

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十六號報告書

二零一六年 工作報告

主席

王英偉博士, GBS, JP

二零一七年二月

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/R56

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，
呈上本會二零一六年工作報告書，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

二零一七年二月二十八日

香港公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第五十六號報告書

二零一六年 工作報告

二零一七年二月

公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零一六年十一月的成員名單)



前排： 謝偉銓先生， 黃錦沛先生， 王英偉博士， 孫永泉教授， 李鑾輝先生
BBS JP GBS, JP JP

(主席)

後排： 吳靜靜女士， 李慧賢女士， 陳子政先生， 李明達先生， 勞建青先生 羅婉文女士 陳可恩女士
JP BBS, JP BBS, JP GBS (助理秘書長)

其他成員： 邱霜梅博士，
SBS, JP

目錄

| | | 頁數 |
|------|--|----|
| 第一章 | 引言 | 1 |
| 第二章 | 就個別建議提供意見、與公務員團體 非正式會晤及其他工作 | 2 |
| 第三章 | 薪酬趨勢調查制度 | 6 |
| 第四章 | 未來工作計劃 | 9 |
| 附錄 A | 公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍 | 10 |
| 附錄 B | 二零一六年公務員薪俸及服務條件常 務委員會成員名單 | 12 |
| 附錄 C | 二零一六年三月三十一日就縮減物料 供應服務員職系規定工作時數的建議 致公務員事務局局長的函件 | 13 |
| 附錄 D | 薪酬趨勢調查委員會成員名單 | 15 |
| 附錄 E | 二零一六年薪酬趨勢調查摘要 | 16 |
| 附錄 F | 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 | 19 |
| 附錄 G | 二零一七年一月三日就薪酬趨勢調查 方法檢討致公務員事務局局長的函件 | 20 |

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 56 份報告，載述薪常會在二零一六年的主要工作。年內，薪常會共召開了四次會議，包括一次薪常會會議及三次與公務員團體進行的非正式會晤。

1.3 二零一六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 及他的同事致謝，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

就個別建議提供意見、與公務員團體 非正式會晤及其他工作

2.1 年內，政府邀請薪常會就縮減物料供應服務員職系規定工作時數的建議提出意見。薪常會又與主要公務員團體的代表會晤，以了解公務員所關注的問題。這些工作撮述於下文各段。

縮減物料供應服務員職系的規定工作時數

背景

2.2 公務員隊伍內並沒有劃一的規定工作時數，基於運作需要和其他相關考慮因素，不同職系的公務員有其規定工作時數。

2.3 根據政府政策，任何縮減個別職系規定工作時數的建議，須符合無需額外財政資源、不涉及額外人手及維持為市民提供的服務水平三個先決條件（三個先決條件），政府才會作出考慮。為確保同等待遇和妥善管理公務員隊伍，同一職系內所有公務員的規定工作時數理應相同（即“相同職系，相同規定工作時數”的原則）。

政府的建議

2.4 為回應第一標準薪級公務員評議會的要求，政府於二零一三年年中進行檢討，以評估可否把第一標準薪級人員的規定工作時數由每周淨工作時數 45 小時縮減至每周總工作時數 45 小時。經檢討後，政府認為有四個第一標準薪級職系或可縮減規定工作時數。政府於二零一五年一月一日展開為期一年的試行計劃，以測試縮減有關職系規定工作時數的建議是否可行。由於在試行計劃展開前或進行期間，當中有三個職系的全部人員均已退休，最終只有物料供應服務員職系完成試行計劃。

2.5 試行計劃完成後，政府認同縮減物料供應服務員職系的規定工作時數的建議，符合三個先決條件和“相同職系，相同規定工作時數”的原則。政府建議把物料供應服務員職系的規定工作時數由每周淨工作時數 45 小時永久縮減至每周總工作時數 45 小時，而其他服務條件維持不變，並在二零一六年三月邀請薪常會就此提出意見。

薪常會的意見

2.6 薪常會於二零一六年三月以傳閱文件方式考慮政府的建議。薪常會留意到，第一標準薪級職系的規定工作時數一直以來是公務員團體所關注的重點之一，也是薪常會與他們在近年進行多輪非正式會晤中經常談及的事宜。因應員方強烈訴求，薪常會特別於二零一五年四月舉行會議，就此事宜作出跟進，鼓勵政府盡力改善，並在過程中與公務員團體聯絡。

2.7 考慮到薪常會以往的討論、試行計劃的成效，以及政府評估後認為縮減物料供應服務員職系規定工作時數的建議，完全符合三個先決條件和“相同職系，相同規定工作時數”的原則，薪常會於二零一六年三月三十一日回覆政府，表示支持建議（**附錄 C**）。至於政府目前認為無法縮減規定工作時數至每周總工作時數 45 小時的其他第一標準薪級職系，薪常會相信政府會持開放態度，不時檢討這些職系的情況，並積極與公務員團體保持聯繫。

與各主要公務員團體聯繫

背景

2.8 自一九九二年起，薪常會定期與高級公務員評議會（高評會）、第一標準薪級公務員評議會這兩個政府中央評議會的職方，就文職職系事宜進行非正式會晤。高評會的職方成員來自香港海外公務員協會、香港政府華員會和香港高級公務員協會。為廣納意見，薪常會在一九九六年決定亦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

2.9 薪常會從過往多輪非正式會晤中，得知政府實施五天工作周的情況及第一標準薪級職系的規定工作時數，一直是員工的主要關注事項。在舉行上一輪非正式會晤後，薪常會作出跟進，包括要求政府告知就上述兩項事宜所進行的相關工作。薪常會樂見食物環境衛生署於二零一六年七月為轄下小販管理特遣隊約 430 名員工，推出為期一年的五天工作周試行計劃。此外，薪常會亦樂見在支持縮減物料供應服務員職系的規定工作時數（如上文第 2.7 段所述）後，政府由二零一六年四月十五日起實施該縮減工作時數的建議。

最新一輪的非正式會晤

2.10 薪常會繼續與各公務員團體透過非正式會晤保持聯繫。在進行二零一六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、職系架構檢討、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。

2.11 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。

其他工作

與外間持份者的聯繫

2.12 在本年度內，薪常會及聯合秘書處與關注公務員薪酬事宜的主要私營機構保持緊密聯繫，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，薪常會在二零一六年六月就二零一五年入職薪酬調查及二零一六年薪酬趨勢的調查結果，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。

海事主任和驗船主任職系的職系架構檢討

2.13 二零一六年十二月二十八日，政府邀請薪常會為海事主任和驗船主任職系進行職系架構檢討，並於二零一七年內向行政長官提交檢討結果和建議。薪常會於二零一七年二月接受了政府的邀請，進行職系架構檢討。

第三章

薪酬趨勢調查制度

3.1 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、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

3.2 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。調查委員會的成員名單載於附錄 D。

3.3 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。調查委員會在二零一六年內舉行了七次會議。

3.4 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

3.5 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

3.6 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。

3.7 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。

二零一六年薪酬趨勢調查

3.8 二零一六年薪酬趨勢調查由調查委員會在二零一六年二月授權調查組在二零一六年二月至五月進行。調查按經改良的調查方法（包括第 3.7 段所述的修訂）進行，並對一項剔除類別作出修訂，剔除因公司政策按比例獲薪酬調整的新聘僱員。

3.9 二零一六年薪酬趨勢調查共有 109 間公司參與，當中包括 80 間規模較大公司（73%）和 29 間規模較小公司（27%）。調查組蒐集了這 109 間公司（共 151 934 名僱員）在二零一五年四月二日至二零一六年四月一日 12 個月期間的薪酬調整資料，並按經改良的方法分析數據。調查結果於二零一六年五月十九日公布，並於二零一六年五月二十五日由調查委員會考慮和確認。調查結果摘要載於 **附錄 E**。

3.10 二零一六至一七年度的公務員薪酬調整，在二零一六年六月獲行政長官會同行政會議批准，以及獲立法會財務委員會通過撥款，追溯至二零一六年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 4.19%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 4.68%。與薪常會職權範圍相關的經修訂薪級表載於 **附錄 F**。

調查方法檢討

3.11 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。調查委員會於二零一六年十二月完成有關檢討。

3.12 經審慎考慮後，調查委員會建議二零一七年薪酬趨勢調查沿用二零一六年薪酬趨勢調查方法。

薪常會對薪酬趨勢調查方法檢討的意見

3.13 薪常會支持調查委員會的建議。薪常會於二零一七年一月三日致函政府，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於 **附錄 G**（調查方法的要點載於該函 **附件**）。

第四章

未來工作計劃

4.1 如第二章所述，薪常會最近接受政府邀請，為海事主任和驗船主任職系進行職系架構檢討，這項工作會是薪常會於二零一七年的主要工作。

4.2 此外，薪常會完成二零一三年薪酬水平調查和二零一五年入職薪酬調查後，已先後於二零一四年十月和二零一六年二月向政府提交建議，而有關建議獲政府全面接納。展望將來，政府正積極考慮薪常會就在進行下一次薪酬水平調查和入職薪酬調查之前，有需要就這兩項調查的不同範疇進行檢討的建議。據了解，政府會在適當的時候邀請薪常會進行相關工作。

4.3 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。

4.4 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。

4.5 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。

二零一六年
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（至二零一六年七月三十一日止）

李鑾輝先生

李明達先生，GBS

李慧賢女士，BBS，JP

勞建青先生

羅婉文女士（由二零一六年八月一日起）

孫永泉教授，JP

謝偉銓先生，BBS

邱霜梅博士，SBS，JP

黃錦沛先生，JP

< 中譯本 >

公務員薪俸及服務條件常務委員會
Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service

本會檔號 Our Ref.: JS/SC6/PS/1

尊函檔號 Your Ref.: CSBCR/PG/5-025-006/4 Pt. 10

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：

就縮減物料供應服務員職系規定工作時數的建議

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）已考慮政府把物料供應服務員職系的規定工作時數，在其他服務條件維持不變的情況下，由每周淨工作時數 45 小時永久縮減至每周總工作時數 45 小時的建議。本人謹代表薪常會根據其職責範圍提出意見。

背景

2. 薪常會留意到，公務員隊伍內並沒有劃一的規定工作時數，基於運作需要和其他相關考慮因素，不同職系的公務員有其規定工作時數。薪常會亦注意到，根據政府政策，任何縮減個別職系規定工作時數的建議，須符合無需額外財政資源、不涉及額外人手及維持為市民提供的服務水平三個先決條件（三個先決條件），政府才會作出考慮。為確保同等待遇和妥善管理公務員隊伍，同一職系內所有公務員的規定工作時數理應相同（即“相同職系，相同規定工作時數”的原則）。

政府的建議

3. 第一標準薪級職系的規定工作時數為每周淨工作時數 45 小時。政府於二零一三年年中就第一標準薪級職系的規定工作時數進行

檢討後認為，有四個第一標準薪級職系（即理髮師、爆炸品倉務員、園務工人和物料供應服務員）或可縮減其規定工作時數至每周總工作時數 45 小時。政府遂於二零一五年一月一日展開為期一年的試行計劃，以測試縮減有關職系規定工作時數的建議是否可行。由於在試行計劃展開前或進行期間，當中有三個職系的全部人員均已退休，最終只有物料供應服務員職系完成試行計劃。

4. 試行計劃完成後，政府認為縮減物料供應服務員職系的全體人員的規定工作時數的建議，符合上文第 2 段所述的三個先決條件和原則，並建議把物料供應服務員職系的規定工作時數永久縮減至每周總工作時數 45 小時。

薪常會的意見

5. 薪常會留意到，第一標準薪級職系的規定工作時數一直以來是公務員團體所關注的重點之一，也是薪常會與這些團體在近年進行多輪非正式會晤中經常談及的事宜。因應員方強烈訴求，薪常會特別於二零一五年四月十三日舉行會議，就此事宜作出跟進。會後，薪常會於二零一五年六月八日致函公務員事務局表達意見，鼓勵政府盡力改善，並在過程中與公務員團體聯絡。

6. 考慮到薪常會以往的討論、試行計劃的成效，以及政府評估後認為縮減物料供應服務員職系規定工作時數的建議，完全符合三個先決條件和“相同職系，相同規定工作時數”的原則，薪常會支持把物料供應服務員職系的規定工作時數由每周淨工作時數 45 小時永久縮減至每周總工作時數 45 小時。

7. 至於政府目前認為無法縮減規定工作時數至每周總工作時數 45 小時的其他第一標準薪級職系，薪常會相信政府會持開放態度，不時檢討這些職系的情況，並積極與公務員團體保持聯繫。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席王英偉

二零一六年三月三十一日

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，一名擔任主席，
另一名為替任主席

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

二零一六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。二零一六年薪酬趨勢調查是第 39 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零一五年四月二日至二零一六年四月一日，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 80 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），29 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 73：27。二零一六年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 151 934 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，二零一六年薪酬趨勢調查是按五個薪金級別去蒐集數據，即中層和高層薪金級別各分為兩個級別，低層薪金級別則維持不變。有關薪金級別分類如下：

- | | |
|--|--------------------|
| (a) <u>低層薪金級別</u> (總薪級表第10點以下) | 月薪低於20,305元 |
| (b) <u>中層薪金級別(I)</u> (總薪級表第10至23點) | 月薪20,305元至39,360元 |
| (c) <u>中層薪金級別(II)</u> (總薪級表第23點以上至33點) | 月薪39,361元至62,235元 |
| (d) <u>高層薪金級別(I)</u> (總薪級表第33點以上至44點) | 月薪62,236元至95,215元 |
| (e) <u>高層薪金級別(II)</u> (總薪級表第44點以上至一般紀 律人員(主任級)薪級表第39點) | 月薪95,216元至127,250元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一六年二月開始，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分保密，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，並在二零一六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，參與調查的公司在二零一五年四月二日至二零一六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20,305元) | +4.90% |
| (b) 中層薪金級別 (月薪20,305元至62,235元) | +5.69% |
| (c) 高層薪金級別 (月薪62,236元至127,250元) | +5.28% |

8. 調查委員會在二零一六年五月二十五日召開會議，以審核和考慮確認二零一六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兩名職方代表確認調查結果。高級公務員評議會一名職方代表有保留地確認調查結果。調查委員會按照既定做法，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（在二零一六年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 1.82%、1.01%及 1.09%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

| | |
|------------|--------|
| (a) 低層薪金級別 | +3.08% |
| (b) 中層薪金級別 | +4.68% |
| (c) 高層薪金級別 | +4.19% |

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
(由二零一六年四月一日起生效)

| <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 | 121,985 | 13 | 15,775 | 4 | 10,745 |
| 48 | 117,745 | 12 | 15,460 | 3 | 9,850 |
| 47 | 113,660 | 11 | 15,140 | 2 | 8,905 |
| 46 (44B) | 109,670 | 10 | 14,845 | 1 | 8,005 |
| 45 (44A) | 105,880 | 9 | 14,555 | 0 | 7,550 |
| 44 | 99,205 | 8 | 14,280 | | |
| 43 | 95,760 | 7 | 14,015 | | |
| 42 | 91,815 | 6 | 13,735 | | |
| 41 | 88,020 | 5 | 13,460 | | |
| 40 | 84,385 | 4 | 13,190 | | |
| 39 | 80,905 | 3 | 12,905 | | |
| 38 | 77,320 | 2 | 12,645 | | |
| 37 | 73,930 | 1 | 12,370 | | |
| 36 (33C) | 70,585 | 0 | 12,115 | | |
| 35 (33B) | 67,460 | | | | |
| 34 (33A) | 65,740 | | | | |
| 33 | 65,150 | | | | |
| 32 | 62,225 | | | | |
| 31 | 59,425 | | | | |
| 30 | 56,755 | | | | |
| 29 | 54,230 | | | | |
| 28 | 51,780 | | | | |
| 27 | 49,445 | | | | |
| 26 | 47,240 | | | | |
| 25 | 45,120 | | | | |
| 24 | 43,145 | | | | |
| 23 | 41,200 | | | | |
| 22 | 39,350 | | | | |
| 21 | 37,570 | | | | |
| 20 | 35,780 | | | | |
| 19 | 34,085 | | | | |
| 18 | 32,470 | | | | |
| 17 | 30,945 | | | | |
| 16 | 29,455 | | | | |
| 15 | 28,040 | | | | |
| 14 | 26,700 | | | | |
| 13 | 25,415 | | | | |
| 12 | 23,970 | | | | |
| 11 | 22,560 | | | | |
| 10 | 21,255 | | | | |
| 9 | 20,060 | | | | |
| 8 | 18,840 | | | | |
| 7 | 17,685 | | | | |
| 6 | 16,590 | | | | |
| 5 | 15,605 | | | | |
| 4 | 14,625 | | | | |
| 3 | 13,735 | | | | |
| 2 | 12,890 | | | | |
| 1 | 12,120 | | | | |
| 0 | 11,395 | | | | |

| <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 | 27,970 | 4 | 13,585 |
| 15 | 26,635 | 3 | 12,385 |
| 14 | 25,355 | 2 | 11,195 |
| 13 | 24,250 | 1 | 10,300 |
| 12 | 22,765 | 0 | 9,665 |
| 11 | 20,895 | | |
| 10 | 19,185 | | |
| 9 | 18,070 | | |
| 8 | 16,960 | | |
| 7 | 15,925 | | |
| 6 | 14,960 | | |
| 5 | 14,030 | | |
| 4 | 13,180 | | |
| 3 | 12,385 | | |
| 2 | 11,605 | | |
| 1 | 10,915 | | |

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.20
尊函檔號 Your Ref.: CSBCR/PG/4-085-001/77

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，並建議二零一七年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一六年的薪酬趨勢調查方法。二零一七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二零一七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。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
主席王英偉

連附件

二零一七年一月三日

薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

二零一七年薪酬趨勢調查方法要點

整體

- (a) 沿用二零一六年薪酬趨勢調查的方法進行二零一七年薪酬趨勢調查。

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，並容許有正負約五個百分點的偏差。會繼續密切留意有關情況，以考慮在未來是否有需要檢討 75 : 25 的比例。
- (c) 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，以及“專業及商用服務業”和“資訊及通訊業”代表性不足的情況。
- (d) 薪酬研究調查組（調查組）會繼續建議符合所有選取準則的合適擬議公司（包括私營公司及公營／非政府機構），供薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）考慮。經調查委員會同意後，調查組才會邀請該等公司參與薪酬趨勢調查。

薪酬調整所包括的項目

- (e) 調查組會繼續要求受訪公司在二零一七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，供調查委員會參考。

進行內部對比關係／外部對比關係（內外對比）的公司

- (f) 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，會匯報有關個案，供調查委員會考慮。

匯報議定調查範圍內公司的情況

- (g) 為提高透明度，調查組會按照既定的做法，在提交監督報告前的會議（預備會議）上向調查委員會匯報調查範圍內公司的最新資料，供調查委員會備悉及／或討論把個別公司納入計算薪酬趨勢指標是否符合薪酬趨勢調查方法。調查組會繼續在預備會議上提供經調查委員會同意的清單上所載的資料，並匯報值得調查委員會注意的額外個案。
- (h) 如發現參與調查的公司的業務、薪俸結構或規模有重大變動（包括因為增減子公司引致變動的個案），調查組會繼續在預備會議上向調查委員會匯報。
- (i) 就“公司規模有重大變動”的詮釋新增一項門檻，如果公司規模較前一年的變動達五百名或以上全職僱員時，調查組應在預備會議上匯報，供調查委員會考慮。

調查期內獲晉升的僱員百分比

- (j) 調查組會繼續向公司清楚解釋因與薪酬趨勢相關的因素而獲得的薪酬調整，相對因晉升而獲得的薪酬調整的不同定義。
- (k) 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。

