

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第五十五號報告書

# 二零一五年 工作報告

主席

王英偉博士, GBS, JP

二零一六年二月

**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/R55

尊函檔號      Your Ref. :

電話            Tel:

< 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，  
呈上本會二零一五年工作報告書，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

二零一六年二月二十九日

香港公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第五十五號報告書

# 二零一五年 工作報告

二零一六年二月

# 公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零一五年十一月的成員名單)



前排： 孫永泉教授 陳詠儀女士 王英偉博士，  
GBS, JP 黃錦沛先生，  
JP 勞建青先生  
(主席)

後排： 吳靜靜女士，JP 李慧賢女士， 陳子政先生， 謝偉銓議員， 李明達先生， 陳可恩女士  
(秘書長) BBS, JP BBS, JP BBS GBS (助理秘書長)

其他成員： 李鑾輝先生 邱霜梅博士，  
SBS, JP

# 目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	二零一五年入職薪酬調查	2
第三章	與公務員團體非正式會晤及其他工作	7
第四章	薪酬趨勢調查制度	9
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	二零一五年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名單	16
附錄 D	二零一五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	二零一六年一月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	21

# 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 55 份報告，載述薪常會在二零一五年的主要工作。年內，薪常會共召開了五次會議、就二零一五年入職薪酬調查舉行了三次員工諮詢會議，並與公務員團體進行了三次非正式會晤。

1.3 二零一五年薪常會的成員名單載於附錄 B。薪常會 11 名成員都是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。

1.4 我們謹向公務員事務局局長張雲正先生，JP 和上一任局長鄧國威先生及他們的同事致謝，感謝他們給予薪常會鼎力協助和衷誠合作。我們亦感謝公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處（聯合秘書處）秘書長吳靜靜女士，JP 和秘書處的職員，在年內為我們提供支援。

## 第二章

### 二零一五年入職薪酬調查

2.1 一如薪常會第五十三號報告書《二零一四年工作報告》載述，薪常會獲政府邀請進行二零一五年入職薪酬調查，並就如何把調查結果應用於非首長級文職公務員職系，向政府提出建議。二零一五年二月，薪常會接受政府的邀請，進行入職薪酬調查，並以該調查為二零一五年的工作重點。

2.2 根據更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制）<sup>1</sup>，入職薪酬調查每三年進行一次，以比較非首長級文職公務員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。繼二零零九年及二零一二年的入職薪酬調查完成後，今次是薪常會第三次根據更完備機制進行入職薪酬調查。

#### 會議程序

2.3 政府向薪常會表示，二零一五年入職薪酬調查的範圍只涵蓋非首長級文職公務員，而政府會就如何把調查結果應用於紀律部隊職系諮詢紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）的意見。薪常會邀請了紀常會提名一位成員，在二零一五年入職薪酬調查擔任觀察員。紀常會提名了崔康常博士，JP 為觀察員。崔博士參與了薪常會的有關會議，亦在整個調查進行期間備悉了工作進展。

#### 諮詢持份者

2.4 薪常會深信員工諮詢對順利進行二零一五年入職薪酬調查至為重要。在進行二零一五年入職薪酬調查期間，薪常會與四

---

<sup>1</sup> 更完備機制在二零零七年獲行政會議通過，包括(a)每六年進行一次的薪酬水平調查；(b)每三年進行一次的入職薪酬調查；以及(c)每年進行的薪酬趨勢調查。

個中央評議會<sup>2</sup>的職方及四個主要跨部門公務員團體<sup>3</sup>（職方）保持緊密的聯繫和交流意見。薪常會就調查的不同範疇進行了下列三個階段的諮詢：

- (a) 第一階段（二零一五年三月）：二零一五年入職薪酬調查的建議架構；
- (b) 第二階段（二零一五年七月）：詳細調查方法、建議納入調查範圍的私營機構名單及應用架構；以及
- (c) 第三階段（二零一五年十二月）：應用調查結果的相關事宜。

2.5 薪常會並一直與香港僱主聯合會、香港人力資源管理學會及香港人才管理協會保持緊密聯繫，並就私營機構進行薪酬調查的現有做法交換意見。

## 進行二零一五年入職薪酬調查

2.6 為進行二零一五年入職薪酬調查，薪常會在二零一五年五月委聘怡安翰威特（香港）有限公司（顧問）就調查方法提供專業意見，並向私營機構蒐集數據。薪常會注意到二零一二年入職薪酬調查的調查方法，以資歷基準制度作為蒐集數據和比較薪酬的基礎，已證明大致有效，因而接納顧問的建議，在二零一五年入職薪酬調查沿用相同的調查方法，以保持做法一致。

2.7 在資歷基準制度下，根據入職要求（基本上是參照學歷及／或經驗的最低要求），公務員的基本職級廣分為不同資歷組

---

<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。

別。採納了政府最近就某些資歷組別所作的調整<sup>4</sup>後，公務員基本職級廣分為 11 個資歷組別。調查的數據蒐集階段涵蓋資歷組別 1 至 9，共涉及 268 個基本職級。餘下的兩個資歷組別，即資歷組別 10（教育職系）和資歷組別 11（其他職系），由於其工作性質獨特及／或有多種不同的入職要求，故此不納入調查範圍之內。

2.8 為確保所比較的私營機構與公務員的入職職位的職能相若，調查採用職位屬系的分類方法，以便在選取私營機構相類職位方面，可與最低資歷要求相輔相成。只有與某資歷組別的資歷要求相類，並與該資歷組別內的相應職位屬系的職能相若的私營機構入職職位，才會用作比較。

2.9 顧問以二零一五年四月一日為調查的參照日期，成功從 139 家私營機構蒐集薪酬資料，廣泛涵蓋香港的經濟行業。經核實數據後，共有 10 927 個有效數據點用作分析。

## 調查結果

2.10 調查結果顯示，除資歷組別 8（學位及相連職系）之外，就其他資歷組別而言，市場薪酬與公務員基準薪酬的差距介乎+3.6%至-5.2%，有關差距並不顯著。至於資歷組別 8，市場薪酬較公務員基準低約 3,900 元（即 15.3%，相等於公務員總薪級表的三個薪點）。

## 應用架構

2.11 在考慮應該如何應用二零一五年入職薪酬調查結果時，薪常會認為應繼續採用全面考慮的做法。為此，薪常會制訂了多

---

<sup>4</sup> 政府邀請薪常會進行二零一五年入職薪酬調查時，亦請薪常會考慮政府就資歷基準制度下某些資歷組別的分類和名稱所提出的若干調整建議，並考慮採用經調整的資歷組別來進行二零一五年入職薪酬調查。薪常會留意到這些調整旨在適當反映公務員職位的現行資歷要求，並不會對公務員職系現行入職要求或入職薪酬構成任何改變，因此同意在二零一五年入職薪酬調查中採用這些經調整的資歷組別。

項原則和考慮因素，為全面考慮的做法提供依據。薪常會已就有關原則和考慮因素，徵詢並適當地考慮了職方的意見。這些原則和考慮因素包括與私營機構薪酬保持大致相若、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、入職薪酬調查的性質、統計調查的固有差異及偶然因素，以及全面利益。

## 建議

2.12 經分析調查結果及參考了全面考慮做法下的原則和考慮因素後，薪常會認為除資歷組別 8 之外，就其他資歷組別而言，市場薪酬與公務員基準薪酬的差距並不顯著，因此建議這些資歷組別的公務員基準不應作出調整。

2.13 至於資歷組別 8，市場薪酬與公務員基準薪酬呈現 15.3% 相對較大的差距。薪常會認為就學位職系而言，應該採用較宏觀和長遠的角度，因為這些工作一般有較長遠的事業發展階梯，可讓有關人員晉升至中高層管理職位。根據薪常會的觀察所得，即使加入政府的學位畢業生相對於加入私營機構的學位畢業生在入職時有薪酬優勢，但數年後這個優勢或會收窄。薪常會認為把資歷組別 8 的入職薪酬，定於一個足以令公務員在入職時和日後的事業進程間均有合理吸引力的水平，以挽留和激勵人才，是恰當的做法。

2.14 薪常會從最近幾次入職薪酬調查，觀察到資歷組別 8 展現了有別於其他資歷組別的獨有情況和特點。相對於其他資歷組別，資歷組別 8 在私營市場上的現金報酬總額的分散程度持續相對較大。相對較大的分散幅度反映這個組別的特質，即資歷組別 8 的學位畢業生受僱於各個經濟行業種類廣泛的入職職位，涉及多樣化的薪酬待遇，以致薪酬大有不同。在幾次入職薪酬調查之間，資歷組別 8 與其他資歷組別相比，其市場薪酬持續錄得較低的增長幅度。薪常會亦留意到如降低資歷組別 8 的現行基準，新基準便會相等甚至低於學歷要求較低的資歷組別(例如高級文憑或副學士)的基準。

2.15 在平衡了所有相關考慮因素後，薪常會建議：(a)應採取小心審慎的做法，資歷組別 8 的基準應該維持不變；以及(b)在完成二零一五年入職薪酬調查後，就資歷組別 8 進行專題研究，以便透徹了解該組別的獨有情況和特點，以及研究在日後的人職薪酬調查中，如何因應這些特點來釐定資歷組別 8 的基準薪酬。

2.16 薪常會第五十四號報告書《二零一五年公務員入職薪酬調查》於二零一六年二月二十六日呈交予行政長官和發布。公眾可於聯合秘書處的網站(<http://www.jsscs.gov.hk>)參閱該報告書。報告書發布當日，薪常會發出新聞公報及為傳媒舉行簡報會。

## 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 薪常會從過往多輪非正式會晤中，得知員工主要關注到五天工作周在政府的實施情況以及第一標準薪級職系的規定工作時數。在舉行二零一四年的一輪非正式會晤後，薪常會作出跟進，包括邀請政府代表出席二零一五年四月的會議，就上述兩項事宜作出簡報。此簡報有助薪常會加深了解政府的政策及部門管理層所面對的挑戰。在會議上，薪常會鼓勵政府作出進一步改善，以及在過程中與員工保持緊密聯繫。

##### 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。在進行二零一五年的一輪非正式會晤中，薪常會就公務員每年的薪酬調整、延長公務員的服務年期、五天工作周的實施情況、規定工作時數、醫療及牙科福利，以及培訓發展等事宜與公務員團體交換意見。職方代表特別表示希望政府能進一步推展五天工作周的措施。

3.4 薪常會認為與公務員團體交流的成果豐碩。他們的意見將會轉交政府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緊密聯繫，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，薪常會在二零一五年六月就二零一五年薪酬趨勢調查結果及二零一五年入職薪酬調查的調查方法，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，政府按公務員的薪酬開支從薪酬趨勢總指標扣減有關年度的遞增薪額價值（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，在一九八三年按薪常會的建議由政府成立。主席和替任主席均由薪常會成員中提名擔任。黃錦沛先生，JP 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律人員薪俸及服務條件常務委員會、公務員事務局和職方的代表。調查委員會的成員組成載於附錄 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，公務員事務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。調查委員會在二零一五年內舉行了七次會議。

4.4 薪常會就薪酬趨勢調查的方法向政府提供意見時，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的調查方法。根據經改良的調查方法，調查範圍擴闊至涵蓋規模較大（僱用至少 100 名員工）和規模較小（僱用 50 至 99 名員工）的公司，以提高薪酬趨勢調查的代表性和公信力。為配合擴大的調查範圍，數據整合方法亦作出修改，以確保調查結果適當反映規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工）的數據。

4.7 在二零一二年薪酬趨勢調查中，增加了一項剔除類別，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。此剔除受法定最低工資影響的僱員的做法，在往後的薪酬趨勢調查繼續採用。自二零一四年薪酬趨勢調查開始，增加了另一項剔除類別，以剔除在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。

## 二零一五年薪酬趨勢調查

4.8 二零一五年薪酬趨勢調查由調查委員會在二零一五年二月授權調查組在二零一五年二月至五月進行。調查按經改良的調查方法（包括第 4.7 段所述的修訂）而進行。

4.9 二零一五年薪酬趨勢調查共有 105 間公司參與，當中包括 82 間規模較大公司（78%）和 23 間規模較小公司（22%）。調查組蒐集了這 105 間公司（共 167 443 名僱員）在二零一四年四月二日至二零一五年四月一日 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。調查結果於二零一五年五月十九日公布，並於二零一五年五月二十六日由調查委員會考慮和確認。調查結果摘要載於**附錄 D**。

4.10 二零一五至一六年度公務員薪酬調整，在二零一五年六月獲行政長官會同行政會議批准，並在二零一五年七月獲立法會財務委員會通過撥款，追溯至二零一五年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 3.96%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 4.62%。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

4.11 按照既定做法，在進行下一次薪酬趨勢調查前，調查委員會在調查組協助下，就薪酬趨勢調查方法進行檢討，並向薪常會提交建議。調查委員會於二零一五年十二月完成有關檢討。

4.12 經審慎考慮後，調查委員會建議二零一六年薪酬趨勢調查沿用二零一五年薪酬趨勢調查方法，並會對一項剔除類別作出修訂，以由二零一六年薪酬趨勢調查開始，剔除因公司政策按比例獲薪酬調整的新聘僱員。

## 薪常會對薪酬趨勢調查方法檢討的意見

4.13 薪常會支持調查委員會的建議。薪常會於二零一六年一月四日致函政府，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於**附錄 F**（調查方法的要點載於該函**附件**）。

## 第五章

### 未來工作計劃

5.1 來年，薪常會將會繼續履行其職權範圍內的職責，並就政府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。

5.2 薪常會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，薪常會會與各個主要公務員團體和關注公務員薪酬事宜的私營機構保持聯繫，務求在履行薪常會的職責時，能充分掌握有關的最新發展情況。

## 公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）

### 職權範圍

I. 就非首長級公務員（司法人員及紀律人員除外）的下列事宜，向行政長官提供意見及建議：

- (a) 有關職系、職級及薪俸結構的原則和措施；
- (b) 個別職系的薪俸和結構；
- (c) 應否繼續以薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，作為全面檢討各個薪級表（有別於檢討個別職系的薪俸）的依據，抑或以其他方法替代；
- (d) 如根據職權第 I(c) 條建議繼續採用薪酬研究調查組所進行的私營機構薪酬趨勢調查，則在參考薪酬趨勢調查委員會的意見後，建議該項調查的方法；
- (e) 與福利項目有關的事宜，而這些福利屬於薪金以外，並且是薪常會認為與訂定公務員薪酬相關的，包括增加新福利或建議更改現行福利等；
- (f) 建議適當的程序和架構，使公務員協會及公務員能就薪常會職權範圍內的事項，與管理當局討論他們的意見；
- (g) 在何種情況下適宜由薪常會自行研究某項問題，而在這些情況下公務員協會與管理當局如何向薪常會提交意見；以及
- (h) 行政長官交付薪常會考慮的任何事項。

II. 薪常會須經常檢討其職權範圍內的事務；如認為須作更改，應向行政長官提出建議。

III. 薪常會須充分考慮較廣泛的公眾利益，包括薪常會認為有關連的財政及經濟因素。

- IV. 薪常會須充分關注在政府機構內維持良好員工關係的需要，而在提供意見時，可作出任何建議以達此目的。
- V. 薪常會在提出建議及意見前，須確定這些建議不會影響香港特別行政區政府與主要公務員協會達成的一九六八年協議（一九九八年適應版）的有效性。
- VI. 組成高級公務員評議會會員方及第一標準薪級公務員評議會會員方的公務員協會，可聯合或個別地把有關公務員薪俸或服務條件的事項提交薪常會考慮。
- VII. 部門首長可就個別職系的結構、薪俸或服務條件，向薪常會提交建議。
- VIII. 薪常會不考慮個別公務員的問題。
- IX. 薪常會可根據所得經驗，考慮本身的結構或職務應否更改。
- X. 薪常會執行職權範圍內各項工作時，應確保公務員協會及管理當局均有足夠機會發表意見。薪常會又可聽取其認為有直接關係的其他團體的意見。

二零一五年  
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單

主席

王英偉博士，GBS，JP

委員

陳子政先生，BBS，JP

陳詠儀女士

李鑾輝先生

李明達先生，GBS

李慧賢女士，BBS，JP

勞建青先生

孫永泉教授

謝偉銓議員，BBS

邱霜梅博士，SBS，JP

黃錦沛先生，JP

## 薪酬趨勢調查委員會成員名單

### 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

公務員事務局兩名代表

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

## 二零一五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。二零一五年薪酬趨勢調查是第 38 次同類調查。

### 調查期

2. 調查期由二零一四年四月二日至二零一五年四月一日，為期 12 個月。

### 參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 105 間，當中 82 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），23 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 78：22。二零一五年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 167 443 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，二零一五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>(總薪級表第10點以下)                               | 月薪低於19,410元        |
| (b) <u>中層薪金級別 (I)</u><br>(總薪級表第10至23點)                          | 月薪19,410元至37,620元  |
| (c) <u>中層薪金級別 (II)</u><br>(總薪級表第23點以上至33點)                      | 月薪37,621元至59,485元  |
| (d) <u>高層薪金級別 (I)</u><br>(總薪級表第33點以上至44點)                       | 月薪59,486元至91,590元  |
| (e) <u>高層薪金級別 (II)</u><br>(總薪級表第44點以上至一般紀<br>律人員 (主任級) 薪級表第39點) | 月薪91,591元至118,840元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一五年二月開始，至同年五月完成。參與調查公司獲發問卷及指引後，調查組人員會到訪或致電有關公司跟進講解。參與調查的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，並在二零一五年五月十九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，參與調查的公司在二零一四年四月二日至二零一五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19,410元)	+4.73%
(b) 中層薪金級別 (月薪19,410元至59,485元)	+5.06%
(c) 高層薪金級別 (月薪59,486元至118,840元)	+4.42% <sup>註</sup>

8. 調查委員會在二零一五年五月二十六日召開會議，以審核和考慮確認二零一五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、公務員事務局兩名代表、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，以及高級公務員評議會一名職方代表確認調查結果。按照既定做法，調查委員會把調查報告提交政府考慮。

## 薪酬趨勢指標

9. 薪酬趨勢調查結果稱為薪酬趨勢總指標。政府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（在二零一五年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 1.71%、0.94%及 1.00%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+3.02%
(b) 中層薪金級別	+4.12%
(c) 高層薪金級別	+3.46%

<sup>註</sup> 在審議二零一五年薪酬趨勢調查報告時，調查委員會留意到一間公司曾調整其在二零一四年提交的資料。調查委員會決定在計算二零一五年薪酬趨勢指標時，把該項調整包括在內。因此，高層薪金級別的薪酬趨勢總指標獲調高 0.04%，即由 4.42%調高至 4.46%。調查委員會把二零一五年薪酬趨勢調查得出的薪酬趨勢指標，連同經調整的薪酬趨勢指標一併提交政府考慮。

**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  
(由二零一五年四月一日起生效)**

<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	117,080	13	15,065	4	10,260
48	113,010	12	14,765	3	9,405
47	109,090	11	14,460	2	8,505
46 (44B)	105,260	10	14,180	1	7,645
45 (44A)	101,620	9	13,900	0	7,210
44	95,215	8	13,640		
43	91,910	7	13,385		
42	88,125	6	13,120		
41	84,480	5	12,855		
40	80,990	4	12,600		
39	77,650	3	12,325		
38	74,210	2	12,075		
37	70,955	1	11,815		
36 (33C)	67,745	0	11,570		
35 (33B)	64,745				
34 (33A)	63,095				
33	62,235				
32	59,445				
31	56,770				
30	54,220				
29	51,805				
28	49,465				
27	47,235				
26	45,130				
25	43,105				
24	41,215				
23	39,360				
22	37,590				
21	35,890				
20	34,180				
19	32,560				
18	31,020				
17	29,560				
16	28,140				
15	26,785				
14	25,505				
13	24,280				
12	22,900				
11	21,550				
10	20,305				
9	19,160				
8	17,995				
7	16,890				
6	15,845				
5	14,905				
4	13,970				
3	13,120				
2	12,310				
1	11,575				
0	10,885				

  

<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	26,720	4	12,975
15	25,445	3	11,830
14	24,220	2	10,690
13	23,165	1	9,835
12	21,745	0	9,230
11	19,960		
10	18,325		
9	17,260		
8	16,200		
7	15,210		
6	14,290		
5	13,400		
4	12,590		
3	11,830		
2	11,085		
1	10,425		

**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.19

尊函檔號 Your Ref.: CSBCR/PG/4-085-001/75

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  
張雲正先生, JP

張局長：

**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。

薪酬趨勢調查是公務員薪酬調整機制的一部分，每年進行一次，以確定私營機構年度之間的平均薪酬變動。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。薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）由獨立諮詢委員會代表、職方代表及政府代表三方組成，可就薪酬趨勢調查方法提出建議，供薪常會考慮。薪常會繼而會向政府提出意見。按照既定的做法，調查委員會在薪酬研究調查組協助下，每年在完成薪酬趨勢調查後檢討薪酬趨勢調查方法，以便為來年的調查作準備，並會以報告的形式向薪常會提交建議。多年來，薪酬趨勢調查方法已按照此行之有效的機制，作出數項改善。

調查委員會已完成新一輪的檢討工作，並建議二零一六年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一五年薪酬趨勢調查方法，並改善其中一項剔除類別，以從二零一六年薪酬趨勢調查起，剔除因公司政策按比例獲薪酬調整的新聘僱員。這項改善的進一步詳情，連同二零一六年薪酬趨勢調查方法的要點載於**附件**。

在考慮調查委員會的檢討報告後，我們贊同調查委員會就二零一六年薪酬趨勢調查方法的建議。薪常會亦希望藉此感謝調查委員會委員全心全意，以專業精神完成這項重要的檢討工作。

除此之外，薪常會備悉部分職方對扣減遞增薪額值以計算出薪酬趨勢淨指標這個自一九八九年沿用的做法表示關注。薪常會認為有關做法並非薪酬趨勢調查方法的一部分。儘管如此，薪常會請政府與職方保持密切溝通，並嘗試尋求一個公務員及社會大眾均接納的務實及平衡方案。

公務員薪俸及服務條件常務委員會  
主席王英偉

連附件

二零一六年一月四日

## 薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

### 薪酬趨勢調查方法要點

#### 整體

- (a) 沿用二零一五年薪酬趨勢調查的方法進行二零一六年薪酬趨勢調查。

#### 調查範圍

- (b) 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 75 : 25 的比率，並容許有正負五個百分點的偏差。會繼續密切留意有關情況，並在下一輪檢討中再討論現行薪酬趨勢調查方法中 75 : 25 的比例。
- (c) 納入調查的僱員人數下降至少於 50 人的公司，只要符合調查方法訂明的所有準則，便可繼續納入計算薪酬趨勢指標。薪酬研究調查組（調查組）將在派發監督報告前的會議（預備會議）上匯報納入調查的僱員人數下降至少於 50 人的公司個案，供薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）按個別情況考慮。
- (d) 調查組將繼續提供在過去五年累積三項或以上職業安全相關定罪記錄的公司的資料，在檢討調查範圍的會議及預備會議上報告，以供調查委員會按個別情況考慮。
- (e) 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”代表性過高和“專業及商用服務業”代表性不足的情況。

#### 新聘僱員

- (f) 應繼續從調查中剔除因公司政策（即並非與薪酬趨勢相關的因素）而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員。

- (g) 自二零一六年薪酬趨勢調查開始，改善上述 (f) 項，以從調查中剔除因公司政策按比例獲薪酬調整的新聘僱員（即因為服務年期較短而並非因為與薪酬趨勢相關的因素獲得比其他全職僱員較低薪酬調整的僱員）。剔除這些僱員將對基本薪金指標有放大作用，不論該指標是正數或負數（即會對該年為正數的基本薪金指標帶來正面的影響，對該年為負數的基本薪金指標則帶來負面的影響）。

### **薪酬調整所包括的項目**

- (h) 調查組會繼續要求受訪公司於二零一六年薪酬趨勢調查中提供更詳盡的資料，例如分項匯報因級內遞增薪額及勞績獎賞而作出的薪酬調整。
- (i) 應維持在薪酬趨勢指標的計算中剔除長期獎勵的做法。
- (j) 調查組會繼續要求公司匯報在調查期間全職僱員服務條件的任何重大改變。

### **進行內部對比關係／外部對比關係（內外對比）的公司**

- (k) 調查組會繼續留意公司匯報“因內外對比而作出的調整”的情況，如發現公司匯報的數據有問題或與調查方法不一致，調查組會向調查委員會匯報有關個案，以決定在計算薪酬趨勢指標時，應否把有關公司剔除。

### **調查期內獲晉升的僱員百分比**

- (l) 於填寫薪酬趨勢調查問卷指引（指引）中加入晉升的定義，以進一步協助公司理解晉升的概念。
- (m) 改善問卷及指引，以清晰說明儘管因晉升而獲得的薪酬調整並不包括在內，該等獲晉升僱員因與薪酬趨勢相關因素而獲得的年度薪酬調整仍應在問卷第 4 項中匯報，以計算薪酬趨勢指標。
- (n) 調查組會繼續在預備會議上匯報在調查期內獲晉升僱員的百分比，供調查委員會參考。

**公司就以往薪酬趨勢調查中匯報的數據，作出修訂或補充資料**

- (o) 調查組將在預備會議上匯報問卷第 5(a) 項有關去年額外酬金的資料／數據（即“僱員類別”、“參與調查僱員人數”、“額外酬金”和“生效日期”）有重大變動的情況，讓調查委員會按每宗個案的實際情況，考慮把公司納入計算薪酬趨勢指標是否符合薪酬趨勢調查方法。

**在上年度的薪酬趨勢調查同一僱員類別中的同一薪金級別沒有數據點的情況下，在目前的薪酬趨勢調查中比較僱員的額外酬金**

- (p) 在上年度的薪酬趨勢調查同一僱員類別中的同一薪金級別沒有數據點的情況下，在目前的薪酬趨勢調查中將沿用現行做法以比較有關僱員的額外酬金。
- (q) 調查組會在預備會議上匯報(i)假設有相關僱員在去年度並無獲得任何額外酬金以計算其年度之間的額外酬金變動的公司數目，供調查委員會參考；以及(ii)未能與公司就相關僱員年度之間的額外酬金的計算方法達成協議的個案，供調查委員會按個別情況考慮。

