

公務員薪酬政策及各項薪酬調查

政府人員協會 研討會

公務員事務局
薪酬及假期事務部
2015年4月28日

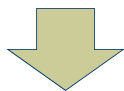
概覽

1. 公務員薪酬政策目標
2. 公務員薪酬調整機制
3. 薪酬趨勢調查及年度薪酬調整
4. 入職薪酬調查
5. 薪酬水平調查
6. 問答

2

公務員薪酬政策目標

- ◆ 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
- ◆ 公務員的薪酬應釐定在一個公務員及市民大眾均認為公平和合理的水平



公務員薪酬水平應與
私營機構薪酬水平保持大致相若



3

公務員薪酬調整機制

1. 每年一次的薪酬趨勢調查，以確定私營機構的薪酬調整幅度
2. 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
3. 每六年一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否仍然與私營機構薪酬大致相若

4

薪酬趨勢調查

5

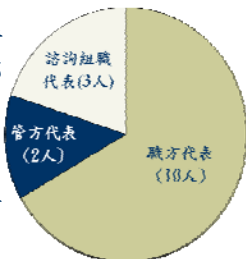
薪酬趨勢調查

- ◆ 每年進行一次
- ◆ 目的：收集私營機構在調查期內，不同薪金級別的薪酬調整幅度，以確定私營機構的薪酬調整幅度
- ◆ 調查所得的薪酬趨勢淨指標為每年公務員薪酬調整的其中一項考慮因素
- ◆ 由薪酬趨勢調查委員會授權薪酬研究調查組進行

6

薪酬趨勢調查： 薪酬趨勢調查委員會

- ◆ 薪酬趨勢調查委員會由三方組成
 - 職方代表(第一標準薪級公務員評議會、高級公務員評議會、警察評議會及紀律部隊評議會)
 - 管方代表(公務員事務局)
 - 兩個公務員薪俸及服務條件諮詢組織的代表(薪常會及紀常會)



7

薪酬趨勢調查: 概要

- ◆ 調查時期: 去年4月2日至今年4月1日
- ◆ 調查範圍: 超過100間公司(約140,000-180,000僱員)
- ◆ 公司比重:
 - 規模較大的公司(僱用至少100名員工): 75%
 - 規模較小的公司(僱用50至99名員工): 25%
- ◆ 選取公司準則
 - 在所屬行業中被視為具代表性的僱主
 - 是穩健良好的僱主，在工資和薪金方面，有一套合理和有系統的管理方法

8

薪酬趨勢調查: 概要(續)

按比例涵蓋九個主要經濟行業

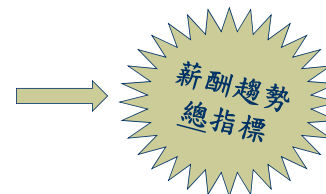
- | | |
|----------------|-------------------|
| ◆ 住宿及膳食服務業 | ◆ 資訊及通訊業 |
| ◆ 批發、零售及進出口貿易業 | ◆ 運輸、倉庫、速遞服務及公用事業 |
| ◆ 製造業 | ◆ 建造業 |
| ◆ 金融、保險及地產業 | ◆ 社會及個人服務業 |
| ◆ 專業及商業服務業 | |

9

薪酬趨勢調查: 概要(續)

◆ 涵蓋範圍

- 基本薪金調整
- 額外酬金調整 (雙糧、花紅)



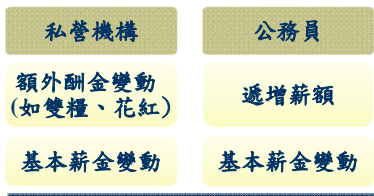
10

考慮因素：薪酬趨勢淨指標

一九八八年專責調查委員會認為，為公平起見，如果私營機構人員的所有實收薪金均被納入薪酬趨勢調查，則政府亦應計及仍未達至其職級頂薪點的公務員的遞增薪額開支。

薪酬趨勢淨指標 = 薪酬趨勢總指標 - 遞增薪額開支

- ◆ 薪酬趨勢總指標：
透過薪酬趨勢調查得出
- ◆ 遞增薪額開支：
在調查期間公務員的實際遞增薪額開支佔整體薪酬開支的比例



11

公務員年度薪酬調整

12

公務員年度薪酬調整機制：流程

每年年初	◆薪酬趨勢調查委員會授權進行薪酬趨勢調查
每年約5月	◆薪酬趨勢調查委員會確認薪酬趨勢調查結果 ◆職方提出薪酬調整要求
每年約6月	◆行政長官會同行政會議決定向職方提出的薪酬調整方案 ◆職方就薪酬調整方案作出回應 ◆行政長官會同行政會議作最後決定
每年約7月	◆(如屬加薪)立法會財務委員會批准調整薪酬，過往加薪均追溯至該年4月1日生效
-	◆(如屬減薪)立法會通過《公職人員薪酬調整條例》減薪在該法例訂明的一個往後日子生效

13

2015-16年度 公務員薪酬調整：進度

- ◆ 2015年薪酬趨勢調查的工作快將完成，調查結果預計於5月內公布。
- ◆ 待行政長官會同行政會議作出薪酬調整的決定後，政府會於6月就有關事宜諮詢立法會公務員及資助機構員工事務委員會，隨後再尋求立法會財務委員會的批准(如屬加薪的情況)。

14

公務員年度薪酬調整：考慮因素

- ◆ 薪酬趨勢淨指標
- ◆ 香港的經濟狀況
- ◆ 生活費用的變動
- ◆ 政府的財政狀況
- ◆ 職方對薪酬調整的要求
- ◆ 公務員士氣

15

公務員年度薪酬調整：考慮因素(續)

- ◆ 職方會獲邀提出薪酬調整要求，並可就行政長官會同行政會議提出的調整方案作出回應
- ◆ 行政長官會同行政會議在考慮所有相關因素後作最後決定

16

公務員年度薪酬調整：「調高」安排

「調高」安排

- ◆ 「調高」安排是在1988年應專責調查委員會的建議而實行
- ◆ 假如中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標高於低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標，則把低層薪金級別的薪酬調整與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標看齊。

17

公務員年度薪酬調整： 「調高」安排(續)

- ◆ 行政長官會同行政會議每一年都會考慮所有相關因素(例如生活費用的變動)，以決定是否採用「調高」安排。
- ◆ 「調高」安排並不是必然的安排

18

公務員年度薪酬調整： 「調高」安排(續)

- ◆ 2007-08至2014-15年度的「調高」安排

	07-08 (%)	08-09 (%)	09-10 (%)	10-11 (%)	11-12 (%)	12-13 (%)	13-14 (%)	14-15 (%)
中層薪金級別薪酬趨勢淨指標	+4.62	+5.29	-1.98	+0.56	+6.16	+5.80	+3.92	+4.71
低層薪金級別薪酬趨勢淨指標	+3.91	+3.90	-0.96	+0.16	+5.16	+4.56	+3.92	+3.80
中、低層薪金級別薪酬調整	+4.62	+5.29	凍薪	+0.56	+6.16	+5.80	+3.92	+4.71
「調高」	+0.71	+1.39	不適用	+0.40	+1.00	+1.24	不適用	+0.91

19

公務員年度薪酬調整： 自2007-08年度的累積增幅

- ◆ 自2007-08年度的累積增幅

	07-08 (%)	08-09 (%)	09-10 (%)	10-11 (%)	11-12 (%)	12-13 (%)	13-14 (%)	14-15 (%)	累積 (%)
低層	+4.62	+5.29	凍薪	+0.56	+6.16	+5.80	+3.92	+4.71	+35.4
中層	+4.62	+5.29	凍薪	+0.56	+6.16	+5.80	+3.92	+4.71	+35.4
高層	+4.96	+6.30	-5.38	+1.60	+7.24	+5.26	+2.55	+5.96	+31.6

20

公務員年度薪酬調整： 與消費物價指數的比較

	自1997年 4月1日起*	自2007年 4月1日起*
整體綜合消費物價指數的 累積按年變動	26.5%	28.4%
整體甲類消費物價指數的 累積按年變動	27.9%	27.4%
低層薪金級別累積薪酬調整	44.5%	35.4%
中層薪金級別累積薪酬調整	44.6%	35.4%
高層薪金級別累積薪酬調整	40.6%	31.6%

* 截至2014-15年度公務員薪酬調整

21

公務員年度薪酬調整： 與消費物價指數的比較(續)

	中層/低層薪金級別		高層薪金級別	
	高於整體 綜合消費 物價指數	高於整體 甲類消費 物價指數	高於整體 綜合消費 物價指數	高於整體 甲類消費 物價指數
自2010年 4月1日起 (共5年)	四次	三次	三次	三次
自2007年 4月1日起 (共8年)	六次	五次	五次	五次

* 截至2014-15年度公務員薪酬調整

22

入職薪酬調查

23

訂定公務員入職薪酬的方法

- ◆ 資歷組別制度
 - 按學歷要求分為不同資歷組別
 - 每個資歷組別通常設有一個**基準薪酬**
 - 入職薪酬一般會與**基準薪酬看齊**或較該**基準薪酬為高**(視乎特別工作要求或招聘人員有否困難等原因而定)

24

訂定公務員入職薪酬的方法(續)

資歷組別	資歷要求	現行基準
1	無需香港中學會考五科及格	總薪級第1點
2	香港中學會考證書職系	總薪級第3點
3	高級文憑及文憑職系 第一組：高級文憑職系 第二組：文憑職系	總薪級第13點 總薪級第8點
4	技術督察及相連職系	總薪級第13點
5	技術人員、督導及相連職系 - 第一組： 證書或學徒訓練加經驗	總薪級第6點
6	技術人員、督導及相連職系 - 第二組： 工藝及技能加經驗，或學徒訓練加經驗	總薪級第5點

25

訂定公務員入職薪酬的方法(續)

資歷組別	資歷要求	現行基準
7	需要香港高級程度會考兩科及格和香港中學會考三科良的職系	總薪級第8點
8	專業及相連職系	總薪級第27點
9	學位及相連職系	總薪級第14點
10	第一標準薪級職系	第一標準薪級第0點

26

訂定公務員入職薪酬的方法(續)

資歷組別	資歷要求	現行基準
11	教育職系	沒有訂定基準；組別內非學位及學位職系的入職薪酬，分別根據它們與資歷組別3第一組和資歷組別9的既定對比關係來釐定。
12	其他職系	沒有訂定基準；個別職級的入職薪酬，是參照(a)該職級與其他相關職系的既定對比關係而釐定，以及(b)如不易確定對比關係，則參照該職系的有關學歷要求而釐定。

27

入職薪酬調查

- ◆ 每三年進行一次
- ◆ 目的：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是否大致相若
- ◆ 涵蓋範圍：有訂立基準的十個資歷組別，並不涵蓋紀律部隊職系

28

二零一二年入職薪酬調查

- ◆ 公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)在專業顧問提供意見的情況下，進行調查(調查並非由政府進行)
- ◆ 薪常會在調查的各個**關鍵階段**諮詢持份者的意見，並讓他們參與有關工作

29

二零一二年入職薪酬調查

薪常會

- ◆ **性質**：獨立的諮詢組織
- ◆ **主要職責**：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
- ◆ **成員（包括主席）**：來自社會的各個界別（包括人力資源管理、金融、會計、商界、工業、高等教育等）
- ◆ 對公務員體系有深厚認識
- ◆ 在進行公務員薪酬相關的調查及檢討方面擁有豐富經驗

30

二零一二年入職薪酬調查：方法

- ◆ **調查期**：
二零一一年四月二日至二零一二年四月一日
- ◆ **範圍**：
有訂立基準的十個資歷組別
- ◆ **數據**：
136家私營機構超過11 000名員工
涵蓋多個經濟行業

31

二零一二年入職薪酬調查：方法(續)

方法：

- 把公務員基本文職職級的入職薪酬，與具有類似學歷要求及非學歷要求(例如工作經驗，如適用)的私營機構職位比較
- 考慮到政府作為良好僱主，以私營機構薪酬現金報酬總額上四分位值（而非中位數），作為與公務員資歷組別現行基準薪酬比較的基礎
- 並非單憑工作職銜作比較

32

二零一二年入職薪酬調查:結果

◆ 結果:

- 三個組別數據不足(資歷組別2第二組、資歷組別3第一組及資歷組別4)(與二零零九年入職薪酬調查情況相同)
- 有足夠數據的組別:除兩組別外,現行基準緊貼市場上四分位值薪酬水平(相差少於一個薪點)

33

二零一二年入職薪酬調查:結果(續)

◆ 結果:

- 資歷組別9(學位及相連職系):市場薪酬的上四分位值較資歷組別9的現行基準少1,973元(即少8.8%,相等於兩個薪點)
- 資歷組別10(第一標準薪級職系):市場薪酬的上四分位值較資歷組別10的現行基準少580元(即少5.7%,假設每個薪點約為200元,相等於三個薪點)

34

二零一二年入職薪酬調查: 薪常會的考慮因素和建議

- ◆ 採用**全面考慮**做法應用調查結果,而非機械式應用(與二零零九年入職薪酬調查的做法一致)
- ◆ **所有資歷組別基準維持不變**

35

二零一二年入職薪酬調查: 行政長官會同行政會議的決定

- ◆ 接納薪常會建議
 - 所有文職職系(包括第一標準薪級職系)的入職薪酬**維持不變**
- ◆ 接納紀常會建議
 - 所有紀律部隊職系的入職薪酬**維持不變**

36

二零一五年入職薪酬調查

- ◆ 根據公務員薪酬調整機制所訂定的時間表，入職薪酬調查應於二零一五年進行
- ◆ 薪常會已接受政府邀請進行該項調查
- ◆ 薪常會並會就如何把調查的結果應用於公務員非首長級文職職系提出建議

37

二零一五年入職薪酬調查(續)

- ◆ 政府邀請薪常會進行調查時，清楚表明：
 - 如有需要，薪常會可就調查的方法和應用原則作出修訂
 - 薪常會在籌備和進行調查的過程中，應充分諮詢職方的意見，並讓職方參與的要求
- ◆ 薪常會的回應：
 - 認同諮詢持份者(包括職方代表)的重要性
 - 會在調查的各個關鍵階段諮詢相關持份者的意見，並讓他們參與有關工作

38

二零一五年入職薪酬調查：進展

- ◆ 薪常會於二零一五年三月十七日舉行首場的職方諮詢會，就入職薪酬調查的方法及其他相關事宜諮詢員方的意見
- ◆ 薪常會正就入職薪酬調查進行薪酬比較調查進行委聘顧問公司的工作

39

薪酬水平調查

40

薪酬水平調查

- ◆ 每六年進行一次
- ◆ 目的：確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若
- ◆ 涵蓋範圍：非首長級文職職系，並不涵蓋紀律部隊職系和首長級人員

41

二零一三年薪酬水平調查

- ◆ 由薪常會在專業顧問協助下進行調查
- ◆ 在調查各重要階段均徵詢職方的意見
- ◆ 薪常會已完成調查，並於二零一四年十月三十日向行政長官提交報告書

42

二零一三年薪酬水平調查(續)

- ◆ 參照日期：
 - 二零一三年十月一日
- ◆ 數據來源：
 - 128間私營機構
 - 涵蓋多個經濟行業

43

二零一三年薪酬水平調查(續)

- ◆ 方法：
 - 公務員職級按廣義界定分為五個職位屬系(根據工作性質劃分)及職位級別(根據工作職責劃分)
 - 從各個職位屬系和職位級別選取公務員比較職位，與私營機構的配對職位比較
 - 把公務員比較職位與私營機構相若職位配對比較

44

二零一三年薪酬水平調查(續)

◆ 方法：

- 只有穩健良好的私營機構僱主才獲揀選參與調查
- 從參與調查的公司搜集基本現金報酬和現金報酬總額（包括基本薪金加所有浮動薪酬及現金福利）數據
- 就每個職位級別得出「私營機構薪酬指標」及「公務員薪酬指標」作比較之用

45

二零一三年薪酬水平調查：結果

職位級別	公務員薪酬指標 (a)	私營機構薪酬指標 (b)	公務員薪酬指標相對市場薪酬指標 (上四分位值)的百分比 (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元	182,536元	98%
職位級別 2 (總薪級表第11至23點)	352,368元	337,789元	104%
職位級別 3 (總薪級表第24至33點)	589,552元	614,298元	96%
職位級別 4 (總薪級表第34至44點)	907,681元	923,634元	98%
職位級別 5 (總薪級表第45至49點)	1,223,094元	1,333,969元	92%

46

二零一三年薪酬水平調查： 薪常會的建議

- ◆ 職位級別1至4的非首長級文職公務員的薪酬水平維持不變
- ◆ 職位級別5的非首長級文職公務員的薪酬水平則上調3%，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)

47

二零一三年薪酬水平調查： 將調查結果應用於紀律部隊和首長級職系

- ◆ 就應否及如何把二零一三年薪酬水平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俸及服務條件常務委員會(首常會)一
- ◆ 兩個諮詢委員會的建議：
 - 應按內部對比關係把調查結果應用於紀律部隊和首長級職系
 - 同樣由二零一四年十月一日起生效
- ◆ 與行政會議在二零零七年就應用薪酬水平調查結果所作的決定一致

48

二零一三年薪酬水平調查： 行政長官會同行政會議的最終決定及下一步工作

- ◆ 在考慮持份者意見及廣泛的公眾利益後，接納薪常會、紀常會及首常會的建議：
 - 職位級別1-4或同等的公務員的薪酬維持不變
 - 職位級別5或同等的公務員及廉政公署人員的薪酬上調3%
 - 首長級公務員及廉政公署首長級人員的薪酬上調3%
 - 生效日期：二零一四年十月一日
- ◆ 下一步工作：向立法會財務委員會呈交有關薪酬調整的建議，以待委員會批准

49

檢討薪酬水平調查

- ◆ 薪常會的意見
 - 根據這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，讓政府考慮是否應進行檢討。檢討或可涵蓋調查方法、應用事宜及進行薪酬水平調查的時間性
 - 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，薪常會認為上述檢討必須在下一次薪酬水平調查展開前完成

50

檢討薪酬水平調查(續)

- ◆ 政府的意見
 - 同意應在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
 - 在邀請薪常會進行有關檢討時，會促請其在檢討過程中繼續保持充分諮詢員工代表／讓員工代表全面參與的優良傳統

51

公務員薪酬政策及各項薪酬調查

謝謝

已達頂薪點的公務員的百分比

在有關年度4月1日的情況

年份	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
第一標準 薪級	98.85	97.38	97.59	97.13	91.34	83.72	72.76	63.20	55.53
低層薪金 級別	87.58	82.92	75.02	68.49	62.32	53.01	46.37	38.87	35.17
整體	78.69	77.13	74.10	70.54	67.61	64.32	61.00	57.40	54.23