公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十五號報告書

二零二二年
工作報告

主席

彭耀佳博士, GBS, JP

二零二三年三月

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/R65
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
李家超先生

李先生：

謹代表公務員薪俸及服務條件常務委員會，
---　呈上本會二零二二年工作報告書，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

二零二三年三月二十七日

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

第六十五號報告書

二零二二年
工作報告

二零二三年三月

目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	公務員薪俸及服務條件常務委員會的主要工作	2
第三章	薪酬趨勢調查制度	10
第四章	未來工作計劃	14
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會職權範圍	15
附錄 B	二零二二年公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	17
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會組成	20
附錄 D	二零二二年薪酬趨勢調查摘要	21
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	24
附錄 F	二零二二年十二月二十一日就薪酬趨勢調查方法檢討致公務員事務局局長的函件	25

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，向政府提供意見及建議。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 65 份報告，載述薪常會在二零二二年的主要工作。年內，我們推展薪酬水平調查，參考了由我們聘請的顧問所提出的建議和意見，審視了該調查的調查方法。我們及後指示顧問於年底時展開職位檢視會面。我們在調查的各個里程諮詢了職方，彼此交換意見。一如既往，我們在年內以傳閱文件方式審議了政府的多項建議，當中大部分與公務員的服務條件有關。我們會在餘下章節闡述有關工作的詳情。

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 我們衷心感謝於二零二二年十二月退任的李鑾輝先生，BBS，JP 和羅婉文女士，MH，他們分別在過去九年和六年五個月為薪常會竭誠服務。我們並歡迎於二零二三年一月一日獲委任為薪常會委員的張潁嫻女士、周雯玲女士、麥萃才博士和黃冠文先生，BBS，MH，JP。

1.5 我們謹向公務員事務局局長楊何蓓茵女士，JP、前局長聶德權先生，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

公務員薪俸及服務條件常務委員會的主要工作

2.1 二零二二年，香港及其他地方繼續受 2019 冠狀病毒病疫情影響。特區政府竭力對抗本地疫情，採取多方面措施以控制病毒傳播和紓緩疫情對市民的影響，並就此動員了不同部門和不同職系的人員。我們希望藉此機會，向所有以不同形式參與推行上述措施的政府僱員致以由衷謝意。因應公務員參與抗疫工作，在二零二二年年初，政府告知薪常會設立了兩項有時限的辛勞津貼，以肯定公務員在執行不同具風險的抗疫職務時的貢獻和竭誠服務。鑑於 2019 冠狀病毒病疫情的最新發展，政府於二零二二年年底曾全面檢討所有獲批准的與新冠病毒相關的工作相關津貼，並告知薪常會檢討的結果。此外，政府亦曾就為於康樂及文化事務署（康文署）任職的救生員設立的兩項辛勞津貼，以及廢除「星期六扣假規定」以計算按本地、劃一或新條款受聘人員的例假，徵詢薪常會的意見。

2.2 上述建議的概要和薪常會的意見，於下文各段載述。

就新冠病毒相關的抗疫職務設立有時限的辛勞津貼

背景

2.3 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。

2.4 2019 冠狀病毒病疫情於二零二零年年初爆發，自此，多個政策局和部門的公務員被調派執行不同工作對抗本地疫情。一如薪常會第六十三號和第六十四號報告書所指出，公務員事務局局長在疫情期間的不同時間，先後批准為分別在衞生署、機電工程署和民政事務總署服務的公務員，設立三項有時限的新冠

[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。

病毒相關辛勞津貼，藉此對有關人員執行指明類別抗疫職務時所承受的風險、艱辛和壓力予以肯定。

為不同部門參與限制與檢測宣告行動的公務員設立有時限的辛勞津貼

2.5 二零二二年一月，政府為參與有關限制與檢測宣告（即圍封強檢）的行動的民政事務總署公務員，設立了一項與新冠病毒相關的有時限辛勞津貼。隨着 2019 冠狀病毒病第五波疫情在二零二二年年初爆發，政府擴大圍封強檢行動的規模，以盡快遏止疫情。受命的政策局（包括其轄下部門）的公務員會被調派參與圍封強檢行動。他們一般須長時間工作、在較高風險地方執行職務，並承受有關行動所引起的其他風險。

2.6 為肯定有關人員的貢獻和竭誠服務，公務員事務局局長於二零二二年二月批准，除民政事務總署的公務員外，亦為不同部門所有參與圍封強檢行動的公務員設立一項有時限的辛勞津貼，津貼的生效日期追溯至二零二一年十二月三十日[2]。

為食物環境衞生署的公務員設立有時限的辛勞津貼

2.7 食物環境衞生署（食環署）的公務員被調派至三類小隊，即「家居消毒隊」、「圍封強檢行動的一般行動隊」及「屍體處理隊」，以執行與 2019 冠狀病毒病懷疑或確診個案直接有關的職務。「家居消毒隊」和「圍封強檢行動的一般行動隊」成員，均須在 2019 冠狀病毒病檢測結果陽性人士曾逗留的地方，包括其居所和工作地點，以及圍封強檢的範圍，執行清潔和消毒工作。「屍體處理隊」成員則須負責運送 2019 冠狀病毒病懷疑或確診個案去世人士的遺體。這些職務涉及直接接觸 2019 冠狀病毒病確診或懷疑個案病人或污染物，令有關人員承受生理和心理壓力。

2.8 為肯定食環署人員所面對的艱辛，公務員事務局局長於二零二二年四月批准為食環署內執行指定新冠病毒相關職務的公務員設立一項有時限的辛勞津貼，津貼的生效日期追溯至二零二一年十二月三十日[3]。

---

[2] 該日期為 2019 冠狀病毒病第五波疫情下，香港首次進行大規模圍封強檢行動的日子。

[3] 2019 冠狀病毒病第五波疫情出現第一宗 Omicron 個案的日期。

檢討就新冠病毒相關的抗疫職務而設立的有時限工作相關津貼

2.9 由於本地疫情已趨穩定，加上高社區疫苗接種率，為善用公帑，政府於二零二二年十一月完成檢討所有向公務員發放與新冠病毒相關的工作相關津貼，並再次確立一套規管發放此類津貼的一般原則，以確保因應疫情的最新情況，各項津貼規定的申領資格和津貼額用得其所。二零二三年三月初，政府告知薪常會，隨著社會逐漸復常，公務員事務局局長指令由二零二三年三月一日起停止發放所有與新冠病毒相關的工作相關津貼。

薪常會的意見

2.10 薪常會支持政府設立與新冠病毒相關的有時限辛勞津貼，並理解相關公務員在執行指定抗疫職務時所面對的特殊情況、辛勞和挑戰。薪常會亦歡迎政府按一套一般原則，規管發放與新冠病毒相關的工作相關津貼。薪常會也注意到有關津貼於二零二三年三月一日起停止發放。由於香港大體上已逐步復常，有關安排實屬合理。

為康樂及文化事務署高級救生員和救生員設立兩項辛勞津貼

背景

2.11 二零二二年，政府就為任職康文署的高級救生員和救生員設立兩項辛勞津貼，徵詢薪常會的意見。高級救生員和救生員分屬高級技工和技工職系[4]中的救生員職類，有關職系所涵蓋的人員職務性質多元化。與該兩個職系中其他職類相比，康文署的高級救生員和救生員需要執行獨特甚至具厭惡性質的職務。

[4] 截至二零二二年二月一日，康文署高級技工任職七個職類的職位，即泳灘／泳池（救生員）、水上活動中心（救生員）、木工、木工（舞台）、營務、濾水機房和一般職務；康文署技工則任職於九個職類的職位，即泳灘／泳池（救生員）、水上活動中心（救生員）、木工、木工（舞台）、電氣、濾水機房、一般職務、金屬工和水喉匠。

為於刊憲泳灘或水上活動中心執行厭惡性職務的高級救生員和救生員設立辛勞津貼

2.12 於康文署任職的高級救生員和救生員在 44 個公眾泳池、39 個刊憲泳灘[5]和五個水上活動中心提供救生員服務。在刊憲泳灘和水上活動中心工作的高級救生員和救生員須執行厭惡性職務，例如驅除或移走屬於危險品種的海洋生物和動物浮屍、不時需要處理油污事故所產生的油污物質，以及協助清理在刊憲泳灘和水上活動中心範圍內發現的海上漂浮垃圾。考慮到該等職務的厭惡性質，政府於二零二二年三月提出建議，為在康文署轄下刊憲泳灘或水上活動中心執行厭惡性職務的高級救生員和救生員設立一項辛勞津貼，供薪常會考慮。

為於水上活動場地執行較為辛勞的職務的高級救生員和救生員設立辛勞津貼

2.13 所有於康文署轄下水上活動場地工作的高級救生員和救生員，都必須具備指定類別的救生章[6]，並須通過覆檢[7]。他們亦需進行持續鍛鍊，保持高水平的體能和拯溺技巧，以及全天候於水上活動場地開放時執行拯溺職務。整體來說，這些職務一般較為艱辛，體能要求亦較相同職系或職級人員的一般要求嚴格。有見及此，政府在二零二二年三月提出建議，為於水上活動場地執行較為辛勞的職務的康文署高級救生員和救生員設立另一項辛勞津貼，供薪常會考慮。

薪常會的意見

2.14 薪常會在二零二二年四月以傳閱文件的方式考慮政府的建議。經詳細審視政府提出的理據，加上得悉政府曾公開承諾會全面檢視所有水上活動場地的使用模式和市民對服務的需求，並會一併檢視康文署救生員（包括公務員和合約救生員）的角色和職務，薪常會支持設立上述兩項辛勞津貼。

---

[5] 在康文署管理的 42 個刊憲泳灘中，只有 39 個刊憲泳灘提供救生員服務。

[6] 救生章包括：(a)泳池與沙灘救生章；(b)沙灘救生管理章與泳池救生管理章；(c)沙灘救生章；以及(d)沙灘救生管理章。

[7] 高級救生員和救生員須參加複修課程和考試，考試分為筆試、陸上實習試和水上實習試三個部分。三個部分均取得合格者，才能通過覆檢。

廢除「星期六扣假規定」以計算按本地、劃一或新條款受聘人員[8]的例假

背景

2.15 薪常會的職權範圍包括就非首長級文職公務員的服務條件（包括附帶福利），向政府提供意見和建議。

廢除「星期六扣假規定」

2.16 根據《行政長官二零二二年施政報告》所載的其中一項政策措施，政府會檢討和更新《公務員事務規例》，取消、修訂及簡化不合時宜的規則及程序，首先會檢視計算和扣減假期相關規定。由於現時已有超過八成公務員按五天工作周模式上班，政府建議廢除「星期六扣假規定」[9]以計算按本地、劃一或新條款受聘人員放取的例假。隨著有關規定被廢除，所有公務員，不論其工作模式為何，均按照相同安排扣假，即人員每連續缺勤七個曆日便扣減五天例假[10]。

薪常會的意見

2.17 薪常會在二零二二年十一月以傳閱文件的方式考慮政府的建議。經考慮擬議廢除「星期六扣假規定」旨在簡化假期計算方法、讓假期安排更貼近私營機構的做法，以及有關改動是公務員團體提出的主要訴求之一，薪常會表示全力支持有關建議。薪常會理解政府正在落實有關改動，並持續諮詢職方。

---

[8] 按本地條款受聘的人員指在一九九九年一月一日之前受聘的公務員。按劃一條款受聘的人員指在一九九九年一月一日或之後和在二零零零年六月一日之前受聘的公務員。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。

[9] 「星期六扣假規定」於 1980 年左右訂立，用以處理按不同工作模式上班的公務員在同樣連續放取多天假期的情況下，扣減假期日數不同的問題。根據有關規定，當人員（不論其工作模式為何）放取的假期日數為 12 個工作天或以下，無須上班的星期六一般不會視作假期。至於日數超過 12 個工作天的假期，人員則不得在任何介於休假天之間的星期六以及緊接缺勤期間的星期六享有「休息日」，而這類星期六則會作假期計算。

[10] 政府表示，由於「12 天放假規定」（即另一項只適用於按本地條款受聘人員的扣減假期原則）是按本地條款受聘人員的假期條件的一部分，因此有關規定將繼續適用。根據該規定，每當按本地條款受聘人員放取超過 12 天的純例假時，所有介於休假天之間的星期六、星期日和憲報公布的公眾假期均作假期計算。

薪酬水平調查

2.18 二零一九年十二月，政府邀請薪常會進行薪酬水平調查，該調查是更完備的公務員薪酬調整機制（更完備機制）[11]內的主要部分。薪常會其後接受邀請，並在考慮到職方於二零二零年九月的諮詢會議上，因 2019 冠狀病毒病疫情為當時的經濟帶來不確定性而對何時進行薪酬水平調查所表達的關注後，決定採用兩階段的做法進行調查。薪常會其後透過聯合秘書處委聘顧問（光輝國際（香港）有限公司），為調查提供專業意見和支援。

2.19 二零二二年年初，顧問展開調查的準備工作，着手檢討調查方法和擬議公務員比較職位名單。顧問以初議報告書的形式就上述事宜提交建議。我們在二零二二年八月經妥為諮詢職方對初議報告書的意見後，於二零二二年九月接納顧問的建議，並指示顧問展開職位檢視程序。有關程序的目的旨在確定被選取的公務員比較職位的職務和職責，從而製備有關比較職位的職責說明書，作為在第二階段的職位配對程序中尋找與比較職位大致相若的私營機構相類職位的基礎。二零二二年十二月，我們向職方講述了職位檢視程序的進度。顧問現正進行職位檢視會面，我們會繼續監察顧問在有關方面的工作。

2.20 在完成職位檢視程序後，顧問會就是否和何時進行第二階段工作（即實際調查工作）提交建議，以及若決定繼續進行調查，建議的調查參照日期。之後，薪常會會決定是否和何時展開實際調查工作。薪常會會在顧問的協助下，繼續在調查工作過程中就調查的主要事宜全面地徵詢職方的意見。

醫生職系架構檢討

2.21 儘管衞生署已實施多項緩解措施，但近年該署醫生職系的職位空缺率和辭職率均持續高企，公務員事務局局長遂邀請薪常會為醫生職系進行職系架構檢討。薪常會在二零一九年十一月十一日的會議上接受政府的邀請，為醫生職系進行職系架構檢討。薪常會其後成立專責工作小組（小組成員為薪常會委員）主導有關檢討。工作小組邀請了衞生署部門管方、公務員團體和醫生職系成員提交書面意見，以及審視收到的書面意見。工作小組也到訪了衞生署不同設施並與部門管方會面，以深入了解醫生職系的工作。工作小組確信員工參與的重要性，因此工作小組每次

[11] 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。

到訪衞生署設施時均與醫生職系成員會面，以直接掌握員工的意見和想法。工作小組其後着手擬訂其初步建議。

2.22 二零二二年年中，政府告知薪常會，由於衞生署當時正全力應對 2019 冠狀病毒病疫情，故需要推遲職系架構檢討的原定目標完成時間。再者，政府亦認為職系架構檢討應充分考慮疫情對香港整體醫療系統所帶來的影響。薪常會備悉政府的看法，並考慮到當時的情況，認為有關看法實屬合理。薪常會承諾，如獲政府邀請，會重新開展檢討工作。

與各主要公務員團體聯繫

2.23 自一九九二年起，薪常會定期與高級公務員評議會（高評會）[12] 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，就文職職系事宜舉行交流會。為廣納意見，薪常會在一九九六年決定亦邀請三大主要跨部門公務員工會 [13] 參與交流會。這些交流會非常有用，有助我們了解文職公務員所關注的事宜。

2.24 政府實行五天工作周的情況、公務員的規定工作時數、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 [14] 的附帶福利，一直是員工的主要關注事項。

2.25 在二零二三年二月與職方舉行的最新一輪交流會中，我們就上文第 2.24 段所述的關注事項以及其他事宜，例如可享有的假期和培訓發展，與公務員團體交換意見。當中，職方代表繼續提出，希望有更多公務員（甚至最終全部公務員）可改行五天工作周，以及透過提供有薪用膳時間，縮減按淨工作時數制度工作的員工的規定工作時數。有些職方代表亦建議，政府應改善按新條款受聘公務員的附帶福利，以吸引和挽留人才。薪常會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。

---

[12] 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。

[13] 三大主要跨部門公務員工會指政府人員協會、香港公務員總工會和香港公務員工會聯合會。

[14] 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。

與外間持份者的聯繫

2.26　　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。我們在二零二二年七月就二零二二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。

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委員中提名。李鑾輝先生，BBS，JP 擔任調查委員會主席四年後，於二零二二年十二月底退任。二零二三年一月，李律仁先生，SC，JP 就任主席，而周雪鳳女士則獲委任為替任主席。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。調查委員會組成載於**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。一俟薪酬趨勢調查結果獲得確認，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審核及（如認為適合）確認調查結果。

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。

3.8 在二零一四年薪酬趨勢調查中，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。自二零一六年薪酬趨勢調查起，因公司政策而按比例獲得薪酬調整的新聘僱員也被剔除。

二零二二年薪酬趨勢調查

3.9 調查委員會在二零二二年二月授命調查組進行二零二二年薪酬趨勢調查。該調查按經改良的薪酬趨勢調查方法（包括第 3.6 段至第 3.8 段載述的修訂）於二零二二年二月至五月期間進行。

3.10 二零二二年薪酬趨勢調查共有 111 間公司參與，當中包括 83 間規模較大公司（75%）和 28 間規模較小公司（25%）。調查組蒐集了這 111 間公司（共 128 929 名僱員）在二零二一年四月二日至二零二二年四月一日 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[15]於二零二二年五月十八日公布，並於二零二二年五月二十五日獲調查委員會審議及確認。調查結果摘要載於**附錄 D**。

3.11 二零二二年七月十二日，行政長官會同行政會議經考慮薪酬趨勢淨指標[16]和第 3.1 段所載的其他相關因素後，決定在二零二二至二三年度，上調全體公務員薪酬 2.5%。依據行政長官會同行政會議的上述決定，及其後於二零二二年七月二十二日獲得立法會財務委員會批准後，二零二二至二三年度公務員薪酬調整追溯至二零二二年四月一日起生效。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

3.12 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。調查委員會於二零二二年十二月完成有關檢討。

3.13 經審慎考慮後，調查委員會建議二零二三年薪酬趨勢調查沿用二零二二年薪酬趨勢調查方法。

---

[15] 就二零二二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 8.30%、5.58%和 3.20%。

[16] 行政長官會同行政會議於二零一九年六月考慮二零一九至二零年度公務員薪酬調整時，亦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。就二零二二至二三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二零二二至二三年度的薪酬趨勢淨指標，即高層、中層和低層三個薪金級別的薪酬趨勢淨指標分別為 7.26%、4.55%和 2.04%。

薪常會對薪酬趨勢調查方法檢討的意見

3.14　　我們支持調查委員會的建議，並於二零二二年十二月二十一日致函政府，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**）。

第四章

未來工作計劃

4.1 如第 2.18 段至第 2.20 段所述，薪酬水平調查的第一階段工作正全面展開。我們會繼續推進調查工作，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。

公務員薪俸及服務條件常務委員會
（截至二零二二年的成員名單）

彭耀佳博士, GBS, JP
主席
（二零一九年一月一日獲委任）

李鑾輝先生, BBS, JP
委員
（二零一四年一月一日獲委任）

羅婉文女士, MH
委員
（二零一六年八月一日獲委任）

李美辰女士, JP
委員
（二零一八年八月一日獲委任）

盧麗華博士
委員
（二零一九年一月一日獲委任）

公務員薪俸及服務條件常務委員會
（截至二零二二年的成員名單）

倪以理先生, JP
委員
（二零一九年一月一日獲委任）

陳振英議員, JP
委員
（二零二零年一月一日獲委任）

阮蘇少湄女士, JP
委員
（二零二零年一月一日獲委任）

鄭慧恩女士
委員
（二零二一年一月一日獲委任）

梁家麗女士, SBS
委員
（二零二一年一月一日獲委任）

公務員薪俸及服務條件常務委員會
（截至二零二二年的成員名單）

李律仁先生, SC, JP
委員
（二零二一年一月一日獲委任）

周雪鳳女士
委員
（二零二二年一月一日獲委任）

林凱章先生, JP
委員
（二零二二年一月一日獲委任）

薪酬趨勢調查委員會組成

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

二零二二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。二零二二年薪酬趨勢調查是第 45 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零二一年四月二日至二零二二年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 111 間，當中 83 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 75：25。二零二二年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 128 929 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，二零二二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(II) （總薪級表第44點以上至警務人員薪級表第54b點）	月薪110,171元至150,915元

5. 蒐集數據的工作由二零二二年二月開始，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，並在二零二二年五月十八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，參與調查的公司在二零二一年四月二日至二零二二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24,070元） +3.20%

(b) 中層薪金級別（月薪24,070元至73,775元） +5.58%

(c) 高層薪金級別（月薪73,776元至150,915元） +8.30%

8. 調查委員會於二零二二年五月二十五日召開會議，審核並考慮二零二二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、高級公務員評議會一名職方代表、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及紀律部隊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%），得出二零二二年至二三年度[2]的薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別 +2.04%

(b) 中層薪金級別 +4.55%

(c) 高層薪金級別 +7.26%

---

[1] 行政長官會同行政會議於二零一九年六月考慮二零一九至二零年度公務員薪酬調整時，亦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] 二零二二年七月，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，經考慮包括薪酬趨勢淨指標在內的所有相關因素後，決定上調全體公務員薪酬 2.5%，生效日期追溯至二零二二年四月一日。

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
（由二零二二年四月一日起生效）

總薪級表

薪點	元
49	138,855
48	134,030
47	129,375
46(44B)	124,835
45(44A)	120,520
44	112,925
43	109,000
42	104,515
41	100,190
40	96,055
39	92,090
38	88,015
37	84,160
36(33C)	80,345
35(33B)	77,145
34(33A)	76,380
33	75,620
32	72,225
31	68,975
30	65,875
29	62,950
28	60,100
27	57,395
26	54,840
25	52,370
24	50,080
23	47,820
22	45,670
21	43,610
20	41,530
19	39,560
18	37,685
17	35,915
16	34,185
15	32,545
14	30,990
13	29,500
12	27,825
11	26,185
10	24,670
9	23,295
8	21,875
7	20,540
6	19,265
5	18,120
4	16,980
3	15,950
2	14,965
1	14,080
0	13,240

第一標準薪級表

薪點	元
13	18,320
12	17,955
11	17,585
10	17,245
9	16,905
8	16,580
7	16,280
6	15,950
5	15,640
4	15,320
3	14,990
2	14,690
1	14,370
0	14,075

見習職級薪級表

薪點	元
16	32,465
15	30,915
14	29,430
13	28,145
12	26,425
11	24,265
10	22,280
9	20,985
8	19,695
7	18,495
6	17,370
5	16,295
4	15,310
3	14,390
2	13,480
1	12,680

技工學徒薪級表

薪點	元
4	12,480
3	11,440
2	10,345
1	9,305
0	8,775

技術員學徒薪級表

薪點	元
4	15,775
3	14,390
2	13,000
1	11,965
0	11,225

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
楊何蓓茵女士，JP

何局長：

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，並建議二零二三年薪酬趨勢調查繼續採用二零二二年的薪酬趨勢調查方法。二零二三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二零二三年薪酬趨勢調查方法提出的建議。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
彭耀佳

連附件

二零二二年十二月二十一日

薪酬趨勢調查委員會進行的
薪酬趨勢調查方法檢討

二零二三年薪酬趨勢調查方法要點

整體

採用二零二二年薪酬趨勢調查的方法進行二零二三年薪酬趨勢調查。

調查範圍

(a) 規模較小公司的代表性

(i) 維持現行做法，即納入調查範圍的規模較小公司繼續設定為僱用 50 至 99 人的公司，規模較大公司則為僱用至少 100 人的公司，而規模較大公司和規模較小公司的數目比例維持為 75：25，並容許有正負約五個百分點的偏差。調查組會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；

(ii) 在選取公司供委員考慮納入調查範圍時，調查組會繼續遵從以選取穩健及良好的僱主為目標的準則，由於公司的資金來源並不是選取公司納入調查範圍的考慮因素，能夠符合選取準則的公司／機構（包括法定機構及公營機構）均會在考慮之列；以及

(iii) 在不影響進行二零二三年薪酬趨勢調查的前提下，另行就擴大調查範圍至僱用少於 50 名員工的公司是否可行及其利弊等進行研究。

(b) 調查範圍內的公司分布

(i) 繼續採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；

(ii) 調查組亦會為代表性不足的行業盡量物色及加入新公司。就代表性過高的行業，調查組會視乎情況而考慮是否不主動在該行業物色新公司或提出其他合適方案供調查委員會考慮；以及

(iii) 應加強向公眾解說擬定薪酬趨勢調查範圍的原則，以釋除公眾疑慮。

(c) 薪酬調整所包括的項目 - 勞績獎賞及特別勞績獎賞

(i) 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。

(d) 私營機構節省成本的措施

(i) 調查組會在向公務員事務局提交的二零二三年調查委員會報告書內提供參與調查公司的全職僱員人數變動數據；並會在不透露所有可能讓公司的身分被識別或推斷的資料的前提下，提供個別因經營的原因而導致全職僱員人數變動幅度較大的公司的資料，供政府在考慮公務員年度薪酬調整時作參考之用；

(ii) 一如以往，調查組會在預備會議上向委員匯報在過去一年或／及兩年僱員人數有重大變動的公司，以便委員在會議上考慮它們是否穩健良好僱主及它們所提供的薪酬數據應否被納入計算薪酬趨勢指標；以及

(iii) 調查組會在二零二三年薪酬趨勢調查向納入調查範圍的公司蒐集一些質性資料，以便進一步了解私營

機構薪酬調整趨勢及有否普遍採取要求僱員放取無薪假期等節省成本的措施。蒐集的資料包括參與調查的公司有否僱員在調查期內放取無薪假期和放取無薪假期的主要原因，以及公司就整個私營市場和其所屬行業等有關薪酬調整的觀察和看法。蒐集所得的資料經調查組整理和分析後，除會載列於薪酬趨勢調查報告供委員參考外，也會載列於向公務員事務局提交的調查委員會報告書，以讓政府更好掌握市場脈搏。調查委員會亦會於公布調查結果時考慮加入發放有關分析。

(e) 薪酬趨勢調查時間表

(i) 繼續採用現行的時間表。

(f) 公布調查結果的安排

(i) 在分發調查報告的會議後，按現行做法隨即發出新聞稿，公布二零二三年薪酬趨勢調查初步結果；

(ii) 現行於委員確認調查報告的會議後才舉行的記者簡報會的安排，改為提前於分發調查報告的會議後，即公布初步調查結果當日便舉行記者簡報會；

(iii) 公務員事務局及相關部門的代表會出席該記者簡報會，就政府對公務員薪酬調整機制下的各項考慮因素的初步數據和觀察作解說，當中包括向傳媒闡明薪酬趨勢調查的目的、方法及初步調查結果，以及解答傳媒對公務員薪酬調整機制和薪酬趨勢調查的疑問；以及

(iv) 應在薪酬趨勢調查報告中，加強說明薪酬趨勢調查特性，例如調查目的是追蹤過去一年的數據而非作預測；公司參與調查純屬自願；調查範圍不包括僱用少於 50 名員工的公司；以及調查結果只反映由五項薪金調整因素所導致的薪金調整等。調查組會研究具體方案。

(g) 暫停薪酬趨勢調查的機制

(i) 按機制繼續進行每年一度的薪酬趨勢調查，從而得出薪酬趨勢指標，作為政府決定公務員年度薪酬調整的其中一項考慮因素。

薪酬趨勢調查委員會
二零二二年十二月

封面由香港特別行政區政府新聞處設計
（採用再造紙印製）