

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十二號報告書

二零一九年 工作報告

主席

彭耀佳博士, GBS, JP

二零二零年三月

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/R62
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
林鄭月娥女士

林太太：

謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，
--- 呈上本會二零一九年工作報告書，以供參閱。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
彭耀佳

連附件

二零二零年三月三十一日

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十二號報告書

二零一九年 工作報告

二零二零年三月

公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零一九年十二月的成員名單)



前排： 李明達先生， 謝偉銓議員， 陳子政先生， 彭耀佳博士， 李鑾輝先生， 李慧賢女士， 羅婉文女士
GBS BBS BBS, JP GBS, JP JP BBS, JP
(主席)

後排： 蘇翠影女士，JP 盧麗華博士 陳顏文玲女士， 李美辰女士 倪以理先生， 鄧如欣女士
(秘書長) MH JP (助理秘書長)

(截至二零二零年二月的成員名單)



後排： 尤建中先生， 陳振英議員， 盧麗華博士 陳顏文玲女士， 李美辰女士 倪以理先生， 阮蘇少湄女士， 鄧如欣女士
JP JP MH JP JP (助理秘書長)
(秘書長)

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	獸醫實驗室技術員及醫務化驗員職系 架構檢討	2
第三章	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	6
第四章	薪酬趨勢調查制度	13
第五章	未來工作計劃	16
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	17
附錄 B	二零一九年公務員薪俸及服務條件常 務委員會成員名單	19
	二零二零年公務員薪俸及服務條件常 務委員會成員名單	20
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會成員名單	21
附錄 D	二零一九年薪酬趨勢調查摘要	22
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	25
附錄 F	二零一九年十二月三十一日就薪酬趨 勢調查方法檢討致公務員事務局局長 的函件	26

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 62 份報告，載述薪常會在二零一九年的主要工作。年內，我們召開了三次會議，並就獸醫實驗室技術員及醫務化驗員職系架構檢討，與部門管方及公務員團體舉行了三次會議。在二零二零年一月，我們與公務員團體進行了三次非正式會晤。

1.3 薪常會的成員名單載於附錄 B。薪常會成員均是以個人身分獲行政長官委任的非官方委員。

1.4 我們衷心感謝於二零一九年十二月退任的陳子政先生，BBS，JP 和謝偉銓議員，BBS 在過去六年的竭誠服務。我們也歡迎於二零二零年一月一日獲委任為薪常會委員的陳振英議員，JP 和阮蘇少湄女士，JP。

1.5 我們謹向公務員事務局局長羅智光先生，GBS，JP 以及他的同事致謝，感謝他們的鼎力協助和衷誠合作。

1.6 在職員方面，尤建中先生，JP 於二零二零年二月接替蘇翠影女士，JP 出任公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處（聯合秘書處）秘書長。我們感謝蘇女士任內貢獻良多。我們亦感謝聯合秘書處的職員，在年內為我們提供支援。

第二章

獸醫實驗室技術員及醫務化驗員職系架構檢討

2.1 如薪常會第六十號報告書《二零一八年工作報告》載述，薪常會應政府的邀請，於二零一八年八月為獸醫實驗室技術員和醫務化驗員兩個職系展開職系架構檢討。是次職系架構檢討是薪常會在二零一九年的其中一項重點工作。

背景

2.2 在更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制）¹下，政府會定期進行整體公務員薪酬調查。儘管如此，某些職系因其獨有情況，在招聘和挽留人手方面可能仍會面對困難，或需要進行職系架構檢討，並在必要時重整職系架構，才能處理有關問題。除了在招聘和挽留人手方面遇到困難外，若某職系在工作性質、職責輕重及工作的複雜程度上出現根本性的改變，也可能需要進行職系架構檢討。

2.3 政府於二零一八年六月邀請薪常會為漁農自然護理署（漁護署）轄下獸醫實驗室技術員職系及衛生署轄下相關的醫務化驗員職系進行職系架構檢討。在考慮這兩個職系招聘和挽留人手的情況及其他相關資料後，薪常會認為有理據為這兩個職系進行職系架構檢討。薪常會認為，為獸醫實驗室技術員和醫務化驗員兩個職系進行職系架構檢討的重點，應在於探討應否及如何調整這兩個職系的職系架構、入職條件、薪級和資歷組別，務求改善其招聘和挽留人手的情況。

指導原則和主要考慮因素

2.4 根據薪常會的職權範圍和過往檢討的經驗，薪常會認為這次檢討應依循以下原則和主要考慮因素：

¹ 按照更完備機制及我們就《公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討》所提出的建議，政府會進行三項調查，即年度薪酬趨勢調查、每六年一次的薪酬水平調查，以及因應特定情況在有需要時進行的入職薪酬調查，以保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。

- (a) 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供成效與效率兼備的服務；並透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，確保公務員和他們所服務的市民都認為公務員薪酬是公平的；
- (b) 既定的薪酬原則，例如釐定入職薪酬的資歷基準制度和過往檢討經詳細討論後得出的結果（特別是一九八九年公務員薪俸結構檢討²）；
- (c) 自一九八九年公務員薪俸結構檢討後，兩個職系在工作性質、職務、職責和工作量方面如何演變；
- (d) 公眾在現時社會、經濟和政治氣候下對兩個職系的期望；
- (e) 兩個職系在士氣、挽留人手和事業發展方面的情況；
- (f) 職系架構檢討對職系架構和薪級等方面建議作出的改變，會如何影響兩個職系的現職人員；
- (g) 職系架構檢討的建議對相關職系及其他職系可能造成的更廣泛影響；以及
- (h) 相關且更廣泛的公眾利益，包括財政、經濟及公共衛生方面的因素。

運作模式

2.5 薪常會採用兩層架構運作模式進行職系架構檢討。根據這個運作模式，薪常會成立了專責工作小組，以進行職系架構檢討，再把檢討結果及建議提交薪常會全體成員審議。

2.6 工作小組透過不同方式進行職系架構檢討，包括蒐集資料；邀請部門、公務員團體及有關員工提交意見書，並審閱所接

² 薪常會應政府一九八九年三月的邀請，為約 340 個非首長級文職職系進行薪俸結構檢討，並在一九九零年十二月完成有關工作。

獲的意見書；探訪和與上述各方舉行會議。應我們的邀請，工作小組共接獲十份意見書。

2.7 在商議過程中，工作小組已依循第 2.4 段載述的指導原則和主要考慮因素。此外，工作小組亦充分考慮了由有關部門管方、員工協會及個別員工所提交的所有意見書，以及兩個職系的特點和人手情況。工作小組提出了一系列初步建議，供薪常會考慮。經仔細檢視工作小組的初步建議，並與有關部門管方和員工協會舉行最後一輪會議以聽取他們的意見後，薪常會敲定了多項建議，認為有關建議應有助漁護署和衛生署處理獸醫實驗室技術員和醫務化驗員兩個職系的人手問題，並有利該兩個職系的長遠發展。

主要檢討結果及建議

2.8 獸醫實驗室技術員職系和醫務化驗員職系分別為漁護署和衛生署轄下的輔助醫療業職系，他們各自按其負責的範疇提供服務，例如進行常規和專門的化驗檢測及檢查；評估、驗證和更新各項新檢測準則和方法；保養和校準各種實驗室器材／化驗室器材；以及負責實驗室／化驗室的日常運作。該兩個職系同屬資歷組別 3 第二組：文憑職系，入職條件相同。獸醫實驗室技術員職系分三個職級，即二級獸醫實驗室技術員、一級獸醫實驗室技術員和獸醫科技師。至於醫務化驗員職系則分五個職級，即二級醫務化驗員、一級醫務化驗員、醫務化驗師、高級醫務化驗師和總醫務化驗師。

2.9 根據政府就獸醫實驗室技術員和醫務化驗員兩個職系提供的人手情況的統計數字，薪常會認為獸醫實驗室技術員職系面對持續及嚴重的招聘和挽留人手困難，而醫務化驗員職系則出現輕微人手流失情況。

2.10 鑑於獸醫實驗室技術員和醫務化驗員兩個職系的工作的複雜程度及職責已隨時間有所增加，薪常會建議將這兩個職系的資歷組別，從資歷組別 3 第二組：文憑職系，改劃至資歷組別 3 第一組：高級文憑或副學士職系，以及把兩個職系的入職要求從文憑程度提高至高級文憑程度，以反映能勝任有關職位所必需具備的最低資歷水平，及令這兩個職系的資歷組別與公務員體系內其他輔助醫療業職系看齊。

2.11 薪常會亦建議把二級獸醫實驗室技術員職級和一級獸醫實驗室技術員職級合併為屬新入職職級的副獸醫科技師職級，以及將二級醫務化驗員職級和一級醫務化驗員職級合併為屬新入職

職級的副醫務化驗師職級。合併後，兩個職系入職職級的薪級將由總薪級表第 8 至 21 點，提升至總薪級表第 14 至 24 點，並於總薪級表第 17 點設一個跳薪點。這應有助增加兩個職系的吸引力，令招聘困難得以改善；同時有助提升現有員工的士氣，挽留人手。

2.12 就較高的職級而言，薪常會建議將獸醫實驗室技術員職系的獸醫科技師職級和醫務化驗員職系的醫務化驗師職級的頂薪點調高一個薪點，由總薪級表第 33 點調高至第 33A 點。有關調整旨在確認上述職級所增加的職責和所需的專業知識較過往要求為高。

2.13 考慮到獸醫實驗室技術員職系在職能上的需要，薪常會進一步建議為獸醫實驗室技術員職系開設一個屬新晉升職級的高級獸醫科技師職級。此舉亦會優化這職系的事業發展路徑，增加職系的吸引力。醫務化驗員職系已設有高級醫務化驗師職級。

2.14 在進行職系架構檢討時，薪常會發現一些不屬於職系架構檢討範圍的事宜，但認為有關事宜與兩個職系的管理成效與效率相關，例如工作環境和晉升條件。我們已請有關當局加以關注，並鼓勵其在薪酬和架構的框架以外多下工夫，提升兩個職系的事業前景。

2.15 上述建議載於薪常會第六十一號報告書《獸醫實驗室技術員及醫務化驗員職系架構檢討》，並已於二零一九年七月二十六日呈交予行政長官。報告書亦已上載到聯合秘書處網頁 <http://www.jsscs.gov.hk>。

第三章

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

3.1 年內，政府就改善小學校長和副校長薪酬的建議，邀請薪常會提供意見。政府亦就縮減一級停車場管理員和二級停車場管理員職系規定工作時數的建議，以及就改善貴賓車司機職系人員逾時工作補償安排的建議，徵詢薪常會的意見。年內，我們亦與主要公務員團體的代表會晤，以了解公務員所關注的事宜。這些工作撮述於下文各段。

改善小學校長和副校長薪酬

背景

3.2 行政長官在二零一七年《施政報告》宣布，就包括教師專業發展等的八個主要教育範疇進行深入檢討。教師專業發展專責小組（專責小組）³於二零一七年十一月成立，負責檢視有關提升教師專業發展的事宜，以實現專業領航、優質教育。

3.3 行政長官在二零一八年《施政報告》宣布，為配合小學實施全日制和教師職位全面學位化的發展，政府需要進行的工作包括理順小學校長和副校長（即小學學位教師職系）的薪酬。

政府的原來建議

3.4 為配合學生學習需要的改變，教育發展轉變很大，多項教育措施相繼推行，令校長／副校長的工作變得日益繁重和複雜。為適當給予遞加增薪點以肯定他們的經驗，政府建議改善高級小學學位教師⁴職級的薪級，由總薪級表第 34 至 35 點提升至總薪級表第 34 至 39 點，以開拓事業前景，提供誘因吸引優秀的教師在小學服務，並鼓勵更多小學學位教師晉升為學校領導人員。

³ 專責小組成員包括中學、小學、特殊學校、辦學團體、師資培訓大學和教師團體的代表、一名人力資源管理專業人士，以及一名教育局代表。

⁴ 即開辦 11 班或以下小學的校長或開辦 12 班或以上小學的副校長。

3.5 政府亦建議調整二級小學校長⁵職級及一級小學校長⁶職級的薪級，分別由總薪級表第 35 至 39 點提升至總薪級表第 40 至 43 點，以及由總薪級表第 38 至 41 點提升至總薪級表第 44 至 47 點，以對其因小學自一九九三年起實施全日制和多年來推行的其他多項教育措施下，所肩負的重要角色和繁重工作，以及所增加的工作量，予以肯定。

薪常會就原來建議提出的意見

3.6 我們於二零一九年二月一日的薪常會會議上考慮上述建議。我們贊同有需要改善小學校長／副校長的薪級，惟經詳細考慮可能造成的連帶影響、可能損害中小學校長薪級對比關係的適當平衡，以及需要保留有關職級的薪級重疊的可取之處，我們邀請政府就幾個方面微調其建議。

政府的修訂建議

3.7 政府因應薪常會的意見，仔細衡量專責小組所提出建議的理據，以及學校在職能與發展方面的需要後，微調原來建議。修訂建議載於下列表 1：

表 1：政府的修訂建議

職級	現行薪級	原來建議	修訂建議
高級小學學位教師	總薪級表 第 34 至 35 點	總薪級表 第 34 至 39 點	總薪級表 第 34 至 39 點
二級小學校長	總薪級表 第 35 至 39 點	總薪級表 第 40 至 43 點	總薪級表 第 40 至 43 點
一級小學校長	總薪級表 第 38 至 41 點	總薪級表 第 44 至 47 點	總薪級表 第 43 至 46 點

3.8 政府指出，由於推行教育改革與各項措施，特別是小學自一九九三年起實施全日制，普遍令小學校長／副校長的職責和工作量顯著增加，惟其薪酬卻沒有相應調整。這個歷史原因導致中小學校長的薪級出現重大差距。政府認為，為促進小學界別的長遠發展，有需要縮窄有關的薪級差距，以吸引更多人才投身該界別。

⁵ 即開辦 12 至 23 班小學的校長。

⁶ 即開辦 24 班或以上小學的校長。

薪常會就修訂建議提出的意見

3.9 我們於二零一九年三月以傳閱文件的方式考慮政府的修訂建議。我們總結對修訂建議再無其他意見，並於二零一九年三月十九日回覆政府。

3.10 在我們就修訂建議向政府作出確認後，政府在二零一九年三月二十九日立法會教育事務委員會會議上取得委員支持該修訂建議。其後在二零一九年六月十一日立法會財務委員會（財委會）人事編制小組委員會會議上，委員通過有關建議。政府將繼續尋求立法會財委會批准落實修訂建議的撥款。

縮減一級停車場管理員和二級停車場管理員職系的規定工作時數

背景

3.11 公務員隊伍內並沒有劃一的規定工作時數⁷。基於運作需要和其他相關的考慮因素，不同職系的公務員有其個別的規定工作時數。

3.12 根據政府政策，任何縮減個別職系規定工作時數的建議，須符合三個先決條件，即無需額外財政資源、不涉及額外人手，以及維持為市民提供服務的水平。為確保同等待遇和妥善管理，所有屬同一職系的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」原則）。

政府的建議

3.13 政府上一次在二零一三年檢討所有第一標準薪級職系的規定工作時數。經諮詢薪常會後，政府批准由二零一六年四月十五日起，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 小時縮減至每周總工作時數 45 小時。政府一直致力回應職方的訴求，並在二零一六年至二零一八年年初期間，邀請有關決策局／部門再次評估可否縮減五個第一標準薪級職系（即二級停車場管理員、工目、產業看管員、病房服務員和工場雜務員職系）的規定工作時數。

⁷ 規定工作時數指計算薪金時所依據的工作時數，以及計算逾時工作前所須工作的時數。

3.14 根據檢討結果，政府認為縮減二級停車場管理員職系的規定工作時數屬可行做法。政府亦藉機考慮可否延伸同樣安排，為一級停車場管理員職系（屬非第一標準薪級職系）縮減規定工作時數。

3.15 在二零一八年八月一日至二零一九年一月三十一日期間，政府進行了兩項為期六個月的試行計劃，以評估擬議縮減一級停車場管理員職系和二級停車場管理員職系的規定工作時數是否可行。試行計劃完成後，政府認為縮減該兩個職系的規定工作時數符合三個先決條件和「相同職系，相同規定工作時數」原則。因此，政府建議把一級停車場管理員職系和二級停車場管理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。

薪常會的意見

3.16 我們於二零一九年五月以傳閱文件的方式考慮政府的建議。薪常會留意到淨規定時數制度多年來一直是薪常會與公務員團體在非正式會晤中經常觸及的其中一個主要關注事項。薪常會鼓勵政府在這方面盡力作出改善。

3.17 考慮到薪常會過往的討論、試行計劃成功落實，以及政府評定有關縮減一級停車場管理員職系和二級停車場管理員職系的規定工作時數的安排完全符合三個先決條件和「相同職系，相同規定工作時數」原則，薪常會於二零一九年五月十日回覆政府，表示支持建議。有關建議已自二零一九年六月一日起生效。

改善貴賓車司機職系人員逾時工作補償安排

背景

3.18 根據《公務員事務規例》，逾時工作指公務員在規定工作時數以外所做的工作。逾時工作通常應以補假作償。如無法或不大可能安排補假作償，則可向合資格人員發放逾時工作津貼，作為逾時工作的補償。

3.19 一般而言，合資格文職人員的逾時工作津貼額，通常每小時為有關人員月薪的 1/140。人員如在一個月內逾時工作超過 150 小時，則超出的時數可獲發放合併逾時工作津貼，每小時津貼額為有關人員月薪的 1/210。

3.20 自一九五七年起，貴賓車司機職系人員如逾時工作，可獲發放為該職系人員特設的合併逾時工作津貼（貴賓車司機職系合併逾時工作津貼）作為補償。這項安排有別於第 3.18 段和 3.19 段載述的一般逾時工作補償安排。貴賓車司機職系合併逾時工作津貼包括就個別曆月逾時工作首 100 小時發放的每月一筆過津貼（貴賓車司機職系每月合併逾時工作津貼額）。如有關人員在一個曆月內逾時工作超過 100 小時，超出的時數獲發的每小時逾時工作津貼額，則會按該員的貴賓車司機職系每月合併逾時工作津貼額的 1% 計算。

政府的建議

3.21 政府貴賓車司機工會是代表貴賓車司機職系的員工協會。該會認為，貴賓車司機職系合併逾時工作津貼對貴賓車司機有欠公允。原因是在某些情況下，即使逾時工作時數相同，但貴賓車司機獲發的逾時工作補償較同一薪點的汽車司機職系⁸人員為少。在考慮貴賓車司機職系的工作性質、職系人員每月平均逾時工作時數，以及貴賓車司機與汽車司機兩個職系現時的逾時工作補償安排後，政府認為，有理據支持改善貴賓車司機職系的逾時工作補償安排。

3.22 根據政府的改善建議，貴賓車司機就每月逾時工作首 100 小時獲發的貴賓車司機職系每月合併逾時工作津貼額維持不變。而逾時工作的第 101 小時起，每小時逾時工作津貼額的計算公式，會按汽車司機職系和其他文職職系的一般逾時工作補償安排作出改善⁹。

薪常會的意見

3.23 我們於二零一九年十二月以傳閱文件的方式考慮政府的建議。基於政府提出的理據充分，我們在二零一九年十二月十九日致函政府表示支持。有關安排已自二零二零年一月一日起生效。

⁸ 另一受僱執行駕駛職務的公務員文職職系。該職系人員的逾時工作補償是按第 3.19 段載述的一般逾時工作補償安排計算。

⁹ 根據建議，在一個曆月內逾時工作的第 101 至 250 小時及由第 251 小時起的每小時逾時工作津貼額，會分別修訂為該員的月薪的 1/140 及 1/210。

與各主要公務員團體聯繫

背景

3.24 自一九九二年起，薪常會定期與高級公務員評議會（高評會）及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，有助我們了解公務員所關注的事宜。

過往會晤討論事項的主要進展

3.25 我們從過往多輪非正式會晤中，得知政府實行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。我們已促請政府處理有關事宜，並致力作出進一步改善，以及在過程中邀請職方參與。

最新一輪非正式會晤

3.26 在二零二零年一月最新一輪非正式會晤中，我們就年度公務員薪酬調整、延長公務員的服務年期、五天工作周的實行、規定工作時數、職系架構檢討、醫療及牙科福利、按新條款受聘人員的附帶福利¹⁰，以及培訓發展等事宜與公務員團體交換意見。當中，職方代表繼續提出訴求，希望有更多員工能改以五天工作周上班，以及為較長工時的員工縮減規定工作時數。一些職方代表提出，在二零零零年六月一日前加入政府的公務員應獲准選擇在 65 歲退休。有些職方代表亦建議，為吸引和挽留人才，按新條款受聘的公務員的附帶福利應予改善。

3.27 我們認為與公務員團體交流十分有用。我們會繼續把他們的意見和訴求，轉交政府考慮和跟進。

¹⁰ 按「新條款」受聘的人員指在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員。

其他工作

與外間持份者的聯繫

3.28 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。我們在二零一九年七月就二零一九年薪酬趨勢調查結果，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。

醫生職系架構檢討

3.29 二零一九年八月一日，政府邀請薪常會為醫生職系進行職系架構檢討，並請薪常會於二零二零年年底前向行政長官提交檢討結果和建議。薪常會在二零一九年十一月十一日的會議上，考慮和接受了政府的邀請，承擔這項重要任務。薪常會成立了專責工作小組，進行有關職系架構檢討工作，其檢討結果及初步建議將提交薪常會全體成員審議。

薪酬水平調查

3.30 鑑於上一次薪酬水平調查已在二零一三年進行，以及公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討已在二零一八年十二月完成，政府認為目前是適當時機開展下一次薪酬水平調查。二零一九年十二月二十四日，政府邀請薪常會在更完備的公務員薪酬調整機制下進行下一次薪酬水平調查，並就如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系提供建議。

3.31 薪常會將考慮政府的邀請，若決定接受邀請，會考慮如何推進這項重要工作。

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（即遞增薪額開支，以每個薪金級別總薪酬開支的百分比表示），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（包括香港經濟狀況、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

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。自二零一九年一月一日起，李鑾輝先生，JP 和陳顏文玲女士，MH 分別擔任調查委員會主席和替任主席。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 C。

4.3 調查委員會的主要職能是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議定準則妥為應用，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均不會參與。

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或機構，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。調查組在分析這些數據後，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。

二零一九年薪酬趨勢調查

4.8 調查委員會在二零一九年二月授權調查組進行二零一九年薪酬趨勢調查。該調查按經改良的調查方法（包括第 4.6 段和第 4.7 段載述的修訂）於二零一九年二月至五月期間進行。

4.9 二零一九年薪酬趨勢調查共有 108 間公司參與，當中包括 80 間規模較大公司（74%）和 28 間規模較小公司（26%）。調查組蒐集了這 108 間公司（共 146 116 名僱員）在二零一八年四月二日至二零一九年四月一日 12 個月期間的薪酬調整資料，並按經改良的方法分析數據。根據調查結果得出的薪酬趨勢總指標¹¹於二零一九年五月十六日公布，並於二零一九年五月二十三日獲調查委員會考慮和確認。調查結果摘要載於附錄 D。

¹¹ 就二零一九年薪酬趨勢調查而言，高層、中層和低層三個薪金級別的薪酬趨勢總指標分別為 5.79%、6.29% 和 5.32%。

4.10 二零一九年六月，行政長官會同行政會議決定為扣減的遞增薪額開支設定上限，以確保未來的公務員薪酬調整不再受上升的遞增薪額開支進一步蠶食。由二零一九至二零年度開始，採用各個薪金級別由一九八九至九零年度¹²至二零一九至二零年度的平均遞增薪額開支，或該薪金級別在有關年度的實際遞增薪額開支，兩者中的較低者，以得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標。由於三個薪金級別由一九八九至九零年度至二零一九至二零年度的平均遞增薪額開支均低於各薪金級別的實際遞增薪額開支，因此，平均遞增薪額開支被用作計算二零一九至二零年度的薪酬趨勢淨指標。

4.11 依據行政長官會同行政會議的上述決定以及在二零二零年二月二十八日獲得的立法會財務委員會批准，二零一九至二零年度公務員薪酬調整追溯至二零一九年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 4.75%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 5.26%¹³。與薪常會職權範圍相關的經修訂薪級表載於附錄 E。

調查方法檢討

4.12 按照既定做法，在進行下一次薪酬趨勢調查前，調查委員會在調查組協助下，就薪酬趨勢調查方法進行檢討，並向薪常會提交建議。調查委員會於二零一九年十二月完成有關檢討。

4.13 經審慎考慮後，調查委員會建議二零二零年薪酬趨勢調查沿用二零一九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

4.14 我們支持調查委員會的建議，並於二零一九年十二月三十一日致函政府，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）。

¹² 首次推行扣減遞增薪額開支安排的年度。

¹³ 作出「調高」安排，把低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度調整至與中層薪金級別相同。

第五章

未來工作計劃

5.1 如第 3.29 段所述，我們正為醫生職系進行職系架構檢討。這項工作正全面展開。

5.2 如第 3.30 段和第 3.31 段所述，政府邀請薪常會進行下一次薪酬水平調查，並就如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系提供意見。薪常會在擬備本報告書期間正着手跟進政府的邀請。若薪常會決定接受邀請，薪酬水平調查的籌備工作會於二零二零年展開。

5.3 我們會繼續按照職權範圍履行職責，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。

5.4 我們也會繼續檢討薪酬趨勢調查的方法，以確保蒐集所得的數據翔實可信。

5.5 一如既往，我們會與各個主要公務員團體和關注公務員薪酬事宜的私營機構緊密聯繫，務求在履行職責和進行具體工作時，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。

二零一九年
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單

主席

彭耀佳博士，GBS，JP

委員

陳顏文玲女士，MH

陳子政先生，BBS，JP

李美辰女士

李鑾輝先生，JP

李明達先生，GBS

李慧賢女士，BBS，JP

羅婉文女士

盧麗華博士

倪以理先生，JP

謝偉銓議員，BBS

二零二零年
公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單

主席

彭耀佳博士，GBS，JP

委員

陳振英議員，JP

陳顏文玲女士，MH

李美辰女士

李鑾輝先生，JP

李明達先生，GBS

李慧賢女士，BBS，JP

羅婉文女士

盧麗華博士

倪以理先生，JP

阮蘇少湄女士，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

二零一九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。二零一九年薪酬趨勢調查是第 42 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零一八年四月二日至二零一九年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 108 間，當中 80 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），28 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 74：26。二零一九年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 146 116 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獲行政長官會同行政會議通過）作出技術性修訂後，二零一九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22,865元 |
| (b) <u>中層薪金級別(I)</u>
(總薪級表第10至23點) | 月薪22,865元至44,325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44,326元至70,090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70,091元至105,175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105,176元至140,560元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一九年二月開始，至同年五月完成。參與調查的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。為確保參與調查的公司的身分保密，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，並在二零一九年五月十六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，參與調查的公司在二零一八年四月二日至二零一九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22,865元)	+5.32%
(b) 中層薪金級別 (月薪22,865元至70,090元)	+6.29%
(c) 高層薪金級別 (月薪70,091元至140,560元)	+5.79%

8. 調查委員會在二零一九年五月二十三日召開會議，審核並考慮確認二零一九年薪酬趨勢調查的結果。公務員薪俸及服務條件常務委員會兩名代表、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、高級公務員評議會兩名職方代表，以及警察評議會兩名職方代表確認調查結果。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，以及按照行政長官會同行政會議於二零一九年六月的決定¹，按公務員的薪酬開支扣減遞增薪額價值（即低層、中層及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 1.16%、1.03%及 1.04%），得出二零一九至二零年度的薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+4.16%
(b) 中層薪金級別	+5.26%
(c) 高層薪金級別	+4.75%

¹ 二零一九年六月，行政長官會同行政會議決定為扣減的遞增薪額開支設定上限，以確保未來的公務員薪酬調整不再受上升的遞增薪額開支進一步蠶食。由二零一九至二零年度開始，採用各個薪金級別由一九八九至九零年度（即首次推行扣減遞增薪額開支安排的年度）至二零一九至二零年度的平均遞增薪額開支，或該薪金級別在有關年度的實際遞增薪額開支，兩者中的較低者，以得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標。

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
(由二零一九年四月一日起生效)

<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	135,470	13	17,870	4	12,175
48	130,760	12	17,515	3	11,160
47	126,220	11	17,155	2	10,090
46 (44B)	121,790	10	16,820	1	9,075
45 (44A)	117,580	9	16,490	0	8,560
44	110,170	8	16,175		
43	106,340	7	15,880		
42	101,965	6	15,560		
41	97,745	5	15,255		
40	93,710	4	14,945		
39	89,845	3	14,620		
38	85,870	2	14,330		
37	82,105	1	14,015		
36 (33C)	78,385	0	13,730		
35 (33B)	75,265				
34 (33A)	74,515				
33	73,775				
32	70,465				
31	67,295				
30	64,270				
29	61,415				
28	58,635				
27	55,995				
26	53,500				
25	51,095				
24	48,860				
23	46,655				
22	44,555				
21	42,545				
20	40,515				
19	38,595				
18	36,765				
17	35,040				
16	33,350				
15	31,750				
14	30,235				
13	28,780				
12	27,145				
11	25,545				
10	24,070				
9	22,725				
8	21,340				
7	20,035				
6	18,795				
5	17,675				
4	16,565				
3	15,560				
2	14,600				
1	13,735				
0	12,915				

見習職級薪級表技術員學徒薪級表

<u>薪點</u>	<u>元</u>
16	31,675
15	30,160
14	28,710
13	27,460
12	25,780
11	23,670
10	21,735
9	20,470
8	19,210
7	18,040
6	16,945
5	15,895
4	14,935
3	14,035
2	13,150
1	12,370

<u>薪點</u>	<u>元</u>
4	15,390
3	14,035
2	12,680
1	11,670
0	10,950

< 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/PIU/10 Pt.20

尊函檔號 Your Ref.: CSBCR/PG/4-085/001/80

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
羅智光先生，GBS，JP

羅局長：

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，作出數項改善措施。

調查委員會已完成新一輪的檢討工作，並建議二零二零年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一九年的薪酬趨勢調查方法。二零二零年薪酬趨勢調查方法的重點載於附件。

在考慮調查委員會的檢討報告後，薪常會贊同調查委員會就二零二零年薪酬趨勢調查方法的建議。我們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
彭耀佳

連附件

二零一九年十二月三十一日

薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

二零二零年薪酬趨勢調查方法要點

整體

採用二零一九年薪酬趨勢調查的方法進行二零二零年薪酬趨勢調查。

調查範圍

(a) 規模較大公司和規模較小公司的比例

- (i) 維持現行做法，即繼續把規模較小公司納入調查範圍，維持規模較大和規模較小公司之間 75 : 25 的比例，並容許有正負約五個百分點的偏差；以及
- (ii) 薪酬研究調查組（調查組）在上述比例和偏差範圍，繼續盡量增加規模較小公司的數目，尤其是僱用接近 99 名僱員的公司。

(b) 調查範圍內的公司分布

- (i) 繼續沿用現行循序漸進的做法，處理調查範圍內個別行業代表性過高或代表性不足的情況；以及
- (ii) 調查組會為代表性最為不足的行業盡量物色及加入更多新公司，同時每當有代表性過高行業內的公司退出調查，調查組將不會主動在該行業物色新公司作替補。

(c) 選取準則

- (i) 維持現行做法，即調查組會在檢討調查範圍的會議（調查範圍會議）及派發監督報告前的會議（預備會議）上向薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）提供在過去五年累積三項或以上工業安全／職業安全相關定罪記錄的公司的資料。這安排可協助調查委員會委員審視該些調查公司是否仍屬穩健良好的僱主；以及

- (ii) 在邀請公司參加薪酬趨勢調查時，調查組會繼續以揀選在所屬行業被視為具代表性和信譽良好的公司。

薪酬調整所包括的項目－勞績獎賞

- (d) 調查組會繼續與納入調查範圍的公司保持密切聯絡，以確保他們清楚明白勞績獎賞及其他相關概念的定義；
- (e) 調查組將會在二零二零年薪酬趨勢調查問卷及《填寫薪酬趨勢調查問卷指引》，就特別勞績獎賞加入新增項目，以協助納入調查範圍的公司把因特別勞績獎賞引致的薪酬調整，如可能的話，作出分項匯報；以及
- (f) 若出現公司凍薪或減薪，但仍然匯報在薪金調整時考慮了勞績獎賞的情況，調查組會要求有關公司提供解釋。

匯報了薪金調整因素包括勞績獎賞但就全部僱員基本薪金調整提供同一平均調整幅度的公司

- (g) 調查組會繼續促請納入調查範圍的公司按各薪金級別準確匯報相關的薪金調整幅度；以及
- (h) 調查組會繼續於調查範圍的會議及預備會議，向調查委員會匯報於過去三個調查年度內匯報其薪金調整組成因素包括勞績獎賞，但就各個薪金級別的基本薪金匯報同一平均調整幅度的擬議加入調查範圍／已交回問卷的公司的情况。

進行內部對比關係／外部對比關係（內外對比）的公司

- (i) 調查組會繼續監察公司進行內外對比的趨勢和呈交有關資料供調查委員會委員在預備會議上審議。

其他相關事宜

增加高層薪金級別的僱員人數

- (j) 維持現行做法，即高層薪金級別涵蓋的僱員底薪上限維持在一般紀律人員（主任級）薪級表第 39 點或同等薪點。

沒有納入計算薪酬趨勢指標的公司數目

- (k) 繼續沿用現行的時間表。

其他形式報酬

- (l) 維持現行做法，調查組會繼續要求參與調查的公司提供任何將額外酬金轉為長期獎勵的資料。調查委員會便能根據有關匯報決定是否需要將有關公司剔除於調查範圍之外。

公司拒絕糾正漏報情況並退出調查

- (m) 維持現行做法，調查組會繼續在預備會議上匯報可疑個案予調查委員會委員考慮最佳的處理方法，包括決定應否在計算薪酬趨勢指標時剔除有關公司。

檢討年度薪酬調整機制

- (n) 調查委員會會按既定機制，每年繼續就薪酬趨勢調查方法進行檢討，並把建議呈交公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）考慮。其後，薪常會會向政府提交意見。

薪酬趨勢調查委員會
二零一九年十二月

