致有需要重新分類到另一個職位屬系和職位級別組合。完成這項深入的職位檢視程序後，顧問共制訂了 361 份職責說明書，供職位配對之用。

⁹ 這八個公務員比較職位包括屋宇測量師職系的三個職級、高級文書主任、屋宇事務助理、高級助理評稅主任、助理產業測量師及助理屋宇保養測量師。

第四章

選取私營機構作薪酬比較

4.1 公務員比較職位是按職責說明書所述的工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求，與私營機構中大致相若的職位作配對。邀請私營機構參與薪酬水平調查的目的是選取私營機構中大致相若的職位作薪酬比較。

選取私營機構的準則

4.2 在決定採用哪種準則選取私營機構納入調查範圍以蒐集薪酬資料方面，指導原則是納入調查範圍的各間機構整體上應能合理反映香港市場普遍的薪酬水平，以供參考。

4.3 據此，二零一三年薪酬水平調查採用以下選取準則：

- (i) 有關機構應被普遍認為是穩健良好的僱主，在工資和薪酬方面，有一套合理和有系統的管理方法；
- (ii) 有關機構應有足夠數目可與公務員比較職位作合理配對的職位；
- (iii) 有關機構應在所屬行業中被視為具代表性的僱主，而僱員達100人或以上；
- (iv) 有關機構應根據適用於香港的因素及考慮，而並非根據適用於香港以外的因素和考慮，釐定薪酬水平；
- (v) 有關機構並非以公務員薪級表或公務員薪酬調整作為決定其員工薪酬水平或薪酬調整的主要考慮因素，或在過去五年內沒有這樣做；

- (vi) 被選取的機構如屬香港同一集團的機構，若是跟隨各自所屬的經濟行業情況制訂其薪酬安排，則有關機構應被視為獨立機構；
- (vii) 被選取的機構總體來說應廣泛代表各經濟行業；
- (viii) 應該有足夠數目的機構參與調查，確保每個職位屬系和職位級別組合可以從至少十間機構蒐集數據；以及
- (ix) 調查範圍應至少包括 70 至 100 間機構。

私營機構名單

4.4 作為起步點，二零一三年薪酬水平調查以二零一二年入職薪酬調查所邀請的四百多間機構作為基礎，以確保有合理數目的機構參與。顧問按照選取準則檢視後，選取了共 412 間機構。此外，有 40 間屬於下列類別的新增機構：(i) 來自醫護界別的機構（詳情載於上文第 3.6 至 3.10 段）；(ii) 就二零零六年薪酬水平調查中數據不足或數據僅僅足夠的職位屬系和職位級別組合，有機會提供相關職位的機構；以及 (iii) 由員工建議的機構。因此，最初展開職位配對的籌備工作時，有 452 間機構獲建議納入二零一三年薪酬水平調查。

4.5 顧問在完成職位檢視程序後，採取了以下步驟：

- (i) 根據所作的研究、在市場取得的資料，以及在職位檢視程序期間蒐集到的資料，再度審視私營機構的初步名單；
- (ii) 再度評估這些機構是否仍然符合選取準則；
- (iii) 因應員工意見，把一些被認為有可能提供配對職位的私營機構納入名單內；以及
- (iv) 由於已決定在二零一三年薪酬水平調查中剔除整個醫護界別，相應地把主要提供醫療相關職位的機構從名單中剔除。

最終獲邀參加二零一三年薪酬水平調查的私營機構名單共有447間機構。

第五章

職位配對及向私營機構蒐集薪酬資料

5.1 選取公務員比較職位及私營機構的情況已分別於第三章及第四章闡釋，其後的下一個步驟是找出大致相若的私營機構職位，以進行數據蒐集及分析。這步驟透過職位配對進行。

職位配對

5.2 職位配對是薪酬水平調查中最重要的一步驟之一。有關程序確保能選取大致相若的私營機構職位作薪酬比較。

職位配對的結果

5.3 在選取作職位配對的 61 個職系的 190 個公務員比較職位當中，合共有 59 個職系的 162 個公務員比較職位能在私營機構中找到配對職位。有兩個職位屬系和職位級別組合（即職位屬系 4 — 職位級別 1 及職位屬系 5 — 職位級別 2）不符合薪酬數據須取自至少十間私營機構的審核準則，因而在數據整合程序中已被剔除。找到配對的公務員比較職位名單（**附錄 D**）是與私營機構作薪酬比較的基礎。

參與調查機構的概況

5.4 在獲邀參與調查的 447 間私營機構當中，合共有 128 間（**附錄 E**）向顧問提供數據。這 128 間機構涵蓋香港廣泛的經濟行業，詳情見**表 2**如下：

表 2

經濟行業	機構數目	%
1. 住宿及膳食服務業	8	6.3%
2. 建造業	13	10.2%
3. 金融、保險及地產業	29	22.7%
4. 資訊及通訊業	2	1.6%
5. 製造業	9	7.0%
6. 專業及商用服務業	14	10.9%
7. 社會及個人服務業	17	13.2%
8. 運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業	16	12.5%
9. 批發、零售及進出口貿易業	20	15.6%
總計	128	100%

5.5 參與調查的機構有不同規模，分布情況合理。按僱員人數劃分的機構分布見表 3 如下：

表 3

僱員人數	機構數目	%
1. 100 – 500	52	40.6%
2. 501 – 1 000	21	16.4%
3. 1 001 – 5 000	45	35.2%
4. 5 000 以上	10	7.8%
總計	128	100%

5.6 就各職位級別¹⁰提供數據的機構數目見表 4 如下：

表 4

職位級別	提供數據的機構數目
職位級別 1	108
職位級別 2	123
職位級別 3	116
職位級別 4	107
職位級別 5	80

5.7 顧問向 128 間參與調查的私營機構蒐集薪酬數據作薪酬比較。私營機構已配對職位的數據按職位屬系和職位級別組合，再以機構一般薪酬安排計算方法，整合為不同職位級別的私營機構薪酬指標。下文第 5.8 段詳述如何將各職位級別經整合的私營機構薪酬指標與該職位級別相應的公務員薪酬指標作比較。

薪酬比較基礎

5.8 每個職位級別的公務員薪酬與私營機構薪酬，按以下基礎作比較：

- (i) 現金報酬總額：比較公務員薪酬和私營機構薪酬時，以現金報酬總額（而非基本現金報酬）為基礎。公務員的現金報酬總額包括薪金和以現金形式提供的附帶福利¹¹。同樣地，私營機構的現金報酬總額包括基本薪金、浮動薪酬和以現金形式提供的附帶福利；

¹⁰ 一間機構可就多於一個職位級別提供數據。因此，就各職位級別提供數據的機構數目相加，並不等於參與二零一三年薪酬水平調查的機構總數。

¹¹ 以現金形式提供的附帶福利包括房屋津貼、本地及海外教育津貼，以及學生旅費津貼。

- (ii) 私營機構薪酬的上四分位值：釐定每個職位級別的私營機構薪酬指標時，採用以機構一般薪酬安排計算方法整合私營機構現金報酬總額的上四分位值(P75)。這做法與政府應為良好僱主，因此公務員薪酬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；以及
- (iii) 公務員的名義中點薪金：釐定每個職位級別的公務員薪酬指標時，是採用每個指定職位級別的名義中點薪金，另加以現金形式提供的附帶福利的實際平均開支。名義中點薪金與實際薪金平均值不同，在一些特殊情況下，亦不會因應公務員隊伍在某特定時間的年齡和年資結構而有所偏頗。

5.9 經顧問整合的私營機構薪酬指標，以及公務員薪酬指標，載於第七章。

公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性

5.10 薪常會明白並完全認同公務員與私營機構各有獨有的特點，兩者之間在運作性質、工作要求、聘任／薪酬安排等方面存在固有差異。就公務員而言，其獨特性大致可分為以下兩類：

- (i) 獨有的職責，例如執法和規管工作、草擬法律、制訂並推行政策、代表政府出席可能對社會具影響力的會議或研討會、在短時間通知及特殊情況下執行緊急職務等；以及
- (ii) 獨有的特點，例如執行職務時會受到更強的社會監察、須符合更高的操守標準、在個人操守方面須遵守更嚴格的守則等。

薪常會亦深明近年香港社會和政治環境有所轉變，而公務員面對的壓力與日俱增，公眾對政府透明度、問責性和回

應市民訴求的期望也不斷提升。

5.11 儘管公務員職位有其本身獨有的職責和特點，顧問在進行調查期間確認私營機構也有獨特性。舉例來說，由於私營機構僱員的工作性質和職責較易衡量，他們一般都因為要達到訂下的目標而持續承受壓力。一般而言，他們的事業前途和職業保障會更直接地受到個人和機構表現及宏觀經濟環境影響。私營機構通常採用較為靈活的聘用和解僱安排，按需要時招聘或遣散的情況不時發生。晉升安排一般差異較大，也較受個人表現、機構表現及市場情況影響。

5.12 薪常會明白並不可能量化公務員和私營機構各自獨有的職責和特點。儘管如此，薪常會在研究如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系時，已全面考慮兩者獨有的職責和特點。

第六章

應用調查結果的原則及考慮因素

6.1 當局邀請薪常會進行調查時已經表明，二零零六年薪酬水平調查的應用架構純粹供參考；薪常會就如何應用二零一三年薪酬水平調查結果作出建議時，不應感到有任何掣肘。

二零零六年薪酬水平調查的應用

6.2 薪常會備悉，在二零零六年薪酬水平調查，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向下或向上調整。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。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的可接受偏差幅度，因此，各個公務員薪級表維持不變。

二零一三年薪酬水平調查的全面考慮的做法

6.3 就二零一三年薪酬水平調查，薪常會認為應採用全面考慮的做法。為此，薪常會參考二零零九年和二零一二年入職薪酬調查所採用的做法，制訂了多項原則及考慮因素，為全面考慮的做法提供依據。薪常會已就有關原則及考慮因素，徵詢並適當地考慮職方的意見。

應用二零一三年薪酬水平調查的原則及考慮因素

與私營機構薪酬保持大致相若

6.4 公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若繼續是整個公務員薪酬政策的主要目標之一，其目的包括確保公務員薪酬是公務員和市民都認為是公平的。由於薪酬水平調查每六年進行一次，加上市場薪酬的變動難以預測，我們必須採取較宏觀及長遠的角度，以保持公務員與私營機構的薪酬大致相若。

薪酬水平調查的性質

6.5 薪酬水平調查的設計是每六年進行一次，以評估公務員薪酬與私營機構薪酬於特定的參照日期是否保持大致相若。調查範圍涵蓋所有非首長級文職公務員。在應用調查結果時，避免公務員薪酬過分波動極為重要，並應有適度的靈活性。

6.6 此外，市場經常變化。薪酬水平調查只是在特定的時刻捕捉市場資料，而調查結果將會應用於所有非首長級文職公務員一段頗長的時間¹²。因此，在訂定公務員薪酬水平時，不適宜絕對跟隨私營機構薪酬某一刻的狀況。

公務員薪酬的吸引力和穩定性

6.7 公務員薪酬政策的基石，是提供足夠的薪酬去吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供有效率和成效兼備的服務。因此，確保公務員薪酬的吸引力，對政府可在競爭日益激烈的人力市場中吸引、挽留和激勵人才非常重要。就公務員的薪酬水平作調整須經過審慎考慮。

¹² 至於紀律部隊及首長級職系，薪常會將留待當局在適當地考慮紀常會和首常會的意見後，考慮會否及如何把薪常會的建議應用於紀律部隊及首長級職系。

6.8 薪常會亦同意政府繼續維持作為良好僱主的整體目標。就二零一三年薪酬水平調查而言，這目標透過把公務員薪酬與薪酬較為優厚的私營機構職位作比較而落實。私營機構薪酬的上四分位值將作為比較基礎。

公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性

6.9 眾所周知，公務員與私營機構存在固有的差異，例如：薪金調升機制、員工的流動性、薪酬架構的靈活性等。

6.10 而且，公務員及其私營機構的相類職位亦各有其獨特的職務及特性。公務員部分獨有的職務包括制訂政策、執法、草擬法律、監管工作、救援行動、在危急及特殊情況下的工作等。此外，一般而言，公務員在執行職責時會受到更強的社會監察、他們須符合更高的操守標準、及遵守更嚴格的行為守則等要求。另一方面，私營機構亦有其獨特之處。例如，部分員工需要為追趕富挑戰性的銷售目標而經常面對壓力。由於情況不同，公務員薪酬不適宜絕對跟隨私營機構薪酬的浮動。

6.11 薪常會認同兩者之間的固有差異及其獨特性，並會在建議應用調查結果時加以考慮。

統計調查的固有差異及偶然因素

6.12 一如其他調查，薪酬水平調查不能絕對精確無誤地反映私營機構的薪酬。以薪酬水平調查的規模及複雜性而論，某程度的統計差異在所難免。因此，在應用調查結果時，建議的做法是容許一定程度的靈活性。

6.13 由多項因素所產生的統計差異及偶然因素也在所難免。例如：調查所定的參照日期、選取參與調查的私營機構、所選取的私營機構對參與調查的意願、參與調查的私營機構所提供的薪酬數據的深度和廣度、這些機構是否有可作比較的配對職位、它們的員工結構和業務表現等。

雖然調查結果提供了客觀的數據作比較之用，絕對緊隨這些深受不同因素影響的市場情況並不恰當。

全面利益

6.14 維持一支長期穩定的公務員隊伍，對政府順利運作，以及持續有效地提供各項公共服務而言尤關重要。公務員薪酬的波動或頻繁的變動不利於維持一支穩定的公務員隊伍，亦很可能影響員工士氣及工作動力。此外，政府是香港最大的僱主。政府在薪酬調整方面作出任何舉動，不論上調或下調，均會對私營機構造成影響，包括對勞動市場的影響及對社會傳達的訊息兩方面。

6.15 薪常會認同公務員的意見、利益及員工士氣一向是考慮公務員薪酬調整的相關因素，並應繼續如是。因此，就應用調查結果制訂建議時，顧及包括公務員及公眾在內的全面公眾利益是重要的。薪酬水平調查若要具備公信力，調查結果的應用必須是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。

第七章

薪酬比較及應用調查結果的建議

7.1 二零一三年薪酬水平調查以二零一三年十月一日作為參照日期，成功蒐集了 128 間私營機構的薪酬數據，並為 162 個公務員比較職位找到私營機構配對職位。

薪酬比較結果

7.2 二零一三年薪酬水平調查的結果摘要，載於表 5 如下：

表 5

職位級別	公務員薪酬 指標 (年度)(元) (a)	私營機構薪酬 指標 (年度)(元) (b)	比較率 (a) / (b)
職位級別 1 (總薪級表第 0 至 10 點及 第一標準薪級表)	178,017	182,536	98%
職位級別 2 (總薪級表第 11 至 23 點)	352,368	337,789	104%
職位級別 3 (總薪級表第 24 至 33 點)	589,552	614,298	96%
職位級別 4 (總薪級表第 34 至 44 點)	907,681	923,634	98%
職位級別 5 (總薪級表第 45 至 49 點)	1,223,094	1,333,969	92%

7.3 每個職位級別的公務員薪酬指標計算方法，是以該職位級別的名義中點薪金，另加以現金形式提供的附帶福利的實際平均開支。而每個職位級別的私營機構薪酬指

標，則是該職位級別的基本薪金、浮動薪酬，以及以現金形式提供的附帶福利的總和。公務員薪酬指標除以私營機構薪酬指標得出的比較率（以百分率形式顯示）顯示兩者的薪酬差距。如比較率為 100%，即表示在該職位級別，公務員薪酬指標相等於私營機構薪酬指標。

7.4 如上表所載，職位級別 1、3、4 及 5 的公務員薪酬指標分別低於私營機構薪酬指標 2%、4%、2% 及 8%；而職位級別 2 的公務員薪酬指標則高於私營機構薪酬指標 4%。職位級別 1 至職位級別 4 的公務員薪酬指標與私營機構薪酬指標的差距均在 4% 之內，就職位級別 5 而言，兩個指標的差距則為 8%。

應用調查結果的建議

7.5 按上述的調查結果，薪常會需要考慮的問題是：公務員薪酬在哪一點應被視為偏離市場而須作出薪酬調整；以及如認為須調整公務員薪酬時應如何調整。

7.6 在研究上述問題時，薪常會參考了載於**第六章**在全面考慮做法下的原則和考慮因素。薪常會的分析於下文闡述。

與私營機構薪酬保持大致相若

7.7 政府的公務員薪酬政策，其中一個主要目的是保持公務員與私營機構的薪酬大致相若。這項政策建基於一個合乎情理的原因：公務員隊伍與私營機構存在固有差異，而且各有獨特性，要達致公務員薪酬與市場絕對相若，既不公平，亦不切實際。事實上，是次薪酬水平調查所採用的廣義界定的職位屬系和職位級別法，其設計正正是要把公務員薪酬與私營機構薪酬作概括性比較，而不是以個別的職系和職級作比較。

7.8 就上文第 7.2 段的調查結果而言，若按絕對相若的

方法處理，則公務員薪酬將自動並劃一地純粹按數字上的差距獲得調整，達致其與市場完全一致。舉例來說，職位級別 2 的比較率為 104%，便應向下調 4%；而職位級別 3 的比較率為 96%，則應向上調 4%。這些調整將會在沒有進一步分析和不論差距幅度多少的情況下均機械式地進行。這做法明顯違反大致相若的原則。

7.9 在分析調查結果後，就職位級別 1 至職位級別 4 而言，由於公務員薪酬指標與私營機構薪酬指標的差距分別為 -2%、+4%、-4% 及 -2%，薪常會認為兩者的薪酬應被視為大致相若。至於職位級別 5，由於差距為 -8%，薪常會認為差距顯著，因此應作適當處理。

薪酬水平調查的性質

7.10 薪酬水平調查只是在特定的參照日期捕捉市場資訊。二零一三年薪酬水平調查採用二零一三年十月一日為調查的參照日期。參與調查的私營機構的底薪以二零一三年十月一日為基礎按年計算，而其他計算在內的項目則以該日期前 12 個月內所收取的款額計算。根據政府經濟顧問的報告，在進行調查時，在外圍環境仍充滿挑戰下，香港經濟錄得溫和增幅。勞工市場在二零一三年全年保持穩健，並繼續處於全民就業。名義工資及收入繼續穩健增長。由於經濟穩步增長和本地需求強韌，二零一三年的整體勞工需求仍然殷切。因此，薪常會留意到，是次薪酬水平調查是在宏觀經濟環境大致穩定和有利的的情況下進行。然而，政府經濟顧問最近表示，在二零一四年全年合計本港經濟料只會有輕微增長。鑑於本地及外圍環境的最新經濟狀況，二零一四年全年的本地生產總值增長預測由五月份時的 3% 至 4%，下調至八月份時的 2% 至 3%。

7.11 在上述背景下，薪常會評估，在處理職位級別 5 的薪酬差距時，把上調幅度作出適度調節（即並非足額調整 8%）屬合理的做法。

公務員薪酬的吸引力和穩定性

7.12 薪常會備悉職位級別 5 的人員屬經驗豐富的公務員，例如總行政主任、高級政府律師及高級工程師。一般而言，這些人員具備豐富的專業知識，在推行政府政策及計劃方面，擔當重要角色，並執行高層次職務，例如進行策略性規劃、督導大型計劃，以及提供專業意見等。這些人員亦有助指導和培訓下屬，對確保公務員隊伍的延續性，尤為重要。

7.13 薪常會亦留意到，二零零六年薪酬水平調查亦顯示職位級別 5 有薪酬差距，其公務員薪酬指標落後於市場的指標。在二零零六年薪酬水平調查，職位級別 5 的比較率是 95%，而在是次薪酬水平調查則為 92%。換言之，這個級別與私營機構的薪酬差距在過去七年擴大了 3%。

公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性

7.14 正如上文第 5.10 段所述，薪常會明白並充分確認公務員與私營機構在多個方面均存在不同之處。公務員的薪酬結構較為循序漸進，而公務員的薪酬安排亦較劃一及標準化；私營機構薪酬則容許有更大的靈活性，以適應市場不斷轉變的情況。政府較着眼於社會的整體利益，而私營機構則大多屬於商業性質，講求盈利。維持一支長期穩定的公務員隊伍，對政府順利運作至關重要；而私營機構則較為靈活多變，以切合當前環境。

7.15 因此，薪常會認為，兩個界別之間的固有差異及獨特性，可用作進一步確定薪常會在上文第 7.7 至 7.9 段所述有關大致相若的原則的看法，即絕對比較並劃一兩個界別的薪酬並不適當；職位級別 1 至職位級別 4 的薪酬水平與私營機構大致一致，而職位級別 5 卻出現顯著差異，應作出調整。

統計調查的固有差異及偶然因素

7.16 縱然薪酬水平調查可就公務員及私營機構的薪酬作出科學化及客觀的比較，但必須承認薪酬水平調查不能完全精確地反映私營機構在某特定時間的薪酬情況。以薪酬水平調查的規模及複雜性而論，某程度的統計差異及偶然因素在所難免。

7.17 就此，薪常會觀察到，二零零六年薪酬水平調查考慮到多項因素，包括統計調查的固有差異及偶然因素，採用了正負五個百分點的偏差幅度。薪常會認為，這個偏差幅度可作為合理的緩衝，避免公務員薪酬過分波動。是次薪酬水平調查如以這個幅度作為參考，職位級別 5 的上調幅度為 3%。

全面利益

7.18 薪常會完全明白確保公務員薪酬具吸引力的重要性，但鑑於公務員薪酬由公帑支付，因此任何公務員薪酬調整獲公務員和他們所服務的市民都視為公平也同樣重要。在調查過程中，薪常會一直致力以客觀持平的態度履行工作，並且盡最大努力顧及和平衡各持份者的不同及有時互有衝突的利益。

7.19 由於沒有一個數學方程式可以精確地用科學方法得出應作薪酬調整的界限，因此薪常會要作出判斷，決定各職位級別應否作出調整；若認為應作出調整，則要決定調整的幅度。經平衡個別持份者、公務員隊伍和整體社會的利益，薪常會認為因應二零一三年薪酬水平調查的背景，職位級別 1 至職位級別 4 人員的薪金維持不變的建議，以及職位級別 5 人員的薪金作適度調節的 3% 加薪建議，是持平、合理而且具充分理據的。

總結

7.20 基於以上分析，薪常會**建議**按以下方式應用二零

一三年薪酬水平調查的結果：

職位級別	建議
職位級別 1	總薪級表第 0 至 10 點及第一標準薪級表第 0 至 13 點的非首長級文職公務員的薪金維持不變
職位級別 2	總薪級表第 11 至 23 點的非首長級文職公務員的薪金維持不變
職位級別 3	總薪級表第 24 至 33 點的非首長級文職公務員的薪金維持不變
職位級別 4	總薪級表第 34 至 44 點的非首長級文職公務員的薪金維持不變
職位級別 5	總薪級表第 45 至 49 點的非首長級文職公務員的薪金向上調整 3%

相關執行事宜

7.21 由於建議職位級別 1 至職位級別 4 維持不變，而其他非首長級文職公務員的薪級表¹³的薪點全都在職位級別 1 至職位級別 4 的薪酬範圍內，因此薪常會亦**建議**有關的薪級表維持不變。

7.22 至於職位級別 5 的薪酬調整生效日期，薪常會**建議**訂定為提交本報告書的月份的第一天。薪常會明白，公務員或會期望薪酬調整的生效日期會追溯至調查的參照日期（即二零一三年十月一日），正如年度公務員薪酬調整¹⁴的情況一樣。然而，薪常會不認為這是適當安排。

¹³ 其他非首長級文職公務員的薪級表包括見習職級薪級表、技工學徒薪級表 and 技術員學徒薪級表。

¹⁴ 根據年度公務員薪酬調整的既定做法，任何薪酬上調的生效日期會追溯至四月一日，這也是薪酬趨勢調查的參照日期。

7.23 鑑於薪酬水平調查的規模及複雜性，其較每年的薪酬趨勢調查需要更長時間完成。調查的參照日期與薪常會在完成調查和就建議定稿後把報告書提交當局之間，無可避免會有較長的時間差距。就是項調查而言，假如把薪酬調整的生效日期訂定為調查的參照日期（即二零一三年十月一日），則補發薪金會超過一年。薪常會認為這樣長的補發薪金安排並不合適，也不符合公眾對當局審慎運用公帑的期望。

第八章

其他意見及鳴謝

8.1 薪常會在這最後一章，臚列二零一三年薪酬水平調查過程中整合的一些意見，以供日後進行薪酬水平調查時作參考。二零一三年薪酬水平調查得以順利完成，全賴相關各方的努力，薪常會謹此致謝。

意見

8.2 二零一三年薪酬水平調查涵蓋非首長級文職公務員職系。薪常會完全明白，是項調查對公務員的影響可能很深遠。薪常會也認同，不同持份者（主要是不同職系及職級的公務員，以及市民大眾）有不同的利益。在進行二零一三年薪酬水平調查的過程中，薪常會廣泛諮詢了員工和外界持份者，並致力從分歧中尋求共識，務求制訂一套同時獲公務員和他們所服務的市民都認為是公平和可接受的建議。然而，我們必須承認沒有建議有可能符合所有持份者的利益及期望，而薪常會認為目前的建議已適當平衡各方利益。儘管如此，由於各持份者有不同利益，以及薪酬水平調查的影響深遠，因此薪酬水平調查將繼續是富挑戰和具爭議的工作。

8.3 這是薪常會首次根據更完備機制進行的薪酬水平調查，而在過程中參考了以往與薪酬相關的調查，包括二零零六年薪酬水平調查。根據這兩次進行薪酬水平調查所得的經驗，薪常會認為目前是適當的時機，讓當局考慮是否應進行檢討。檢討或可涵蓋其中以下範疇：

- (i) 調查方法：鑑於二零一三年薪酬水平調查的涵蓋範圍廣泛和其複雜性，以及與二零零六年薪酬水平調查已相隔一段時間，顧問在二零一三年薪酬水平調查開始時，已就調查方法進行了全面的檢

討。薪常會認為，整體來說，廣義界定的職位屬系和職位級別法是在大致相若原則下比較公務員薪酬與私營機構薪酬的務實方法。然而，私營機構的薪酬安排和政策或會不時改變。為審慎起見，薪常會認為應適當地為下次薪酬水平調查再次檢討調查方法；

- (ii) 應用事宜：就如何應用二零一三年薪酬水平調查結果，薪常會乃根據在全面考慮做法下的原則和考慮因素而制訂建議，而相關的原則和考慮因素乃經廣泛諮詢職方後才確立。正如**第六章**所闡述，薪常會在這過程中並沒有受二零零六年薪酬水平調查的應用架構所掣肘。同樣地，薪常會認為，在日後的薪酬水平調查制訂應用架構時，應顧及當時的情況，而不應受二零一三年薪酬水平調查所採用的做法所限制。儘管如此，薪常會認為值得總結二零零六年及二零一三年薪酬水平調查所得的經驗，有關經驗對日後的薪酬水平調查很有參考價值；以及
- (iii) 進行薪酬水平調查的時間性：進行如此規模的調查是甚具挑戰性的。由於調查的性質甚為複雜，並且要公務員和私營機構積極參與，所以調查工作用了超過兩年時間才完成。在調查進行期間，薪常會和顧問都進行了詳細檢討，並在每個階段廣泛諮詢職管雙方。職位檢視程序是人手密集的過程，公務員須付出相當多的時間和努力。另一方面，為收集私營機構薪酬資料以作比較，亦要耗費私營機構不少工夫。

此外，根據**更完備機制**，入職薪酬調查是每三年進行一次而薪酬水平調查則每六年進行一次。換言之，每隔六年便會出現重疊情況，而兩項調查將會在同一年同時進行。鑑於所涉及的工作量和資源，薪常會認為這做法並不理想。事實上，薪常會在同意進行原計劃在二零一二年展開的入職薪酬調查和薪酬水平調查時，已提出應該把這兩

項調查脫鈎，而當局亦已同意有關做法。基於以上情況，當局或可考慮是否須檢討日後進行薪酬水平調查的時間性，即應否繼續每六年進行一次，或相隔不同時期進行。

8.4 此外，薪常會想指出，為使日後進行的薪酬水平調查具公信力和得到相關持份者的支持，上述檢討必須在下一期薪酬水平調查展開前完成。

鳴謝

8.5 薪常會感謝各方對二零一三年薪酬水平調查的貢獻。我們謹向職方及其會員致意，感謝他們透過薪酬水平調查諮詢會議和意見書所表達的寶貴意見。我們亦感謝各職系／部門管理人員在調查期間協助聯絡其員工，以及各部門協商委員會和員工工會／協會提供的寶貴意見。我們也向所有曾參與深入的職位檢視程序的員工代表致謝。

8.6 同時，我們感謝香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會，與我們分享進行薪酬調查工作的經驗，並呼籲其成員機構參與二零一三年薪酬水平調查。我們亦感謝所有參與調查的私營機構的支持和衷誠合作。

8.7 薪常會也在此向上一任主席羅家駿先生，SBS，JP 表示謝意；在他的出色領導下，是項調查工作得以順利展開。最後，我們也感謝聯合秘書處全體人員在調查期間一直努力不懈，竭誠提供支援。

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。

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（由二零一二年八月一日起）

羅家駿先生，SBS，JP（至二零一二年七月三十一日止）

委員

陳瑞盛先生，JP（至二零一四年七月三十一日止）

陳子政先生，BBS，JP（由二零一四年一月一日起）

陳詠儀女士

張震遠先生，GBS，JP（至二零一二年十二月三十一日止）

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（至二零一三年十二月三十一日止）

林健鋒議員，GBS，JP（至二零一三年十二月三十一日止）

李鑾輝先生（由二零一四年一月一日起）

李慧賢女士，BBS，JP（由二零一四年八月一日起）

勞建青先生（由二零一三年一月一日起）

彭耀佳先生，SBS，JP（至二零一三年十二月三十一日止）

孫永泉教授

謝偉銓議員，BBS（由二零一四年一月一日起）

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)

香港金鐘道 88 號
力寶中心第 2 座 7 樓 701 室
公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿先生，SBS，JP

羅主席：

二零一二年薪酬水平調查及入職薪酬調查

我們擬邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）進行二零一二年薪酬水平調查及二零一二年入職薪酬調查，並就如何把這兩項調查的結果應用於非首長級文職公務員職系提供建議，但有關安排仍有待職方的正面回應。

更完備的公務員薪酬調整機制

按照更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制），公務員薪酬會定期透過三項不同的調查，與私營機構薪酬作比較。這三項調查分別為：(i)每六年一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若；(ii)每三年一次的入職薪酬調查，以比較公務員文職職系的入職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的入職薪酬；以及(iii)每年一次的薪酬趨勢調查，以確定私營機構在年度之間的薪酬調整。

二零一二年薪酬水平調查

由於上一次的薪酬水平調查在二零零六年進行，所以下一次的調查應在二零一二年進行。一如上一次的薪酬水平調查，下一次的調查只會涵蓋非首長級文職公務員。然而，首長級人員和紀律部隊亦是公務員體系不可

或缺的一部分，因此當局會在考慮如何把二零一二年薪酬水平調查的結果應用於這些公務員時，諮詢首長級薪俸及服務條件常務委員會（首常會）和紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的意見。

二零零六年薪酬水平調查由公務員事務局在專業顧問協助下進行，並在過程中諮詢職方意見。其調查結果和建議的應用方法已提交薪常會（和其餘兩個關於紀律部隊和首長級公務員薪俸及服務條件的委員會），以供參閱和徵詢意見。為了提高薪酬水平調查的公信力，以及讓公務員和社會大眾更為接受調查結果，我們相信由薪常會進行二零一二年薪酬水平調查，會較由公務員事務局進行更為合適。為此，薪常會可備悉二零零六年薪酬水平調查的主要特點（這些特點已經與職方廣泛討論）如下：

- (a) 採用廣義界定的職位屬系和職位級別法；
- (b) 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；
- (c) 把公務員比較職位與私營機構相若職位配對比較；
- (d) 從私營機構選取穩健良好的僱主參與調查；
- (e) 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；以及
- (f) 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。

根據二零零六年薪酬水平調查的經驗，行政會議通過日後進行薪酬水平調查時採用上述的一般架構，但須就下列三項薪酬水平調查與薪酬趨勢調查的主要不同之處進行檢討：

- (a) 調查所涵蓋的公司：薪酬水平調查只涵蓋僱用100名或以上僱員的公司，薪酬趨勢調查則同時涵蓋僱用50至99名僱員的公司；
- (b) 數據整合方法：薪酬水平調查採用以機構一般薪

酬安排計算方法（即非加權平均值計算方法），而薪酬趨勢調查則採用加權平均值計算方法，並應用計算因子；以及

- (c) 職位級別及薪金級別的數目：薪酬水平調查把所涵蓋的僱員納入五個職位級別，薪酬趨勢調查則採用三個薪金級別。

如薪常會答應進行調查，在不影響薪常會的獨立性和有關二零一二年薪酬水平調查方法的決定的大前提下，我們須指出上述不同之處應是由於薪酬水平調查和薪酬趨勢調查的目的和作用有別。我們認為不應純粹為求一致而把兩者統一。

除了進行二零一二年薪酬水平調查（如薪常會同意的話），我們也希望薪常會就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系向當局提供意見。為此，薪常會可備悉行政會議就二零零六年薪酬水平調查所通過的應用架構：

- (a) 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；
- (b) 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；
- (c) 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
- (d) 根據上文(a)至(c)項建議應用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。

我們想再次強調，以上各項純粹只供參考，薪常

會就如何把二零一二年薪酬水平調查結果應用於公務員提出建議時，不應感到有任何掣肘（如薪常會同意接受邀請）。

我們會在下月初，就擬邀請薪常會進行二零一二年薪酬水平調查並就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系提出建議一事，徵詢職方的意見。

二零一二年入職薪酬調查

薪常會上一次進行入職薪酬調查是二零零九年，調查範圍只涵蓋非首長級文職公務員職系。當局經徵詢紀常會和職方的意見後，已全面落實調查結果和薪常會就如何把調查結果應用於公務員所提出的建議。

基於薪常會進行二零零九年入職薪酬調查的成功經驗，並且為了維持調查的獨立性和公信力，我們屬意由薪常會進行二零一二年入職薪酬調查，調查範圍同樣只涵蓋非首長級文職公務員職系。在這方面，我們注意到第一批三三四新學制下的香港中學文憑考試畢業生將在二零一二年下半年投入勞工市場。儘管如此，在短期內，勞工市場上絕大多數的求職者仍擁有「舊」學制的資歷（例如香港中學會考、香港高級程度會考等），所以公務員的資歷組別制度應仍然適用。

我們亦希望薪常會能就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系向當局提出意見（如薪常會答應進行二零一二年入職薪酬調查）。至於如何把調查結果應用於紀律部隊一事，我們會另行徵詢紀常會的意見。

一如二零一二年薪酬水平調查，我們會於下月初，就擬邀請薪常會進行二零一二年入職薪酬調查並就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系提出建議一事，徵詢職方的意見。

資源

我們希望可於下月再次發信，正式邀請薪常會在二零一二年進行上述兩項調查，以及就如何把調查結果應用於公務員向當局提出意見，並期望薪常會接受邀請。如薪常會答應的話，我們將會向公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處提供足夠的財政和人力資源，以支持薪常會進行這兩項重要工作。

公務員事務局局長俞宗怡

副本送：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

二零一一年十一月十一日

(中譯本)

香港金鐘道88號
力寶中心第2座7樓701室
公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
羅家駿先生，SBS，JP

羅主席：

二零一二年薪酬水平調查和二零一二年入職薪酬調查

繼本人於十一月十一日發出函件後，現再致函正式邀請公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）進行二零一二年薪酬水平調查和二零一二年入職薪酬調查，並就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系提出建議。

我們於上周徵詢了職方代表（即四個中央評議會職方及四個主要跨部門公務員工會的代表）的意見。考慮到薪常會的獨立性，在進行私營機構薪酬相關的調查方面擁有豐富經驗，以及對公務員體系有深厚認識，職方代表就上述邀請表示支持。他們特別要求薪常會在籌備和進行這兩項調查（尤其是薪酬水平調查）的過程中，讓職方緊密參與，並諮詢職方的意見。

鑑於上一次的薪酬水平調查和入職薪酬調查分別以二零零六年四月一日及二零零九年四月一日為參照日期，而兩項調查分別為每六年和三年進行一次，因此，下一次的薪酬水平調查和入職薪酬調查應以二零一二年四月一日為參照日期。雖然當局亦認為，以上述日期作為兩項調查的參照日期較為可取，但我們理解薪常會必須有充分時間做好籌備工作、讓職方代表參與，以及進行實際的調查工作。我們亦理解，確保薪常會獨立性的重要性。基於這些原因，我們會讓薪常會自行決定二零一二年薪酬水平調查和二零一二年入職薪酬調查的參照日期。我們期待薪常會在所選取的參照日期後一段合理時間內完成兩項調

查，並向當局提交調查結果及其建議，因為調查參照日期與得出調查結果並建議把結果應用於公務員兩者之間的時間差距，難免會影響薪酬相關調查結果的適切程度。在下次薪酬水平調查和入職薪酬調查進行期間，由薪酬趨勢調查委員會督導每年一次的薪酬趨勢調查會繼續根據既定的時間表進行。

我們在上述函件曾提及日後的薪酬水平調查的一般架構，以及把日後的薪酬水平調查結果應用於公務員的一般原則。我們想指出有關資料是讓薪常會作參考之用。為維持薪常會的獨立性，我們認為應由薪常會決定二零一二年薪酬水平調查（及二零一二年入職薪酬調查）的調查方法，以及如何把這項調查（及二零一二年入職薪酬調查）的結果應用於公務員相關職系。

一如我在較早前的函件所述，下一次的薪酬水平調查和入職薪酬調查只會涵蓋非首長級文職公務員職系。當局在收到薪常會提交的調查結果和建議後，會就調查結果應用於紀律部隊和首長級公務員職系的事宜上，諮詢紀常會和首常會的意見。此外，我們鼓勵薪常會考慮應否及如何邀請該兩個委員會在適當時間參與這兩項調查。我們亦會致函這兩個諮詢組織，告知他們當局會邀請薪常會進行下一次的薪酬水平調查和入職薪酬調查。

薪常會得到公務員尊重，不單在於薪常會持平和專業，還因為薪常會在您的領導下，過去一直與職方代表緊密合作。因此，我們相信薪常會在籌備和進行這兩項調查期間，會因應職方代表的要求，讓他們緊密參與並諮詢其意見。同樣地，我們有信心薪常會將繼續貫徹一向的做法，在進行與薪酬相關的調查時，適當地與有關的外間持份機構（例如人力資源機構）互相交流，以提高整個調查過程的透明度和公信力。

希望薪常會能接受我們的邀請。

公務員事務局局長俞宗怡

副本送：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

二零一一年十二月十三日

在私營機構找到配對的公務員比較職位 一
按職位屬系和職位級別組合分類

截至二零一三年 四月一日的幣值(元)	職位屬系1 文書及秘書	職位屬系2 內部支援	職位屬系3 公共服務	職位屬系4 工務	職位屬系5 操作支援
職位級別 1 總薪級表第 0 至 10 點， 第一標準薪級表第 0 至 13 點 (9,930 元 - 18,535 元)	助理文書主任 文書助理 二級私人秘書	二級電腦操作員 二級物料供應員	一級文化工作助理員 二級文化工作助理員 郵務員 郵差 節目助理	二級監工 #	技工 管工 工目 汽車司機 產業看管員 高級技工 高級屋宇事務助理 一級工人 二級工人
職位級別 2 總薪級表第 11 至 23 點 (19,675 元 - 35,930 元)	文書主任 一級私人秘書	二級會計主任 二級系統分析／程序編製主任 助理新聞主任 助理物料供應主任 助理物業估價測量師 一級電腦操作員 二級行政主任 律政書記 二級法定語文主任 高級電腦操作員 二級統計主任 一級物料供應員	助理評稅主任 二級助理郵務監督 二級助理勞工事務主任 二級助理康樂事務經理 文化工作副經理 助理節目主任 房屋事務主任 二級聯絡主任 二級職業安全主任 高級文化工作助理員 高級郵務員 二級運輸主任	助理建築師 助理屋宇裝備工程師 助理屋宇裝備督察 助理工程監督 助理機電工程師 助理電氣督察 助理電子工程師 助理電子督察 助理工程師 助理土力工程師 助理工程督察 助理機械督察 助理工料測量師 助理結構工程師 測量主任 技術主任 一級監工	高級管工 #

兩個職位屬系和職位級別組合（即職位屬系 4－職位級別 1 及職位屬系 5－職位級別 2）不符合薪酬數據須取自至少十間私營機構的審核準則，因而在數據整合程序中被剔除。

截至二零一三年 四月一日的幣值(元)	職位屬系 1 文書及秘書	職位屬系 2 內部支援	職位屬系 3 公共服務	職位屬系 4 工務	職位屬系 5 操作支援
職位級別 3 總薪級表第 24 至 33 點 (37,625 元- 56,810 元)		一級會計主任 一級系統分析／程序編製主任 助理電腦操作經理 產業測量師* 一級行政主任 政府律師* 新聞主任 一級法定語文主任 高級二等律政書記 高級統計主任 高級物料供應員 高級物業估價主任 一級統計主任 統計師* 物料供應主任 庫務會計師* 物業估價測量師*	評稅主任* 一級助理郵務監督 副房屋事務經理 一級助理勞工事務主任 一級助理康樂事務經理 一級聯絡主任 文化工作經理 一級職業安全主任 節目主任 郵務主任 一級運輸主任	建築師* 屋宇裝備工程師* 屋宇裝備督察 工程監督 機電工程師* 電氣督察 電子工程師* 電子督察 工程師* 土力工程師* 工程督察 屋宇保養測量師* 機械督察 工料測量師* 高級測量主任 高級技術主任 結構工程師*	

* 薪級表橫跨職位級別 3 及 4 的職級。

截至二零一三年
四月一日的幣值(元)

職位屬系 1
文書及秘書

職位屬系 2
內部支援

職位屬系 3
公共服務

職位屬系 4
工務

職位屬系 5
操作支援

<p>職位級別 4</p> <p>總薪級表第 34 至 44 點 (57,275 元 - 86,440 元)</p>		<p>總物料供應主任 電腦操作經理 產業測量師* 政府律師* 首席新聞主任 高級會計主任 高級行政主任 高級新聞主任 高級一等律政書記 高級法定語文主任 高級物料供應主任 統計師* 系統經理 庫務會計師* 物業估價測量師*</p>	<p>評稅主任* 總聯絡主任 郵務監督 分區職業安全主任 房屋事務經理 勞工事務主任 康樂事務經理 特級節目主任 高級分區職業安全主任 高級聯絡主任 文化工作高級經理 高級運輸主任</p>	<p>建築師* 屋宇裝備工程師* 總測量主任 總技術主任 機電工程師* 電子工程師* 工程師* 土力工程師* 屋宇保養測量師* 首席測量主任 首席技術主任 工料測量師* 高級工程監督 高級電氣督察 高級電子督察 高級工程督察 高級機械督察 結構工程師*</p>	
<p>職位級別 5</p> <p>總薪級表第 45 至 49 點 (89,565 元 - 103,190 元)</p>		<p>總行政主任 總新聞主任 首席物料供應主任 高級政府律師 高級統計師 高級系統經理 高級庫務會計師</p>	<p>文化工作總經理 總運輸主任 副總職業安全主任 首席聯絡主任 高級評稅主任 高級郵務監督 高級房屋事務經理 高級勞工事務主任</p>	<p>高級建築師 高級屋宇裝備工程師 高級機電工程師 高級電子工程師 高級工程師 高級土力工程師 高級工料測量師 高級結構工程師</p>	

* 薪級表橫跨職位級別 3 及 4 的職級。

參與調查的私營機構名單

1	7-11 LIMITED	7-11 有限公司
2	ABB (Hong Kong) Limited	-
3	AECOM	-
4	Airport Authority Hong Kong	香港機場管理局
5	ASM Pacific Technology Limited	-
6	Bank of China (Hong Kong) Limited	中國銀行（香港）有限公司
7	Belle Worldwide Limited	百麗環球有限公司
8	Black & Veatch Hong Kong Limited	博威工程顧問有限公司
9	Build King Holdings Limited	利基控股有限公司
10	BYME Engineering (HK) Ltd.	嘉福機電工程有限公司
11	Café de Coral Holdings Limited	大家樂集團有限公司
12	Carrier Hong Kong Ltd.	開利（香港）有限公司
13	Castco Testing Centre Ltd.	佳力高試驗中心有限公司
14	Cathay Pacific Airways Limited	國泰航空有限公司
15	Celestica Hong Kong Limited	-
16	Chevalier Group	其士集團
17	Chubb HK Ltd.	集寶香港有限公司
18	CITIC Pacific Limited	中信泰富有限公司
19	COSCO-HIT Terminals (Hong Kong) Limited	中遠 - 國際貨櫃碼頭(香港)有限公司
20	Dah Sing Bank, Limited	大新銀行有限公司
21	Dairy Farm International Holdings	牛奶國際控股
22	David S. K. Au and Associates Ltd.	區兆堅建築及工程設計顧問有限公司
23	DHL Express (HK) LTD	敦豪速遞（香港）有限公司
24	Employees Retraining Board	僱員再培訓局
25	Esquel Enterprises Limited	溢達企業有限公司
26	Evangelical Lutheran Church Social Service – Hong Kong	基督教香港信義會社會服務部
27	EY	安永
28	Fugro Geotechnical Services Limited	輝固土力工程有限公司
29	Gammon Construction Limited	金門建築有限公司
30	Great Eagle Holdings Limited	鷹君集團有限公司
31	Green Island Cement (Holdings) Limited	青洲英坭（集團）有限公司
32	Hip Hing Construction Co. Ltd.	協興建築有限公司
33	HKR International Limited	香港興業國際集團有限公司
34	Hong Kong Aero Engine Services Limited	香港航空發動機維修服務有限公司
35	Hong Kong Aircraft Engineering Company Limited	香港飛機工程有限公司
36	Hong Kong Baptist Hospital	香港浸信會醫院
37	Hong Kong Cable Television Limited	香港有線電視有限公司

38	Hong Kong Convention and Exhibition Centre (Management) Limited	香港會議展覽中心（管理）有限公司
39	Hong Kong Cyberport Management Company Limited	香港數碼港管理有限公司
40	Hong Kong Exchanges and Clearing Limited	香港交易及結算所有限公司
41	Hong Kong Ferry (Holdings) Co., Ltd.	香港小輪（集團）有限公司
42	Hong Kong Housing Society	香港房屋協會
43	Hong Kong Productivity Council	香港生產力促進局
44	Hong Kong Science & Technology Parks Corporation	香港科技園公司
45	Hong Kong Tourism Board	香港旅遊發展局
46	Hong Kong Trade Development Council	香港貿易發展局
47	Hong Kong Tramways, Limited	香港電車有限公司
48	Hong Yip Service Co., Ltd	康業服務有限公司
49	Hongkong International Theme Parks Limited	香港國際主題樂園有限公司
50	Hongkong Land Group Limited	置地集團有限公司
51	Hongkong United Dockyards Limited	香港聯合船塢集團有限公司
52	Hopewell Holdings Limited	合和實業有限公司
53	Hsin Chong Construction Group Limited	新昌營造集團有限公司
54	IKEA Trading (Hong Kong) Limited	宜家貿易（香港）有限公司
55	Inchcape Hong Kong Group	英之傑香港集團
56	InterContinental Hong Kong	香港洲際酒店
57	ISS Facility Services Limited	-
58	K. Wah Construction Materials (Hong Kong) Limited	嘉華建材（香港）有限公司
59	Kai Shing Management Services Limited	啟勝管理服務有限公司
60	Kerry Properties (H.K.) Limited	嘉里發展有限公司
61	KONE Elevator (HK) Ltd	通力電梯（香港）有限公司
62	KPMG	畢馬威會計師事務所
63	Langham Hotels International Limited	朗廷酒店國際有限公司
64	Li & Fung (Trading) Ltd.	利豐（貿易）有限公司
65	Mandatory Provident Fund Schemes Authority	強制性公積金計劃管理局
66	Manulife (International) Limited	宏利人壽保險（國際）有限公司
67	Miramar Hotel & Investment Company Limited	美麗華酒店企業有限公司
68	Modern Terminals Limited	現代貨箱碼頭有限公司
69	MTR Corporation Limited	香港鐵路有限公司
70	Nestlé Hong Kong Limited	雀巢香港有限公司
71	New Hong Kong Tunnel Company Limited	新香港隧道有限公司
72	New World First Bus Services Limited	新世界第一巴士服務有限公司
73	Ngong Ping 360 Limited	昂坪 360 有限公司
74	Ocean Empire International Limited	海皇國際有限公司
75	Ocean Park Corporation	海洋公園公司
76	ONC Lawyers	柯伍陳律師事務所

77	Orient Overseas Container Line Limited	東方海外貨櫃航運有限公司
78	Paul Y Management Limited	保華建業集團有限公司
79	Pearson Education Asia Limited	培生教育出版亞洲有限公司
80	Perfect Combo Limited	健味堡有限公司
81	Rider Levett Bucknall Limited	利比有限公司
82	River Trade Terminal Co. Ltd.	香港內河碼頭
83	SAE Magnetics (Hong Kong) Limited	新科實業有限公司
84	Samsonite Asia Limited	-
85	Shiu Wing Steel Limited	紹榮鋼鐵有限公司
86	Shun Tak Holdings Limited	信德集團有限公司
87	Sik Sik Yuen	齋色園
88	SOCAM Development Limited	瑞安建業有限公司
89	Sogo Hong Kong Company Limited	崇光香港百貨有限公司
90	St. James' Settlement	聖雅各福群會
91	Sun Hung Kai Properties	新鴻基地產
92	Sun Life Assurance Company of Canada	-
93	The Bank of East Asia, Limited	東亞銀行有限公司
94	The Commercial Press (Hong Kong) Limited	商務印書館（香港）有限公司
95	The Hong Kong and China Gas Company Limited	香港中華煤氣有限公司
96	The Hong Kong Jockey Club	香港賽馬會
97	The Hong Kong Philharmonic Society Ltd.	香港管弦協會有限公司
98	The Jardine Engineering Corporation Limited	怡和機器有限公司
99	The Kowloon Motor Bus Co. (1933) Ltd.	九龍巴士（一九三三）有限公司
100	The Nielsen Company (Hong Kong) Limited	尼爾森（香港）有限公司
101	The Sincere Company Limited	先施有限公司
102	TNT Express Worldwide (HK) Ltd	-
103	Tung Wah Group of Hospitals	東華三院
104	Urban Group	富城集團
105	Urban Renewal Authority	市區重建局
106	Van Shung Chong Hong Limited	萬順昌行有限公司
107	Wellcome Company Limited	惠康有限公司
108	Wing Hang Bank, Limited	永亨銀行
109	Wong & Ouyang (HK) Limited	王歐陽（香港）有限公司
110	YATA Limited	一田有限公司
111	YMCA of Hong Kong	香港基督教青年會
112 – 128 不具名機構*		

*這些機構不欲公開名稱。

二零一三年薪酬水平調查方法概要

根據廣義界定的職位屬系和職位級別法，薪酬比較按照下列步驟進行：

- (a) 在公務員體系中，選取具代表性和有合理私營機構職位作配對的「公務員比較職位」納入調查之內。這些職位會分別按其薪級和工作性質，分別劃分為五個職位級別(職位級別 1 為最低，職位級別 5 為最高)和五個職位屬系；
 - (b) 進行嚴謹的職位檢視程序，以確定公務員比較職位的工作特性詳情，以便找出適合作配對的私營機構職位；
 - (c) 根據職位檢視程序的結果，找出在工作內容、工作性質、須承擔的責任及一般資歷和經驗要求等方面與公務員比較職位大致相若的私營機構職位；
 - (d) 蒐集各個私營機構配對職位的薪酬資料，並把這些資料按不同的職位級別予以組合和整合，為每個職位級別釐定「私營機構薪酬指標」；以及
 - (e) 為每個職位級別計算公務員薪酬指標，以供與同一職位級別的私營機構薪酬指標作比較。
2. 就薪酬比較而言，應留意：
- (a) 必須以公務員比較職位及私營機構職位的現金報酬總額(而非只計算基本薪金)作為比較基礎。每個職位級別的私營機構薪酬指標除包括基本薪金外，還包括浮動薪酬和以現金形式提供的附帶福利。同樣，公務員薪酬指標亦包括薪金(有關的職位級別在參照日期當日(二零一三年十月一日)的名義中點薪金)和在二零一三年十月一日之前的十二個月內以現金形式提供的附帶福利(即房屋、教育和旅費津貼)的實際平均開支；以及

(b) 為貫徹政府作為良好僱主的整體目標，公務員薪酬應與私營機構職位中薪酬較為優厚者作出比較，故此採納私營機構薪酬指標的上四分位值與公務員薪酬指標進行比較。

3. 有關二零一三年薪酬水平調查方法、公務員比較職位和私營機構職位的選取方法，以及職位配對和薪酬資料蒐集的進一步詳情，請參閱二零一三年薪酬水平調查報告書的第二章至第五章。

獲紀律人員薪俸及服務條件常務委員會建議調整薪酬的

(a)紀律人員薪級表內相當於職位級別 5 的支薪點及

(b)紀律部隊首長級職級的支薪點

(A) 紀律部隊非首長級職級

受影響的支薪點	相關的紀律部隊職級
<p>警務人員薪級表 第49至第54a點 (金額:94,845 元至 118,840 元)¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 警司 ➤ 高級警司
<p>一般紀律人員 (主任級)薪級表 第33至第39點 (金額:94,845 元至 118,840 元)¹</p>	<p><u>懲教署</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 懲教事務監督(工業組) ➤ 懲教事務監督 ➤ 懲教事務高級監督 <p><u>香港海關</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 海關監督 ➤ 海關高級監督 <p><u>消防處</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 消防區長 ➤ 高級消防區長 ➤ 助理救護總長 ➤ 高級助理救護總長

¹ 截至二零一四年四月一日的金額，即二零一四至一五年度公務員薪酬調整於二零一五年一月十六日獲立法會財務委員會批准之後的金額。

受影響的支薪點	相關的紀律部隊職級
	<p><u>政府飛行服務隊</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 一級機師² ➤ 高級機師 ➤ 一級空勤主任² ➤ 高級空勤主任 ➤ 飛機工程師² ➤ 高級飛機工程師 <p><u>入境事務處</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 助理首席入境事務主任 ➤ 首席入境事務主任
<p>廉政公署人員 薪級表 第39至第44a點³ (金額:94,775 元至 118,840 元)¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 廉政主任(甲)⁴ ➤ 高級廉政主任 ➤ 法證會計師⁴ ➤ 高級法證會計師

² 就一級機師、一級空勤主任及飛機工程師等職級而言，只有薪點在一般紀律人員(主任級)薪級表內第 33 點及以上的人員，才可獲上調薪酬 3%。

³ 廉政公署人員並非公務員。不過，根據政府的一貫政策，公務員薪酬調整也適用於廉政公署人員。

⁴ 就廉政主任(甲)及法證會計師兩個職級而言，只有薪點在廉政公署人員薪級表內第 39 點及以上的人員，才可獲上調薪酬 3%。

(B) 紀律部隊首長級職級(不包括紀律部隊首長⁵)

受影響的支薪點	相關的紀律部隊職級
警務人員薪級表 第 55 至第 58 點 (金額：125,450 元至 208,900 元) ¹	<ul style="list-style-type: none">➤ 警務處副處長➤ 警務處高級助理處長➤ 警務處助理處長➤ 總警司
一般紀律人員(指揮 官級)薪級表 第 1 至第 3 點 (金額：125,450 元 至 183,700 元) ¹	<p><u>懲教署</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ 懲教署副署長➤ 懲教署助理署長➤ 懲教事務總監督➤ 總經理(懲教署工業組) <p><u>香港海關</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ 海關副關長➤ 海關助理關長➤ 海關總監督 <p><u>消防處</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ 消防處副處長➤ 救護總長➤ 消防總長➤ 副救護總長➤ 副消防總長 <p><u>政府飛行服務隊</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ 總飛機工程師➤ 總機師 <p><u>入境事務處</u></p>

⁵ 紀律部隊首長包括警務處處長、政府飛行服務隊總監、懲教署署長、海關關長、消防處處長、入境事務處處長及廉政專員。首長級薪俸及服務條件常務委員會另行建議，由二零一四年十月一日起，他們的薪酬亦應上調 3%。詳情見本文件主體部分第 13(b)段。

受影響的支薪點	相關的紀律部隊職級
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 入境事務處副處長 ➤ 入境事務處助理處長 ➤ 高級首席入境事務主任
<p>廉政公署人員 薪級表 第 45 至第 48 點 (金額: 125,450 元至 208,900 元)¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 執行處處長 ➤ 執行處副處長 ➤ 社區關係處高級助理處長 ➤ 防止貪污處高級助理處長 ➤ 助理處長 ➤ 廉政公署秘書 ➤ 總廉政主任 ➤ 總法證會計師

**四個中央評議會職方及四個主要跨部門公務員工會
就二零一三年薪酬水平調查的意見摘要
及政府的回應**

四個中央評議會職方

四個中央評議會職方的意見如下：

- (a) 紀律部隊評議會及警察評議會的職方均支持／不反對把二零一三年薪酬水平調查結果應用於紀律部隊，但認為薪酬調整的生效日期應為二零一三年十月一日，亦即二零一三年薪酬水平調查的參照日期，而非二零一四年十月一日。他們並要求為紀律部隊／警隊進行職系架構檢討；
- (b) 第一標準薪級公務員評議會(一評)職方認為，公務員的薪酬必須保持穩定，避免大起大落。一評贊同公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)維持職位級別 1 薪酬不變的建議，並提議進行檢討，使薪酬水平調查機制更臻完善；
- (c) 香港海外公務員協會及香港高級公務員協會這兩個高級公務員評議會(高評)的成員協會均認為，二零一三年薪酬水平調查結果顯示職位級別 5 的薪酬已不是與私營機構薪酬大致相若，故須採取適當措施使兩者的薪酬差距回復至相若水平；
- (d) 同屬高評及一評成員協會的香港政府華員會(華員會)認為，二零一三年薪酬水平調查的方法「粗疏籠統」。該會認為公務員工作職務特殊，尤以職位級別 2 至 4 的公務員為甚，但調查並未能公平地反映這點。該會亦批評職位配對的過程欠缺透明度。至於應用架構，華員會認為由於薪常會未有顧及公務員職務的特殊性，因此其建議的應用方法流於機械式。華員會亦憂慮薪酬水平調查採用五個職位級別的架構會扭曲現行的增薪點差距和薪級表，與公務員的年度薪酬調整(只把公務員分作三個薪金級別)做法不一致。華員會建議：

- (i) 當局應適當地調整職位級別 2 至 4 的公務員薪酬，藉此彌補二零一三年薪酬水平調查未有顧及公務員職務的特殊性這項缺陷；
- (ii) 應採用正負十個百分點為可接受偏差幅度，即就一個職位級別而言，倘若公務員與私營機構的薪酬指標差異在十個百分點以內，便無須作出薪酬調整；以及
- (iii) 在應用薪酬水平調查結果方面，應沿用三個薪金級別的架構。

四個主要跨部門公務員工會

2. 四個主要跨部門公務員工會的意見如下：

- (a) 政府紀律部隊人員總工會尊重既定的公務員薪酬調整機制和二零一三年薪酬水平調查。該會要求政府盡快把二零一三年薪酬水平調查結果應用到紀律部隊及首長級職系上。此外，該會亦要求進行紀律部隊職系架構檢討；
- (b) 政府人員協會同意薪常會的建議，並對薪常會提出檢討薪酬水平調查機制的意見表示歡迎；
- (c) 香港公務員總工會尊重薪常會根據既定機制作出的建議；以及
- (d) 香港公務員工會聯合會認為不適宜把公務員薪酬與私營機構薪酬作比較，並認為二零一三年薪酬水平調查的方法「粗疏籠統」，未能顧及公務員與私營機構工作性質的差異。該會提議就是否須要進行薪酬水平調查和其機制進行檢討。

當局的回應

A. 有關薪酬水平調查方法的關注

3. 當局備悉薪常會在調查進行的各個關鍵階段中，都有讓員工代表充分參與。員工代表對調查方法、調查範圍及應用架構等的意見，已獲薪常會作出適當考慮。雖然二零一三年薪酬水平調查的調查方法可能並不完美，但已足以有效達到調查的目的，即確定公務員薪酬與私

營機構薪酬兩者是否大致相若。我們對於員工代表所提出各事項的意見如下：

公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性

4. 當局備悉薪常會完全認同公務員與私營機構各有獨有的特點，兩者之間在運作性質、工作要求、聘任／薪酬安排等方面存在固有差異。薪常會認為，公務員的獨特性大致可分為以下兩類：

- (i) 獨有的職責，例如執法和規管工作、草擬法律、制訂並推行政策、代表政府出席可能對社會具影響力的會議或研討會、在短時間通知及特殊情況下執行緊急職務等；以及
- (ii) 獨有的特點，例如執行職務時會受到更強的社會監察、須符合更高的操守標準、在個人操守方面須遵守更嚴格的守則等。

5. 薪常會亦深明近年香港社會和政治環境有所轉變，而公務員面對的壓力與日俱增，公眾對政府透明度、問責性和回應市民訴求的期望也不斷提升。

6. 薪常會亦留意到專業顧問在進行調查期間確認私營機構也有獨特性。舉例來說，由於私營機構僱員的工作性質和職責較易衡量，他們一般都因為要達到訂下的目標而持續承受壓力。一般而言，他們的事業前途和職業保障會更直接地受到個人和機構表現及宏觀經濟環境影響。私營機構通常採用較為靈活的聘用和解僱安排，按需要時招聘或遣散的情況不時發生。晉升安排一般差異較大，也較受個人表現、機構表現及市場情況影響。

7. 薪常會總結認為，不可能量化公務員和私營機構各自獨有的職責和特點。儘管如此，薪常會在研究如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系時，已全面考慮兩者獨有的職責和特點。

8. 當局同意薪常會的意見。

職位配對程序的透明度

9. 當局備悉薪常會及專業顧問都注意到員工的關注和有需要提高職位配對程序的透明度。另一方面，他們亦明白職位配對的過程涉及專

業判斷，必須避免影響其客觀性，而從個別私營機構取得的資料，亦必須嚴加保密。我們注意到在二零一三年薪酬水平調查完成後，員工代表已獲提供記錄了職位配對程序結果的職位配對摘要，以供參考。摘要內容已經加強，較二零零六年職位配對摘要提供更多關於是次職位配對的資料。當局相信，薪常會在職位配對程序中已作出平衡，既回應了員工提高透明度的訴求，同時亦確保調查的客觀性。

薪酬水平調查的五個職位級別架構與薪酬趨勢調查的三個薪金級別

10. 薪酬水平調查和每年進行的薪酬趨勢調查研究私營機構薪酬不同方面的資料，兩項調查的目的亦有所不同，因此當局認為兩者採用不同調查方法，實屬合理。我們認為單純為保持一致而統一兩項調查的調查方法，既屬不必，而且亦不恰當，最重要的是要確保兩項調查能提供準確而具參考價值的結果，有效達至其目的。

11. 薪酬趨勢調查長久以來採用三個薪金級別。這項安排行之有效，三個薪金級別都各自取得足夠的數據點，以便進行全面的數據分析。另一方面，薪酬水平調查的五個職位級別架構亦獲當局聘請的專業顧問建議採用。當局在進行二零零六年的薪酬水平調查時，曾聘請專業顧問就調查方法提供意見，顧問在考慮薪酬水平調查的目的後，建議採用五個職位級別的分類方法。顧問在作出這個建議時，已知悉薪酬趨勢調查一直採用三個薪金級別的做法。

12. 正如薪常會所指出，在進行二零一三年薪酬水平調查期間，該會委聘的專業顧問(與二零零六年薪酬水平調查所委聘的不同)已就五個職位級別分類與薪酬趨勢調查所採用的三個薪金級別應否統一這個問題進行檢討。顧問認為這做法既無明顯理據支持，亦無明顯好處。具體而言，顧問認為：

- (i) 若削減職位級別的數目，會降低職位配對的精確水平，以及削弱藉薪酬水平調查反映私營機構與公務員在不同職位級別的薪酬水平作比較的作用；
- (ii) 在職位級別上類似精確程度的分類和相若的定義，廣泛應用於相類的薪酬水平調查，原因是這種分類方法易於理解；以及
- (iii) 持份者普遍接受二零零六年的五個職位級別分類架構，而二零零六年薪酬水平調查的結果亦證明五個職位級別的分類有效運作。

13. 經諮詢員工代表後，薪常會決定接納顧問的建議。當局深信這個決定已經過深思熟慮，並已顧及員工代表的意見，因此不予反對。

檢討薪酬水平調查

14. 當局同意應在決定展開下一次薪酬水平調查前，全面檢討薪酬水平調查機制，包括進行調查的方法和頻密程度，並一併考慮個別員工團體就薪酬水平調查方法及應用架構提出的意見。我們計劃邀請薪常會進行有關檢討，稍後會訂定檢討的細節和時間。

B. 薪酬水平調查結果的應用

把薪酬水平調查結果應用於職位級別 5、紀律部隊和首長級職系

15. 當局備悉薪常會就在應用調查結果一事提出建議時，採用了全面考慮方式，並考慮了所有相關因素，包括薪酬水平調查的性質、公務員隊伍與私營機構的固有差異及他們的獨特性等。對於有指採取較粗疏的三層應用架構，或以覆蓋面較廣但同時亦較機械化的「正負十個百分點」方式，就能夠更妥善解決部分員工代表提出的問題，我們並不贊同。這些反建議不單可能有欠理據，亦未得到其他員工代表的支持。

建議的薪酬調整生效日期

16. 當局備悉建議的薪酬調整生效日期（即二零一四年十月一日），與部分職方代表的期望（即二零一三年十月一日）有所落差。不過，我們同意薪常會的意見，鑑於進行薪酬水平調查一向需時較久，建議的生效日期應更為平衡和切實可行。

C. 為紀律部隊進行職系架構檢討

17. 當局認為，為紀律部隊進行職系架構檢討的要求不應接納。二零零九年十月，行政會議通過，只應在紀律部隊工作性質和職責有重大改變以及出現確實的招聘和挽留人才等問題時，才為紀律部隊進行職系架構檢討，或關乎架構、薪酬及服務條件的全面檢討。然而，沒有任何一個紀律部隊符合以上準則。我們會繼續向職方解釋職系架構檢討方面的政策，亦會考慮任何紀律部隊為進行職系架構檢討而提出的新理據。

紀律部隊評議會(職方)
Disciplined Services Consultative Council
(Staff Side)

本函檔號：SS/DSCC/B-4
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/37

Room 326, East Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong
Tel. No. 2810 2703
Fax No. 2537 6937

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, J. P.

鄧局長：

2013 薪酬水平調查

謝謝你於 2014 年 10 月 31 日的來信。

紀律部隊評議會(職方)一直認為紀律部隊工種的獨特性，本質上難與私營機構職位配對作比較，加上《2013 年公務員薪酬水平調查第 52 號報告書》只涵蓋非首長級文職公務員；故此，紀評(職方)要求政府應盡快對各紀律部隊，再次進行職系架構檢討，以釐定紀律部隊各級人員的薪酬水平。

由於政府未行決定在何時為各紀律部隊進行職系架構檢討，因此紀評(職方)不反對薪常會於 2013 年 10 月進行的薪酬水平調查，將結果應用於各紀律部隊相對職級，同時有關調整亦應追溯至調查參照日期，即 2013 年 10 月 1 日。

紀律部隊評議會(職方) 主席蘇秋明

二零一四年十一月二十八日

- | | | | |
|--|--|---|--|
| 政府飛行服务队機師工會
Government Flying Service
Pilots' Union | 政府飛行服务队空勤主任協會
Government Flying Service
Aircrew Officers Association | 政府飛行服务队飛機工程師協會
Government Flying Service
Aircraft Engineers Association | 政府飛行服务队飛機維修人員工會
Government Flying Service
Aircraft Technicians Union |
| 懲教事務職員協會 (高級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Senior Section) | 懲教事務職員協會 (初級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Junior Section) | 稅務關員協會
Association of Customs &
Excise Service Officers | 香港海關職員工會
Hong Kong Customs
Officers Union |
| 香港消防處職員協會
Hong Kong Fire
Services Department | 香港消防處空勤主任協會
Hong Kong Fire Services
Department Ambulance | 香港消防處空勤主任協會
Hong Kong Fire Services
Officers Association | 香港消防處員工總會
Hong Kong Fire Services
Staffs General Association |
| | | | 香港入境事務處職員工會
Hong Kong Immigration
Assistants Union |
| | | | 入境事務主任協會
Immigration Services
Officers Association |

English version only

只附英文版

Annex F
附件 F

警察評議會職方協會
香港軍器廠街一號警察總部
警政大樓三十九樓
電話 Telephone: 2860 2645
傳真 Fax: 2200 4355



**POLICE FORCE COUNCIL
STAFF ASSOCIATIONS**

39/F, ARSENAL HOUSE,
POLICE HEADQUARTERS,
1 ARSENAL STREET, HONG KONG.

協會檔號 OUR REF: CP PER SS C/4-85/9 Pt. 2

來件編號 YOUR REF:

5 November 2014

The Hon. TANG Kwok-wai, Paul, JP
Secretary for the Civil Service,
9/F., West Wing, Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Dear Mr. TANG,

2013 Pay Level Survey (PLS)

We refer to your letter of 2014-10-31 concerning the Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service (SC) Report No. 52 on the PLS.

We are pleased to see that the SC has recognized the importance of adopting a consistent approach to the application of the PLS results and thereby partially reinforced the credibility of the process. As we have previously reflected that we consider that it is imperative that the +/- 5% tolerance continues to form the basis for future PLS results.

The PFC SS does however; take exception to the proposed date that the pay adjustment should become effective. As we reflected in our letter to the SC dated 2014-09-02, the adjustment should be implemented as soon as practicable and be backdated to the survey reference date i.e. when the pay data was collected and the anomaly in pay determined. We therefore insist that the 3% pay adjustment be backdated to 2013-10-01 and not 2014-10-01 as proposed. This would keep the application of the results in line with what was ordered by the Chief Executive on 2007-04-24 when deciding upon the framework for the conduct and application of Pay Level Surveys.

We should also be grateful if you would confirm that the adjustment to the dollar value of PPS 53 and above including directorate grade officers will follow that for the highest job level, as previously directed by the CE-in-Council.

**SUPERINTENDENTS'
ASSOCIATION**
警司協會

**HONG KONG
POLICE INSPECTORS'
ASSOCIATION**
香港警務督察協會

**OVERSEAS INSPECTORS'
ASSOCIATION**
海外督察協會

**JUNIOR POLICE OFFICERS'
ASSOCIATION**
警察員佐級協會

In addition, we take this opportunity to reiterate our concern that the current job level categories fail to relate to the unique duties of the police and to the Police Pay Scales, reinforcing the need for a comprehensive Grade Structure Review (GSR). The 2008 GSR highlighted the importance of conducting regular reviews every six years suggesting such a review is now well overdue. The PFC SS therefore urge the Administration to initiate a full GSR as soon as possible.

Yours sincerely,



Wise CHOY
Chairman
SPA



Henry NGO
Chairman
HKPIA



Ron ABBOTT
Chairman
OIA



Joe CHAN
Chairman
JPOA

c.c. Commissioner of Police
Chairman, Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service
Chairman, Standing Committee on Disciplined Services Salaries and Conditions of Service
Disciplined Services Consultative Council (Staff Side)
Senior Civil Service Council (Staff Side)

Chinese version only

只附中文版

Annex G
附件 G

Rm. 326, 3/F,
East Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong.

Tel No.: 2810 2209
Fax No.: 2537 8630
E-mail: heather_bc_chan@csb.gov.hk

第一標準薪級公務員評議會(職方)
MODEL SCALE 1 STAFF CONSULTATIVE COUNCIL
(STAFF SIDE)

香港添馬添美道2號
政府總部西翼3樓326室
電話：2810 2209
傳真：2537 8630

本函檔號：SSMOD/STA/GEN/6/1 Pt.6
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/37

香港添馬添美道2號
政府總部西翼
公務員事務局局長
鄧國威先生

尊敬的鄧局長：

2013年薪酬水平調查

局方在2014年10月31日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/37)收悉，現作出以下回覆。

本會職方曾向局方提出意見，認為公務員的薪酬必須保持穩定，避免大起大落。因此，儘管調查結果顯示職位級別一的薪酬水平相對於市場低2%，本會職方對薪常會建議此職位級別的薪酬維持不變仍表示贊同。我們期望公務員的薪酬架構及調整與市場保持大致相若的同時，能繼續維持其穩定性。

本會職方一直尊重機制，亦尊重是次調查結果。至於將來的薪酬水平調查，職方相信仍有改善空間，期望局方能繼續與職方溝通及進行檢討，以更完善現時的機制。

第一標準薪級公務員評議會
職方主席李惠儀



2014年11月21日

**Hong Kong Senior Government
Officers Association**

Room 328, Central Government Offices
East Wing, 2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

**Association of Expatriate Civil
Servants of Hong Kong**

Room 327, Central Government Offices
East Wing, 2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Mr Paul TANG, JP
Secretary for the Civil Service
9/F, West Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong

14 November 2014

Dear Mr TANG,

Re: Pay Level Survey 2013

With reference to the results of the 2013 Pay Level Survey (PLS), the **Hong Kong Senior Government Officers Association** and the **Association of Expatriate Civil Servants of Hong Kong** have the following stand:

- (a) The Pay Level Survey 2013 has ascertained that civil service pay is **NOT** broadly comparable with private sector pay for Job Level 5 (Master Pay Scale point 45-49);
- (b) The deficit of 8% far exceeds statistical discrepancies or the element of chance;
- (c) Job Level 5 civil servants have borne the brunt of a 5.38% pay cut in 2009-2010;
- (d) The reference figure of 5% is ordered by the Chief Executive-in-Council (CE-in-Council) in 2007 for PLSs. As the figure has not been reviewed before the commencement of the 2013 PLS, 5% remains a valid and unchallenged reference figure for PLSs. The goal posts cannot be shifted after the announcement of the results; and
- (e) Appropriate measures to re-align the pay disparity between the civil service and the public sector are required to maintain the morale and stability of senior civil servants, and more importantly, to uphold the authority of the CE-in-Council and the credibility of the HKSAR Government.

Thank you for your attention.

**Hong Kong Senior Government
Officers Association**
Room 328, Central Government Offices
East Wing, 2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

**Association of Expatriate Civil
Servants of Hong Kong**
Room 327, Central Government Offices
East Wing, 2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Yours sincerely,



(CHAN Sai-kwing)
for Hong Kong Senior Government
Officers Association



(Rebecca DRAKE)
for Association of Expatriate
Civil Servants of Hong Kong



香港政府華員會

HONG KONG CHINESE CIVIL SERVANTS' ASSOCIATION

中國香港九龍京士柏衛理道8號 8 Wylie Road, King's Park, Kowloon, Hong Kong, China
電話: (852) 2300 1066 傳真: (852) 2771 1139
電郵: info@hkccsa.org 網址: http://www.hkccsa.org



本會檔號: (222) in 2/7/CCSA(XX)

致香港特別行政區政府
公務員事務局局長
鄧國威先生

尊敬的鄧局長:

對 2013 年公務員薪酬水平調查結果及應用框架建議的意見

對公務員薪俸服務條件常務委員會(薪常會)於 2014 年 10 月 30 日向行政長官提交《2013 年公務員薪酬水平調查第 52 號報告書》(報告書), 所公佈的 2013 年薪酬水平調查及其應用框架建議, 本會收到不少分會、盟會、會員反映對調查存在不少質疑、對薪常會建議的應用框架只機械式應用調查結果甚為不滿; 有關意見如下, 期望貴局能認真考慮。

甲. 對 2013 年公務員薪酬水平調查結果之意見

本會早於 2004 年已指出: 不論在公務員職位與私營機構職位配對作比較, 還是在採集數據樣本及數據整合方面, 調查所採用的“廣義界定職位屬系職位級別法”是極為粗疏籠統, 只能做到相當模糊的比較。為此, 本會自去年初就透過“薪酬水平諮詢會議”及分別於 2013 年 1 月及 3 月 2 次去信薪常會, 強烈要求本次調查作出改善, 但負責調查的顧問公司及薪常會是“意見照聽、方法依舊”, 第 52 號報告書甚至隻字不提本次調查依然存在嚴重的先天缺陷和不足, 只自我吹噓已作出“科學化、客觀的比較”, 堅持誤導公務員及公眾, 令人甚為失望! 事實上, 調查存在下述 3 項主要問題, 導致其調查結果備受質疑:

1. 公、私營不對等的比較: 公務員工作的特殊職務的價值未能得列反映

實際上, 在不對等比較的情況下, 公務員職位的真正價值未有得到全面的反映。舉例: 某一個公務員比較職位的職責中, 若有 30% 特殊職務(例如: 執法、處理選舉及大型活動籌辦工作、闡釋政府政策、執行厭惡性工作等), 那就最多只有 70% 的一般職務可與私營機構比較。這些特殊職務雖只佔 30%, 但由於要經常執法, 處理法例規定的跟進工作, 籌辦一些大型活動及執行厭惡性工作等, 對有關政府部門及公眾有重要影響, 有關職系公務員所用的時間和心力往往遠超用在一般的職務之上。事實上, 對調查所劃分的 5 個薪金級別中, 特別是第 2、3、4 級的公務員而言, 調查並沒有全面反映他們工作中經常執法、處理法例規定的跟進工作等多樣性的特殊職務; 在與私營機構不對等的比較下, 談不上客觀和科學。應用結果時徒流於機械式, 見不到顧問公司及薪常會踐行“全面考慮的做法(holistic approach)”的承諾, 加以平衡上述不對等的比較。因而, 調查實際上是公、私營不對等的比較, 對有關職系公務員何來公平?

2. 職位配對近“黑箱作業”質素一直存疑

據本會 28 年來的經驗, 恰當的公、私營職位配對, 是薪酬水平調查的核心環節, 涉及調查的客觀性及準繩度, 對調查結果有舉足輕重的影響。為此, 本會曾多次去信忠告薪常會。是次調查, 顧問公司對每個公務員職位與私營機構職位比較的相若程度、每個配對職位的採樣數目等, 並沒有一套客觀的準則; 數據點收集的廣度亦明顯受到

局限，以職位屬系 4(工務)/級別 4 為例，27 個公務員比較職級中，只有 18 個，即約 66% 能與私營機構職位作一定程度上的配對比較；事實上，整個調查只有約 60% 的非首長級文職公務員職位可找到私營機構職位配對。因顧問公司拒不透露必要的資料，每個公務員職位與私營機構職位比較的相若程度、採樣數目 (不涉及個別公司的情況) 等，供合理的核查，以至例如 1986 年首次公務員薪酬水平調查出現警察與私營機構保安員配對，以及 2006 年的調查，出現民政事務總署的地區聯絡主任與私營公司的公關配對等錯配、亂配的情況。今次調查會否重現，究竟有沒有出現“橙與蘋果”或“橙與桔”式的比較，難以得知！因而，職位配對的質素、調查的客觀性和認受性一直受到質疑！

3. 調查數據“大兜亂”致誤差率偏高

調查數據收集後，在調查所劃分的 5 個薪金級別中，會把同一級別數十個不同工種的數據“大兜亂”，例如：級別 2 就包括了 44 個職級，而級別 3、4 則分別各有 45 個職級之多，“大兜亂”後，5 個層級分別各得一個平均數與私營機構相應的 5 個層級的各級平均數作比較。可想而知，其調查比較結果在混合 40 多個職級後，必然是粗疏籠統、高度概括，因而，有理由相信：調查結果的模糊性極高，誤差率亦遠遠高於一般調查的固有誤差！

本會從去年初便不斷強烈要求對本次調查方法作出改善，但顧問公司及薪常會一直漠視調查方向存在先天缺陷。但令人遺憾的是：貴局竟於 2014 年 11 月 14 日向東方日報表示“局方去年調查前已諮詢團體意見，質疑華員會為何事後才不滿調查方法”。說法竟如此混淆視聽，令人詫異！

乙. 對調查結果應用框架建議的意見

同樣，本會這次亦早於本年 4 月至 8 月 3 次去信薪常會一再強調：應盡早制定如何應用薪酬水平調查結果的框架，不應等到調查完成、所有持份者已知悉調查結果後才討論及制定。這既可避免公務員、政府、薪常會從較狹窄、短視的利益角度考慮應用框架，又可避免社會人士誤解有關應用框架乃為公務員“度身訂造”，不致損害調查的公信力，亦可避免公務員隊伍的分化。可是，薪常會還是取慳水慳力，求短暫方便，而捨長治久安。

1. 薪常會只機械式應用調查結果

由於 2006 年的薪酬水平調查結果顯示全部薪酬級別的公私營薪酬差距都在 $\pm 5\%$ 範圍，當局決定上/下調整線定於 $\pm 5\%$ （當年高、中、低層 3 個薪酬級別的公務員的薪酬水平因此維持不變）。但本會早在 2006 年時已嚴正指出，今次早在調查結果公佈前亦一再重申：一般調查的固有誤差通常已有 $\pm 5\%$ ，不足以彌補上述調查方法存在的多種問題。2013 年薪酬水平調查結果公佈後，已有不少第 2、3、4 級公務員表達其不滿：他們既要付出不少心血和努力去執行特殊職務（包括執法、籌辦全港大型活動/選舉、處理厭惡性工作等；而這些特殊職務在調查的“職位 檢視”環節中，公務員的職位代表已向顧問公司詳細講述及經部門提交了“職責說明書”），但這些特殊職務卻完全沒有在調查得到反映，薪常會建議的應用調查結果框架又不作考慮及調整，能不引起強烈不滿嗎？！特別將來當某些級別出現薪酬水平向下調時，更會爆發激烈爭議和怨懟，實是“暗藏殺機”，非一個合理、長治久安的機制。

很遺憾，儘管本會多番據理陳述，薪常會卻一直迴避本會的忠告，仍然建議今次調查續用 2006 年所採用的 $\pm 5\%$ 作為上/下調整公務員薪酬水平的基準界線，未有踐行其採

用“全面考慮（各種因素/原則）的做法（holistic approach），不會機械式應用調查結果”的承諾。

2. 薪常會貿然行動恐將令現行機制難長治久安

一向以來，薪酬趨勢調查的調整均只根據高、中、低層 3 個薪酬級別來調整；過去兩次的薪酬水平調查實質並沒有真正應用調查結果，現貿然把薪酬水平調查結果應用於 5 個薪酬級別，並未經深思便遽然據此去上調“高高層”（即第 5 級別、總薪級表第 45 至 49 點薪酬）3%的薪酬，而全不先去深究這種新的做法對現行薪級表、增薪點差距、未來薪酬水平/趨勢調查結果導致各不相同的調整，可能造成的扭曲和高中低級公務員薪酬差距，以至公務員隊伍的分化等潛在影響。須知公務員職級（非首長級文職及紀律部隊）中就有 149 個職級跨越第 2 及第 3 級，有 9 個職級跨越第 4 及第 5 級。如此 5 級應用調查結果，會令為數不少的公務員出現雖在同一個職級、同一個職位、同一個團隊工作，但因中、高級再分拆為 2、3 級及 4、5 級，而致有不同的薪酬水平調整（向上調，向下調或不變的情況），“同工同級，不同薪酬水平調整”的不公平、分化、怪異現象，恐將令現行機制難長治久安！

丙. 應用調查結果的反建議

本會早於 2006 年已指出：制定調查結果應用框架應充份考慮多方面因素/原則，包括：(1)調查方法存在的局限和缺陷、(2)公務員工作的多樣特殊職務的價值未能在調查中得到反映或充份反映、(3)每次薪酬水平調查結果的應用影響期長達 6 年或更長、(4)薪酬水平調查結果受經濟週期起落的影響及受其他偶然因素影響、(5)公務員薪酬架構（3 層薪金級別及各層薪金級別具相互關係等）有其特點、(6)政府為良好僱主、(7)維持一支穩定有士氣的公務員隊伍對政府施政至關重要、(8)“內部對比”應作為公務員應用調查結果的重要原則依據，等等。只有對這些因素/原則給予充份、真正全面的考慮，公務員薪酬水平調查的機制才較具客觀性、合理性、科學性，才有適度彈性，能供較長久使用。據上述的多方面因素/原則，本會的反建議如下：

1. 適當調整第 2、3、4 級的薪酬值以彌補特殊職務不被計算的缺陷

現時薪酬水平調查方法令公務員職位的特殊職務在調查中得不到合理的計算，特別是處理最多特殊職務的，佔非首長級文職 75% 的 5 個薪金級別中的第 2、3、4 級的前線員工及前線管理人員。考慮到第 2、3、4 級公務員所承擔的特殊職務由 5% 至 30% 不等，而這些特殊職務並不能與私營機構作比較，故扣減這 3 級的薪酬值 10%（這已是一個相當保守的計算），然後才與私營機構相應級別的薪酬值作比較，才較為對等和合理。

2. 訂定±10%的調查誤差以平衡調查存在粗疏籠統、高度概括的情況

現時採用的“廣義界定職位屬系職位級別法”只能做到是粗疏籠統、高度概括的比較，其誤差率遠遠高於一般的調查，±5%的誤差上/下調整基準線實不足以彌補其巨大的誤差，若遇上經濟週期或其他社會因素影響，其情況將更嚴重，故本會建議訂定±10%誤差上/下調整基準線較為合理，彼能照顧其應用期長達 6 年或更長，當中私營機構薪酬有相當多的變化。事實上，2008 年首長級薪俸及服務條件常務委員會，亦考慮到為首長級公務員進行的職系架構檢討（薪酬水平調查為其中一部份）的調查方法難以客觀比較首長級公務員與私營機構的高級行政人員，及私營機構的個別差異相當大等先天缺陷，而訂定其應用上/下調基準線為±15%。

3. 應用薪酬水平調查結果宜採用一向沿用的高、中、低 3 個薪酬級別
為避免“5 級制”應用調查結果會嚴重扭曲現行的薪級表、增薪點差距、高中低級公務員薪酬差距，而做成公務員隊伍的分化、潛在不公平的影響，令現行薪酬調整機制難以長治久安，應沿用現行的高、中、低 3 個薪酬級別。

丁. 結語

薪常會由去年一開始舉行薪酬水平調查諮詢會議（諮詢會議），便承諾會採用“全面考慮的做法（holistic approach），不會機械式應用調查結果”。諷刺的是：縱觀整個過程，不論在制定調查方法、進行實際調查及制定應用調查結果框架，都照抄 2006 年薪酬水平調查的版本，毫無寸進改善！令人質疑薪常會自吹：“全面考慮的做法”、“務必要保持客觀不偏不倚”、“薪酬水平調查可就公務員及私營機構的薪酬作出科學化及客觀的比較”（第 52 號報告書）、“現時（薪調水平調查結果）應用的建議在 2013 年薪酬水平調查背景下是持平、合理而且具充分理據的”（薪常會 2014 年 10 月 30 日新聞稿）等等，只是“講一套、做一套”，企圖“自圓其說”的掩眼法；實質是一切照舊，務求“慳水慳力”，交“功課”了事。

茲事體大，作為一個負責任的公務員工會，本會不能只單看上表列出的高、中、低層 5 個調查數據結果，而不予深究、不去指出調查方法、調查過程及應用框架存在的種種問題，亦不能不考慮其應用框架及長久使用存在的誤導及不合理性。

茲事體大，作為一個負責任、有承擔的政府，本會誠盼當局能以較長遠的視覺，以長遠公務員隊伍的穩定去考慮 2013 年薪酬水平調查的應用。

現時社會正瀰漫一種對政府不信任，對政府威信肆意打擊之風；公務員隊伍能否堅守崗位，成為政府施政的基石，為市民持續如常提供優質的服務，尤為重要。若 2013 年薪酬水平調查結果應用不當，而對公務員隊伍製造不公、不滿、分化、士氣低落，將難免直接或間接在公務員隊伍中釀成對政府不信任，對公務員隊伍士氣的打擊。誠盼當局認真考慮本會的上述意見，在處理 2013 年薪酬水平調查應用一事宜慎之，又慎之！

副會長



謹啓

(利葵燕)

2014 年 11 月 28 日

政府紀律部隊人員總工會

香港新界元朗派遞局

郵政信箱275 號

電話：2892 1977

傳真：2892 1387

網址：www.gdsgu.org.hk



**Government Disciplined Services
General Union**

Post Office Box 275,

Yuen Long Delivery Office,

Yuen Long, New Territories, Hong Kong.

Tel: 2892 1977 Fax: 2892 1387

Website: www.gdsgu.org.hk

香港添馬添美道 2 號

政府總部西翼

政府總部

公務員事務局局長

徐曉露小姐

徐小姐：

2013 年薪酬水平調查

就 2013 薪酬水平調查結果，本會尊重既定的公務員薪酬調整機制和有關報告。

我們亦期望，政府應按現行機制，盡快將薪酬水平調查結果應用至紀律部隊及首長級職系上。

同時，我們再次強調，《紀律人員薪俸及服務條件常務委員會職系架構檢討報告書》曾經指出：『我們認為設立制度定期檢討紀律部隊職系架構和薪酬水平，以確保其薪酬福利能繼續吸引、招聘、挽留和激勵具備合適才能的人為紀律部隊服務，是合理的做法。我們認為每隔一段時間，例如六年左右，進行一次檢討，可算合理。』上一次有關紀律部隊職系架構檢討至今，已經過了六年。而 2013 年的薪酬水平調查在基礎客觀條件上並不能完全反映紀律部隊職系的獨特性以及工作環境的多樣變化與薪酬的相對情況。因此，我們強烈建議，特別在此困難時期，因應前線紀律部隊人員面對不斷惡化的工作環境，政府實應展開新一次的全面紀律部隊職系架構和薪酬水平的調查工作，以維持紀律部隊人員薪酬的合理性和保持紀律部隊人員的士氣。

政府紀律部隊人員總工會

主席



二零一四年十一月十二日

政府紀律部隊人員總工會 屬會包括

香港消防處救護主任協會 香港消防主任協會 香港懲教人員總工會

香港消防處救護員會 香港消防控制組職員會 香港海關官員協會 香港海關關員工會

香港入境事務助理員工會 政府飛行服務隊飛機工程師會

政府飛行服務隊飛機技術員工會 政府飛行服務隊空勤主任協會



政府人員協會

Government Employees Association

致 公務員事務局局長
鄧國威先生

鄧局長：

關於「2013年薪酬水平調查」的初步意見

有關「2013年薪酬水平調查」的結果及「薪常會」提出應用調查結果的建議，本會表示支持。

首先，本會認同在應用薪酬水平調查結果時，主要是以公務員薪酬與私營機構薪酬保持“大致相若”為基礎；並以整體公務員作為考慮，而不應以機械式地按照調查結果的數字或固定的正負百分比，作為應用的唯一手段。本會尊重調查機制，及今次的調查結果，同意政府按「薪常會」提出之建議，向職位級別 5 人員的薪金向上調整 3%，其他職位級別人員薪金則維持不變。

另外，本會歡迎「薪常會」接納本會的意見，經過兩次薪酬水平調查的經驗，建議現在是合適時機去考慮是否為「公務員薪酬水平調查」的機制進行檢討，包括調查方法、應用事宜及調查之時間性等範疇。

在今次薪酬水平調查結果公布後，我們收到許多同事的意見。其中特別是，目前「薪酬水平調查」與「薪酬趨勢調查」，存在不同的職位級別，既有重疊部份，亦有矛盾的部份，令公務員同事經常混淆，甚至社會上亦有誤解，提出為何公務員在一年內可以出現兩次調薪的情況。「公務員薪酬水平調查」主要是保持公務員薪酬與私營機構薪酬“大致相若”，我們相信每年進行之「薪酬趨勢調查」已可勝任。最後，「公務員薪酬水平調查」是一項既複雜又難總結的研究工程，且動用經費不菲，每次進行調查的相隔時間，是否仍必須維持每六年進行一次。

祝 工作順利！



孫名峯

政府人員協會

主席 孫名峯

副本送：公務員薪俸及服務條件常務委員會主席 王英偉先生

2014年11月12日

Chinese version only

只附中文版

香港公務員總工會

通訊地址：區域物業管理辦事處轉交

九龍橫頭壩南道三號

香港房屋委員會客務中心第四層 A 翼

電話：2762 6008 傳真：2605 3100

網址：www.csgu.hk



HONG KONG CIVIL SERVANTS
GENERAL UNION
Correspondence Address
c/o Regional Management Office,
Wing A, level 4, HKHA
Customer service Centre, 3 Wang Tau
Hom South Road, Kowloon
Tel : 2762 6008 Fax : 2605 3100
Website : www.csgu.hk

Your Ref.: CSBCR/PG/4-085-001/37

<以傳真和電郵寄出>

公務員事務局

香港添馬添美道 2 號

政府總部西翼

鄧局長：

2013 年薪酬水平調查

多謝貴局於 2014 年 10 月 31 日的來函及附件（2013 年薪酬水平調查報告書），本會尊重薪常會根據概定的機制作出的建議，因此並沒有其他補充。



香港公務員總工會副主席

容繼榮

二零一四年十一月六日

Chinese version only

只附中文版



香港公務員工會聯合會

HONG KONG FEDERATION OF CIVIL SERVICE UNIONS
香港九龍青山道 422-428 號秋創商業大廈 6 樓 A1(A)室
Room A1(A),6/F.,Chou Chong Commercial Building,
422-428 Castle Peak Road, Kowloon, HK.

電話：3188 3906 傳真：3188 3902

電郵：hkfcsu2001@yahoo.com.hk

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

鄧局長：

2013年薪酬水平調查

香港公務員工會聯合會認同香港公務員薪俸及服務條件常務委員會在2013年公務員薪酬水平調查的工作及付出，並同意主席王英偉先生強調需全面考慮如何應用調查結果，但對薪常會的建議讓市民大眾覺得今次調整是以差距超出正負五個百分點為標準表示無奈。

本會由始至終都認為不適宜將公務員薪酬與私營機構薪酬作比較。公務員薪酬主要以職位入職學歷的要求釐定，中學、預科、文憑及大學學位都各定下薪酬點及增薪點，無論任何類型職責，只要入職學歷的要求相同都會得到同樣薪酬，而私營機構則主要以市場供求為主要考慮，薪酬福利隨時依隨當時經濟形勢調高調低。公務員主要職責是服務市民大眾，薪酬應以穩定為原則，不宜大上大落；況且，在私人市場不同工種的待遇往往相差極遠。因此，公務員薪酬與私營機構薪酬根本難以比較。

2006年薪酬水平調查經過三十多個月商討，最終採用廣義界定的職位屬系和職位級別法的調查方法。當時大家都認為該調查方法非常粗疏籠統，未能正確反映公務員薪酬與私營機構薪酬的差距，但因調查拖延太久，再加上未有更好的方法，唯有採用該調查方法。令人失

望的是負責2013年薪酬水平調查的顧問公司既未有提出其他可行調查方法，只簡單地再次採用被評為粗疏籠統的廣義界定的職位屬系和職位級別法的調查方法，以文字誇大調查方法的效果，並企圖以增加公務員對比職位及增加私營機構納入調查範圍去表示其調查比上次進步。再者；顧問公司從未交代公務員與私營機構同類職位兩者職責的差異處，亦未有解釋公務員與私營機構同類職位兩者職責的不同部分的處理方法，並拒絕透露配對資料提供職方代表查核。若兩者職責相距甚遠，而顧問公司又未能公平地處理，調查結果因而偏頗會影響其認受性。因此，本會對顧問公司未有認真處理今次薪酬水平調查而感到非常失望。

回顧2006年及2013年薪酬水平調查，兩次都採用粗疏籠統的廣義界定的職位屬系和職位級別法的調查方法，顧問公司在收集數據後，並沒有就兩者職位的職責差異處作出合理調整，只將數據直接套用。本會認為日後若繼續使用此粗疏籠統的調查方法將嚴重打擊調查結果的公信力。最後，本會建議在今次調查結束後應儘快開會檢論常規性每六年一次的薪酬水平調查是否有存在的必要。如果最終決定調查應要繼續，必須先討論出一個較為公平合理的調查方法才進行調查工作，尤其在兩者職位的職責差異處必須作出合理調整。

香港公務員工會聯合會主席



二零一四年十一月二十日

Secretary for the Civil Service
9/F., West Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue, Tamar, Hong Kong
Mr. TANG Kwok Wai, Paul, JP

(By Fax : 2868 5069 &
By Email: scsoffice@csb.gov.hk)

26 January 2015

Dear Mr. Tang,

Re: Pay Level Survey 2013

We, the following staff unions representing Senior Civil Servants, wish to express our grave concern on the progress in adopting of the Pay Level Survey (PLS) 2013:

1. The PLS 2013 has ascertained that the civil service pay for Job Level 5 (Master Pay Scale point 45-49) is **8% less** than the pay of our counterparts.
2. The Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service (Standing Commission) has made its recommendations.
3. In carrying out our duties to implement government policies, Senior Civil Servants have borne the brunt of mounting public outcries, reasonable or unreasonable as these might be. The principle of "political neutrality" has been steadfastly upheld.
4. Despite such mounting public demands and escalating job-related stresses, Senior Civil Servants have borne the brunt of a historic salary cut of -5.38% in 2009.
5. While the recommendations by the Standing Commission appear to be hidden in a mist of bureaucratic procrastination, the same historic salary cut has been swiftly remedied for our Chief Executive and Politically Appointed Officials last week with an unprecedented efficiency.
6. Months have passed since the publication of the PLS report. No action has been seen to be taken by the Administration. This inevitably adds to mounting frustrations and a decaying morale.

7. With the impending recruitment of yet another new batch of civil servants with different remuneration packages, it is more important than ever to sustain the level of mutual trust, welded together with an unchallenged stability of morale.

Looking forward to your staunch support for all civil servants.

Hong Kong Senior Government Officers Association
Architectural Services Department Architects' Association
Architectural Services Department Maintenance Surveyors Association
Architectural Services Department Quantity Surveyors' Association
Architectural Services Department Structural Engineers' Association
Association of Building Services Engineers of Housing Department
Association of Government Local Land Surveyors
Association of Professional Engineers of Electrical and Mechanical Services Department
Buildings Department Local Building Surveyors' Association
Building Department Structural Engineers Association
Civil Engineering & Development Department Geotechnical Engineers' Association
Government Doctors' Association
Government Social Work Officers Association
Government Waterworks Professionals Association
HKSAR Government Civil Engineers Association
HKSAR Government Executive Grade Association
Hong Kong Government Landscape Architects Association
Hong Kong Government Local Town Planners Association
Hong Kong Housing Department Architects Association
Hong Kong Housing Department Civil Engineers Association
Hong Kong Housing Department Geotechnical Engineers Association
Hong Kong Housing Department Landscape Architects Association
Hong Kong Housing Department Maintenance Surveyors Association
Hong Kong Housing Department Structural Engineers Association
Hong Kong Institute of Environmental Protection Officers
Hong Kong Marine Department Local Professional Officers' Association
Housing Department Estate Surveyors Association
Housing Department Quantity Surveyors' Association
Lands Department Estate Surveyors Association
Marine Officers Association
Planners Associations of Hong Kong Housing Department
Senior Occupational Safety Officers Union

- c.c. The Honourable LAM Woon-kwong, GBS, JP
The Honourable CHENG Yiu-tong, GBS, JP
The Honourable Mrs Regina IP LAU Suk-ye, GBS, JP
The Honourable POON Siu-ping, BBS, MH,
– Chairman of the Panel on Public Service, Legislative Council
Dr. Wilfred WONG Ying-wai, SBS, JP
– Chairman of the Standing Commission on Civil Service Salaries
and Conditions of Service
Mr Tim Lui Tim-leung, BBS, JP
– Chairman of the The Standing Committee on Directorate Salaries
and Conditions of Service
Ms Rebecca DRAKE, Association of Expatriate Civil Servants of Hong Kong
Staff Side Associations of Police Force Council
Staff Side Associations of Disciplined Services Consultative Council

Correspondence address:

Hong Kong Senior Government Officers Association.

Rm.328, 3/F., East Wing, Central Government Offices, 2 Tim Mei Avenue, Tamar, H.K.

Tel : 2522 4267 Fax : 2523 3319 E-mail: hksgoa@biznetvigator.com