公務員薪俸及

服務條件常務委員會

第六十三號報告書

二零二零年
工作報告

主席

彭耀佳博士, GBS, JP

二零二一年三月

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/R63
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，
---　呈上本會二零二零年工作報告書，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

二零二一年三月十二日

香港金鐘道89號力寶中心第2座7樓701室　圖文傳真：2877 0750　電郵地址：jsscs@jsscs.gov.hk
Room 701, 7th Floor, Tower Two, Lippo Centre, 89 Queensway, Hong Kong　Fax : 2877 0750　E-mail : jsscs@jsscs.gov.hk
網址 Homepage : http://www.jsscs.gov.hk

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十三號報告書

二零二零年
工作報告

二零二一年三月

公務員薪俸及服務條件常務委員會

（截至二零二零年的成員名單）

前排：

李明逵先生，GBS

李鑾輝先生，JP

彭耀佳博士，GBS，JP（主席）

李慧賢女士，BBS，JP

羅婉文女士

後排：

尤建中先生，JP（秘書長）

陳振英議員，JP

盧麗華博士

陳顏文玲女士，MH

李美辰女士

倪以理先生，JP

阮蘇少湄女士，JP

鄧如欣女士（助理秘書長）

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	二零二零年公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	12
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會成員名單	13
附錄 D	二零二零年薪酬趨勢調查摘要	14
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	17
附錄 F	二零二零年十二月二十三日就薪酬趨勢調查方法檢討致公務員事務局局長的函件	18

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 63 份報告，載述薪常會在二零二零年的主要工作。年內，我們除了與職方數次非正式會晤交換意見，並以傳閱文件方式審議政府建議外，我們亦就進行下一輪薪酬水平調查，共召開了一次薪常會會議及與職方進行了三節會議。

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 我們衷心感謝於二零二零年十二月退任的李慧賢女士，BBS，JP 和李明逵先生，GBS，分別在過去六年半和六年的竭誠服務。我們也歡迎於二零二一年一月一日獲委任為薪常會委員的鄭慧恩女士、梁家麗女士，SBS 和李律仁先生，SC，JP。

1.5 我們謹向公務員事務局局長聶德權先生，JP、前公務員事務局局長羅智光先生，GBS，JP 以及他們的同事致謝，感謝他們的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）秘書長尤建中先生，JP 和他的同事，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 二零二零年充滿挑戰，香港特別行政區政府與市民攜手，防控 2019 冠狀病毒病疫情。年內，政府告知薪常會有關設立兩項有時限的辛勞津貼，即分別向衞生署和機電工程署內負責執行與 2019 冠狀病毒病相關職務的公務員發放有關津貼。薪常會支持政府設立該兩項津貼。有關建議的詳情載於本章。至於薪常會的其他工作進展，包括醫生職系架構檢討和下次薪酬水平調查，亦載於本章。

為衞生署和機電工程署內負責執行與 2019 冠狀病毒病相關職務的公務員設立兩項有時限的辛勞津貼

背景

2.2 工作相關津貼（包括辛勞津貼）[1] 旨在補償公務員在執行並非所屬職系或職級一般工作的職務，而有關職務在釐定其薪級表時沒有計及的。只有在運作上有充分理據，且符合政府向文職職系人員發放工作相關津貼的一般規管原則下，有關人員才可獲發該等津貼。

政府的考慮因素

2.3 二零二零年一月二十五日，政府公布在「對公共衞生有重要性的新型傳染病預備及應變計劃」下提升應變級別至緊急，衞生署和機電工程署的公務員都被動員，為抗疫工作提供支援。

2.4 為控制病毒傳播和支援政府落實各項感染控制措施，衞生署的前線公務員以及提供後勤支援服務的人員一直承擔急增的工作量。前線人員須在高風險地方工作，並須與提供後勤支援服

[1] 工作相關津貼分為六個類別，即(a)額外職務津貼（適用於文職職系）及紀律部隊附加職務津貼；(b)辛勞津貼（只限文職職系）；(c)輪班工作津貼（只限文職職系）；(d)黑色暴雨警告當值津貼及颱風當值津貼（只限文職職系）；(e)紀律部隊職系特別津貼；以及(f)制服（及用具）津貼。

務的人員一起持續長時間工作，包括在周末及公眾假期或在非正常辦公時段內工作。部分人員亦須暫時與家人分開，以防病毒可能傳播給摯親。至於機電工程署，前線公務員亦被調配至醫院管理局和衞生署轄下的高風險地方，以執行與運作和保養機電設施相關的高風險職務，應對疫情。

2.5 公務員事務局局長考慮到此情況屬前所未有；有關公務員須奮力並要持續長時間及不定時工作，承受和面對沉重的生理和心理壓力。為回饋他們竭誠服務，執行艱巨且高風險的職務，公務員事務局局長批准為衞生署和機電工程署的合資格公務員設立兩項有時限的辛勞津貼[2]。津貼的生效日期追溯至二零二零年一月二十五日（即緊急應變級別啟動當日），直至緊急應變級別解除為止。

薪常會的意見

2.6 薪常會理解在此特殊情況下，該兩個部門須執行與2019冠狀病毒病相關職務，部門內很多人員亦面對各種困難和挑戰。因此，就政府分別在二零二零年四月和十二月為衞生署和機電工程署設立的兩項津貼，薪常會表示全力支持。

與各主要公務員團體聯繫

背景

2.7 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。

---

[2] 根據《公務員事務規例》，在總薪級表第 33 點或以下的文職職系人員（政務和專業職系人員除外）如須在可能引致身體損傷或肢體殘障（該等損傷或殘障是同職系或職級人員通常無須承受者）的工作環境執行職務，公務員事務局局長可批准向其發放辛勞津貼，以作補償。

過往會晤討論事項的主要進展

2.8 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、第一標準薪級職系的規定工作時數、公務員可享的醫療及牙科福利的規模和範圍，以及按新條款受聘人員[3]的附帶福利，均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，以及在過程中聽取職方的意見。

下一輪非正式會晤

2.9 薪常會認為職方的參與至為重要，既可促進相互了解，亦可讓薪常會掌握有關公務員薪酬及服務條件的主要事宜。經考慮疫情發展和政府的感染控制措施後，薪常會與主要公務員團體代表的定期非正式會晤將訂於二零二一年第一季進行。視乎有關非正式會晤的討論情況，薪常會會把公務員團體的意見和訴求，轉交政府考慮和跟進。

其他工作

與外間持份者的聯繫

2.10 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。我們在二零二零年六月就二零二零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

2.11 二零一九年十一月十一日，薪常會接受政府的邀請，為醫生職系進行職系架構檢討，政府希望薪常會於二零二零年年底左右就檢討結果和建議向行政長官提交報告。在接受政府的邀請後，薪常會隨即邀請衞生署管方和有關職方提出意見和建議。不同的公務員團體提交了意見書。但由於自二零二零年年初以來，衞生署一直將重點放於應對 2019 冠狀病毒病疫情相關工作，因此薪常會預期將在二零二一年上半年才可收到該署管方的意見書。薪常會期望在收到衞生署管方的意見書後大約 12 個月內完成檢討工作。薪常會已成立專責工作

[3] 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。

小組（小組成員為薪常會成員）主導有關職系架構檢討，相關工作將透過不同方式進行，初步包括蒐集資料、審議持份者的書面意見，以及探訪持份者及與其會晤。工作小組會提交檢討結果和初步建議予薪常會全體成員審議。

下一輪薪酬水平調查

2.12 二零一九年十二月，政府邀請薪常會按照更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制）[4] 進行下一輪薪酬水平調查，以及建議應如何把調查結果應用於公務員非首長級文職職系。經考慮及確認薪酬水平調查作為更完備機制主要部分的重要性後，薪常會在二零二零年五月二十九日的會議上，議決接受政府的邀請，承擔這項重要工作。

2.13 二零二零年九月三十日，薪常會與職方進行了三節會議，從多個方面就下一輪薪酬水平調查的方案及架構徵詢職方的意見。鑑於 2019 冠狀病毒病疫情在本地以至全球所引起的特殊且前所未有的情況，薪常會深深明白職方對何時啟動調查和進行調查工作的關注。薪常會因此決定放緩推進下一輪薪酬水平調查的步伐。聯合秘書處代表薪常會於二零二零年十一月四日把上述決定和經修訂的時間表告知職方。儘管時間表已作修訂，聯合秘書處亦已展開薪酬水平調查的籌備工作，包括為調查採購專業顧問服務。

[4] 在更完備機制下，並按照薪常會於《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、每六年進行一次的薪酬水平調查，以及因應特定的情況在有需要時才進行的入職薪酬調查。三項調查均旨在保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。

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年度之間的平均薪酬變動。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

3.2 薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）是一個獨立委員會，在一九八三年按薪常會的建議由政府成立。主席和替任主席均從薪常會成員中提名。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**。

3.3 調查委員會的主要職能是授命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，調查委員會和薪常會均不會參與公務員事務局與職方其後根據調查結果而進行的有關薪酬調整幅度的討論。

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。該組向獲得調查委員會同意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，勞績獎賞和級內遞增薪額而導致給予僱員的基本薪金和額外酬金的變動的資料。調查組在分析這些數據後，會就三個不同薪金級別得出各自的薪酬趨勢總指標，然後會將結果提交調查委員會確認及同意。

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。為配合擴闊的調查範圍，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起，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。

二零二零年薪酬趨勢調查

3.8 調查委員會在二零二零年二月授命調查組進行二零二零年薪酬趨勢調查。該調查按經改良的薪酬趨勢調查方法（包括第 3.6 段和第 3.7 段載述的修訂）於二零二零年二月至五月期間進行。

3.9 二零二零年薪酬趨勢調查共有 107 間公司參與，當中包括 80 間規模較大公司（75%）和 27 間規模較小公司（25%）。調查組蒐集了這 107 間公司（共 146 434 名僱員）在二零一九年四月二日至二零二零年四月一日 12 個月期間的薪酬調整資料，並按經改良的調查方法分析數據。根據調查結果得出的薪酬趨勢

總指標[5]於二零二零年五月十九日公布，並於二零二零年五月二十七日獲調查委員會審議及確認。調查結果摘要載於**附錄 D**。

3.10　二零二零年六月二日，行政長官會同行政會議經考慮第3.1段所載的薪酬趨勢淨指標[6]和其他相關因素後，決定凍結全體公務員的薪酬，生效日期追溯至二零二零年四月一日。與薪常會職權範圍相關的最新薪級表載於**附錄 E**。

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。調查委員會於二零二零年十二月完成有關檢討。

3.12　經審慎考慮後，調查委員會建議二零二一年薪酬趨勢調查沿用二零二零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　我們支持調查委員會的建議，並於二零二零年十二月二十三日致函政府，就薪酬趨勢調查方法檢討提出意見。該函載於**附錄 F**（調查方法的要點載於該函**附件**）。

5　就二零二零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 2.72%、3.01% 和 2.31%。

6　二零一九年六月，行政長官會同行政會議決定就從薪酬趨勢總指標所扣減的遞增薪額開支設定上限。具體而言，由二零一九至二零年度公務員薪酬調整開始，採用各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，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。就二零二零至二一年度公務員薪酬調整工作而言，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該年度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二零二零至二一年度的薪酬趨勢淨指標。高層、中層和低層三個薪金級別的薪酬趨勢淨指標分別為 1.68%、1.98%和 1.15%。

第四章

未來工作計劃

4.1 如第 2.11 段至第 2.13 段所述，我們正為醫生職系進行職系架構檢討，並正着手籌備下一輪薪酬水平調查。我們會繼續推進上述兩項工作，並在過程中考慮持份者的意見。

4.2 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。

4.3 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。

4.4 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

李明逵先生，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

二零二零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，薪酬趨勢調查當時在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。二零二零年薪酬趨勢調查是第 43 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零一九年四月二日至二零二零年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 107 間，當中 80 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），27 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 75：25。二零二零年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 146 434 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，二零二零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)	低層薪金級別 （總薪級表第10點以下）	月薪低於24,070元
(b)	中層薪金級別(I) （總薪級表第10至23點）	月薪24,070元至46,655元
(c)	中層薪金級別(II) （總薪級表第23點以上至33點）	月薪46,656元至73,775元
(d)	高層薪金級別(I) （總薪級表第33點以上至44點）	月薪73,776元至110,170元
(e)	高層薪金級別(I) （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110,171元至147,235元

5. 蒐集數據的工作由二零二零年二月開始，至同年五月完成。納入調查範圍的公司獲發問卷及指引後，調查組人員會透過到訪或致電有關公司作跟進。公司須填報有關附帶福利以外的基本薪金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，會記錄在個別公司的申報表。為確保納入調查範圍的公司的身分保密，調查組在處理公司數據時會嚴加保密，調查報告會以不具名的方式載述這些數據。

調查結果

7. 調查組按照認可方法分析公司的數據，並在二零二零年五月十九日向調查委員會提交有關結果。在考慮與生活費用、一般經濟繁榮和公司業績、薪酬市值一般變動，勞績獎賞和級內遞增薪額有關的薪酬調整後，參與調查的公司在二零一九年四月二日至二零二零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 +2.31%
（月薪低於24,070元）

(b) 中層薪金級別 +3.01%
（月薪24,070元至73,775元）

(c) 高層薪金級別 +2.72%
（月薪73,776元至147,235元）

8. 調查委員會在二零二零年五月二十七日召開會議，審核及考慮二零二零年薪酬趨勢調查報告。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，把調查委員會報告書提交政府考慮。

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開支（即低層、中層及高層薪金級別的遞增薪額開支分別為 1.16%、1.03%及 1.04%），得出二零二零至二一年度[2]的薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別 +1.15%

(b) 中層薪金級別 +1.98%

(c) 高層薪金級別 +1.68%

---

[1] 二零一九年六月，行政長官會同行政會議決定就從薪酬趨勢總指標所扣減的遞增薪額開支設定上限。具體而言，由二零一九至二零年度公務員薪酬調整開始，採用各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，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。

[2] 二零二零年六月，行政長官會同行政會議按照更完備的公務員薪酬調整機制，經考慮薪酬趨勢淨指標和其他相關因素後，決定凍結全體公務員的薪酬，生效日期追溯至二零二零年四月一日。

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
（由二零二零年四月一日起生效）

總薪級表

薪點	元
49	135,470
48	130,760
47	126,220
46(44B)	121,790
45(44A)	117,580
44	110,170
43	106,340
42	101,965
41	97,745
40	93,710
39	89,845
38	85,870
37	82,105
36(33C)	78,385
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

第一標準薪級表

薪點	元
13	17,870
12	17,515
11	17,155
10	16,820
9	16,490
8	16,175
7	15,880
6	15,560
5	15,255
4	14,945
3	14,620
2	14,330
1	14,015
0	13,730

見習職級薪級表

薪點	元
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

技工學徒薪級表

薪點	元
4	12,175
3	11,160
2	10,090
1	9,075
0	8,560

技術員學徒薪級表

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

附錄 F

＜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
聶德權先生，JP

聶局長：

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，並建議二零二一年薪酬趨勢調查應繼續採用二零二零年的薪酬趨勢調查方法。二零二一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二零二一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。

此外，薪常會備悉有職方代表希望政府能就公務員年度薪酬調整機制進行全面檢討，薪常會相信當局會詳加考慮職方這方面的意見。

公務員薪俸及服務條件常務委員會主席
彭耀佳

連附件

二零二零年十二月二十三日

附件

薪酬趨勢調查委員會進行的
薪酬趨勢調查方法檢討

二零二一年薪酬趨勢調查方法要點

整體

採用二零二零年薪酬趨勢調查的方法進行二零二一年薪酬趨勢調查。

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，即維持規模較大和規模較小公司之間 75：25 的比例，並繼續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）會在上述比例和允許偏差的可行範圍內，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) 調查組會為代表性不足的行業盡量物色及加入新公司，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) 繼續沿用現時行之有效的做法，即調查組會在檢討調查範圍的會議及派發監督報告前的會議上向薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）提供在最近五個調查年度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，以協助委員審視該些參與調查公司是否仍屬穩健良好的僱主；以及

(ii) 調查組在邀請公司參加薪酬趨勢調查時，會繼續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－勞績獎賞及特別勞績獎賞

(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特別勞績獎賞的定義。

(e) 調查組會盡力促請參與調查的公司把因勞績獎賞及特別勞績獎賞所作的薪金調整作分項匯報。

(f) 如有公司在凍薪或減薪情況下，仍然匯報在調整基本薪金時考慮了勞績獎賞，調查組會要求有關公司提供解釋。

(g) 為了進一步了解及分析在調整僱員的基本薪金時，考慮了特別勞績獎賞的公司的數目變化，調查組會繼續蒐集特別勞績獎賞的資料及觀察有關情況。

臚列參與調查的公司所屬經濟行業的清單

(h) 維持現行做法，即當委員認為有需要知悉個別公司所屬經濟行業以助審議監督報告時，調查組會在確保能恪守向參與調查的公司所作的資料保密承諾的原則下，按個別情況盡量向委員提供相關資料。

參與「保就業」計劃的公司

(i) 繼續沿用現行調查方法處理參與「保就業」計劃的公司，即現時採用的“納入調查範圍的僱員類別”及“薪金調整組成因素”均維持不變。

檢討公務員年度薪酬調整機制

(j) 調查委員會會按既定機制，把建議的薪酬趨勢調查方法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
二零二零年十二月

封面由香港特別行政區政府新聞處設計
（採用再造紙印製）