

公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第六十號報告書

# 二零一八年 工作報告

主席

彭耀佳博士, GBS, JP

二零一九年三月

**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/R60

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，  
呈上本會二零一八年工作報告書，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

二零一九年三月二十九日

公務員薪俸及  
服務條件常務委員會

第六十號報告書

# 二零一八年 工作報告

二零一九年三月

# 公務員薪俸及服務條件常務委員會

## (截至二零一八年十二月) 的成員名單)



前排： 謝偉銓議員， 陳子政先生， 黃錦沛先生， 王英偉博士， 勞建青先生 李鑾輝先生， 李慧賢女士，  
BBS BBS, JP JP GBS, JP JP BBS, JP  
(主席)

後排： 尤建中先生 陳顏文玲女士， 李明達先生， 羅婉文女士 李美辰女士 鄧如欣女士  
(秘書長) MH GBS (助理秘書長)

# 公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零一九年一月的成員名單)



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)

# 目錄

		頁數
第一章	引言	1
第二章	公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討	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	11
第五章	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	二零一八年公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	17
	二零一九年公務員薪俸及服務條件常務委員會成員名單	18
附錄 C	二零一八年六月二十七日就建議向食物環境衛生署內負責處理與屍體相關職務的人員發放辛勞津貼致公務員事務局局長的函件	19
附錄 D	薪酬趨勢調查委員會成員名單	21
附錄 E	二零一八年薪酬趨勢調查摘要	22

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	25
附錄 G	二零一八年十二月二十日就薪酬趨勢 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 60 份報告，載述薪常會在二零一八年的主要工作。年內，我們就公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討召開了三次會議，以及於二零一九年一月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 繼王英偉博士，**GBS, JP** 於二零一八年十二月三十一日退任薪常會主席後，彭耀佳博士，**GBS, JP** 獲委任為薪常會主席。在其擔任薪常會主席的六年零五個月內，王博士以其卓越領導才能和真知灼見，帶領薪常會進行多次重大的檢討工作，包括自二零零七年實施更完備的公務員薪酬調整機制以來首次進行的公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討，對此我們深表謝意。我們亦感謝竭誠服務七年後退任的黃錦沛先生，**JP**，以及竭誠服務六年後退任的邱霜梅博士，**SBS, JP** 和勞建青先生。

1.5 我們歡迎於二零一八年八月一日獲委任為薪常會委員的李美辰女士，以及於二零一九年一月一日獲委任為薪常會委員的倪以理先生，**JP** 及盧麗華博士。

1.6 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。

1.7 在職員方面，蘇翠影女士，**JP** 於二零一九年一月接替尤建中先生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。我們感謝尤先生任內貢獻良多。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

### 公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討

2.1 我們完成二零一三年薪酬水平調查後，在第五十二號報告書《二零一三年公務員薪酬水平調查》中建議，根據二零零六年和二零一三年薪酬水平調查所得的經驗，目前是適當的時機，請政府考慮是否應就有關課題進行檢討，涵蓋的範疇可包括調查方法、應用事宜和進行調查的頻率。我們完成二零一五年入職薪酬調查後，在第五十四號報告書《二零一五年公務員入職薪酬調查》中進一步建議就資歷組別 8（學位及相連職系）進行專題研究。

2.2 政府於二零一七年四月二十六日邀請薪常會就薪酬水平調查和入職薪酬調查進行檢討，當中包括就資歷組別 8（學位及相連職位）進行專題研究。這次檢討是自二零零七年更完備的公務員薪酬調整機制實施以來，首次就薪酬水平調查和入職薪酬調查進行的檢討。我們在二零一七年六月二十六日的會議上考慮政府的邀請後，同意接受此項重要任務。我們在二零一七年展開的這項檢討，仍然是我們在二零一八年的工作重點之一。

#### 背景

2.3 我們接受了政府的邀請後，就以下三個部份展開檢討：

- (a) 薪酬水平調查和入職薪酬調查的調查方法的檢討；
- (b) 資歷組別 8 的專題研究；以及
- (c) 海外國家公務員薪酬安排的研究。

#### 進行檢討

2.4 合益集團有限公司（顧問）於二零一七年十月獲委聘，負責就檢討提供專業意見和蒐集相關市場數據。

2.5 由於檢討結果或會對首長級人員和紀律人員構成影響，一如過往，我們邀請首長級薪俸及服務條件常務委員會（首常會）和紀律人員薪俸及服務條件常務委員會（紀常會）各自提名

一位成員，以觀察員身分參與薪常會的相關會議。首常會及紀常會分別提名了陳鎮仁博士，SBS，JP 及林凱章先生，JP 擔任觀察員。

## 諮詢持份者

2.6 一直以來，我們相信，諸如這次檢討這樣的重要工作，應有職方的參與。因此，我們在進行檢討時，先後四次與四個中央評議會<sup>1</sup>及四個主要跨部門公務員工會<sup>2</sup>的職方代表（職方）交換意見。

2.7 此外，顧問於二零一七年十一月與職方舉行會議，聽取他們對檢討的意見。

2.8 職方為這次檢討工作提供了寶貴的建議。我們在商議過程中已考慮了他們的意見。

## 主要檢討結果及建議

2.9 檢討於二零一八年十二月完成。在考慮顧問的檢討結果和職方的意見後，我們制定了載於第五十九號報告書《公務員薪酬水平調查及入職薪酬調查檢討》的建議。有關報告書已於二零一八年十二月十七日呈交予行政長官。報告書亦已上載到聯合秘書處網頁 <http://www.jsscs.gov.hk>。我們在制定建議時，力求在不同持份者包括公務員和公眾各方利益之間取得平衡。

## 薪酬水平調查的調查方法

2.10 我們建議繼續沿用廣義界定的職位屬系和職位級別法及五個職位級別分類法。主要優化建議包括：

- (a) 職位屬系數目由五個增加至六個，以提高職位比較的精確度；調查機構的數目由 70 至 100 間增至 100 至 130 間，以確保數據維持在足夠的水平；

---

<sup>1</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>2</sup> 四個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。

- (b) 要求日後參與薪酬水平調查的私營機構特別就入職職位提供與薪酬有關的額外資料，以提供概括的指標，用以了解按不同資歷組別分類的私營機構入職職位的薪酬水平，是否與公務員的相應資歷組別的基準大致相若。我們亦建議可鼓勵參與調查的私營機構提供職位的職責表，以配對公務員比較職位；以及
- (c) 放寬公務員比較職位的選取準則，以便把編制不少於 50 個職位的職系和單一職級的職系納入日後的薪酬水平調查，從而擴大薪酬水平調查的調查範圍。

2.11 我們建議繼續從調查中剔除首長級職系及紀律部隊職系，因為私營機構仍沒有可供與這些職系作直接比較的職位。同樣地，就教育及社會福利界別而言，由於在這些界別有提供職位的私營機構大部分都跟隨公務員薪級表或公務員的薪酬調整，故此，我們建議繼續剔除上述這些界別。

2.12 此外，我們建議在決定應否把醫護界別從調查中剔除前，由下一次薪酬水平調查的顧問進行一次簡短的研究，以確定醫護界別（包括醫院管理局及其他大型私營醫護機構）在釐定薪酬時是否繼續參考公務員薪級表或薪酬調整。

### **入職薪酬調查的調查方法**

2.13 我們建議日後的入職薪酬調查繼續沿用資歷組別和職位屬系框架。我們認為二零零九年、二零一二年和二零一五年的入職薪酬調查所採用的八個職位屬系仍然適用。我們亦認為，按現行的準則選取的私營機構入職職位，適切地反映了與私營機構大致相若的薪酬指標，故此建議繼續沿用有關的準則。同時，我們建議繼續沿用現行的選取納入為調查機構所採用的準則，因為按這些準則選取的參與調查的機構應可提供足夠數目的入職職位，與調查涵蓋的每個公務員資歷組別の入職職位作合理配對。此外，我們建議繼續採用現行的審核準則蒐集數據。由於資歷組別 10（教育職系）及資歷組別 11（其他職系）的工作性質獨特及有多種不同的入職要求，建議下一次入職薪酬調查繼續剔除這兩個資歷組別的基本職級。

### **應用調查結果**

2.14 鑑於市場情況多變，而薪酬調查只蒐集特定時間的市場資料，我們建議，在考慮應用薪酬水平調查及入職薪酬調查的結

果時，繼續採用全面考慮的做法。

### **進行調查的頻率**

2.15 我們建議薪酬水平調查應維持每六年進行一次。就入職薪酬調查應否每六年進行一次或因應特定的情況在有需要時才進行，我們認為後者較為可取。在這個方案下，政府可在檢視薪酬水平調查所顯示的概括指標和特定情況後，才考慮是否有需要進行全面的入職薪酬調查或涵蓋範圍較小的入職薪酬調查。有關情況包括招聘、聘任或規管框架相關的轉變或困難，影響範圍包括個別入職職級、相關職級組別、特定資歷組別或相關資歷組別，以及外在環境和社會經濟格局出現急劇且不能預見的轉變，當中對香港的整體就業市場可能構成重要影響。這個方案亦獲得大部分職方的支持。

### **資歷組別 8 的專題研究**

2.16 在二零一五年入職薪酬調查中，薪常會觀察到資歷組別 8 的公務員基準薪酬與私營機構學位畢業生入職職位的薪酬出現較大的差距，建議從較宏觀及長遠的角度就資歷組別 8 進行專題研究。應政府的邀請，我們要求顧問採用與二零一五年入職薪酬調查相同的方法，就資歷組別 8 進行專題研究。我們從顧問研究瞭解到，當就私營機構學位畢業生與公務員資歷組別 8 職級在事業發展路徑上實際收取的薪酬增長作出比較，並就錄得的兩者入職時的任何薪酬差異作出闡釋時，必須適當地考慮到私營機構及政府在人力資源管理上的做法本質上的分別。例如，公務員編制有其規限，其層級和架構分明；與此不同，私營機構有十分靈活和各種不同的事業路徑。鑑於種種因素可能造成私營機構學位畢業生入職職位薪酬與資歷組別 8 的公務員基準薪酬的差距，我們建議如進行涵蓋資歷組別 8 的入職薪酬調查時，應繼續採用現行全面考慮的做法去闡釋調查結果。我們亦建議在展開調查前，應探討可否更仔細地選取私營機構職位，與公務員資歷組別 8 的職級作比較。

### **海外國家公務員薪酬安排的研究**

2.17 顧問就五個海外國家（包括澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡和英國）的公務員薪酬安排進行研究，旨在找出可能適用於香港特別行政區的措施作為參考。我們注意到，在過去幾次的薪酬水平調查和入職薪酬調查中考慮調查結果時，薪常會採用的全面考慮的做法，和從研究涵蓋的五個國家中所觀察到的趨勢吻合。

## 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，政府就新增一項工作相關的辛勞津貼建議，即向食物環境衛生署（食環署）內負責執行處理／搬運屍體職務的人員發放辛勞津貼以補償他們可能受到負面心理影響及社會歧視，邀請薪常會提供意見。政府亦就提高按新條款或按劃一條款受聘且服務滿十年的公務員的例假積存限額的建議，邀請薪常會提供意見。政府並告知薪常會，有關調整所有女性政府僱員的產假，由 10 星期延長至 14 星期的安排。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。

#### 建議向食環署內負責處理與屍體相關職務的人員發放辛勞津貼

##### 背景

3.2 工作相關津貼涵蓋額外職務津貼和辛勞津貼，旨在補償公務員在執行其職系／職級的正常工作範圍以外，而在釐定其薪級時亦沒有考慮在內的職務。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，有關人員才可獲發這項津貼。

##### 政府的建議

3.3 政府一直向在執行職務期間須直接處理厭惡性物品（例如收集垃圾、防治蟲鼠、在屠房工作和搬運屍體）的食環署人員發放全額辛勞津貼，並向在厭惡環境中執行督導職務的食環署人員發放半額辛勞津貼。政府認為，值勤室屍體處理隊和墳場及火葬場組人員的職務涉及處理或搬運屍體，或撿拾遺骸／骨殖。定時且長期執行這些極具厭惡性的職務，可能會令有關人員承受心理壓力或受到社會歧視，而這是該所屬職系或職級的人員通常不會遭受的。由於既定安排旨在就有關人員須執行厭惡性職務作出補償，而非針對該員承受的心理壓力，因此政府建議增設一項兩

級的工作相關津貼<sup>3</sup>，即「向食環署內負責執行處理／搬運屍體或撿拾遺骸／骨殖職務（有關職務）而受到心理影響的人員發放辛勞津貼」<sup>4</sup>。

3.4 政府亦建議把現有「在厭惡環境執行督導或支援職務的辛勞津貼」的適用範圍擴大，由只發放予隸屬墳場及火葬場組，需要在厭惡環境執行督導或支援職務的管工職系人員，擴大至發放予隸屬值勤室，需要執行督導搬運屍體職務的管工職系人員。

3.5 政府同時建議，新增的辛勞津貼在獲得批准後，須每五年進行一次定期檢討。

### **薪常會的意見**

3.6 我們於二零一八年六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，我們在二零一八年六月二十七日致函政府表示支持（**附錄 C**）。有關安排已自二零一八年七月一日起生效。

## **建議提高按新條款或按劃一條款受聘且服務滿十年的公務員的例假積存限額**

### **背景**

3.7 以往按新條款和按劃一條款受聘的公務員<sup>5</sup>，視乎其薪點和服務年期而定，例假積存限額為 28 至 68 天不等，相當於有

---

<sup>3</sup> 第一級為全額津貼，津貼額為每月 945 元，發放予隸屬食環署值勤室屍體處理隊的工目、一級工人及二級工人職系人員，以及隸屬食環署墳場及火葬場組的技工、一級工人及二級工人職系人員，他們在一個曆月內須有不少於 50% 工作時間執行有關職務；第二級為半額津貼，津貼額為每月 471 元，發放予隸屬食環署值勤室和墳場及火葬場組的管工職系人員，他們在一個曆月內須有不少於 10% 工作時間執行有關職務。

<sup>4</sup> 應薪常會的建議，政府檢視了有關新增工作相關津貼的名稱，以免該名稱或會無意間暗示有關人員須經某種評估以證實心理上受到負面影響，方可申領有關津貼。政府其後告知薪常會有關新增工作相關津貼的名稱更改為「負責執行處理／搬運屍體或撿拾遺骸／骨殖職務而引起心理影響的辛勞津貼」。

<sup>5</sup> 按「新條款」受聘的人員，是指在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員；按「劃一條款」受聘的人員，是指在一九九九年一月一日至二零零零年五月三十一日期間受聘的公務員。

關公務員的每年例假賺取率的兩倍。

## **政府的建議**

3.8 政府考慮公務員工會及公務員的訴求後，建議提高按新條款和按劃一條款受聘且服務滿十年的公務員的例假積存限額，由每年例假賺取率的兩倍提高至三倍。職方的訴求不會改變員工的例假賺取率，只是讓有關人員可積存更多例假，提供彈性使他們可在特別情況下放取較長的假期。此修訂有助激勵和獎勵長期服務的員工。

## **薪常會的意見**

3.9 我們於二零一八年十月以傳閱文件的方式考慮政府的建議後，在二零一八年十月三十日回覆政府表示支持。新例假積存限額已自二零一九年一月一日起生效。

## **延長產假**

3.10 以往合資格公務員的產假為 10 星期。行政長官在《2018 年施政報告》中宣布，為樹立良好僱主的榜樣，政府已決定延長所有女性政府僱員的產假至 14 星期。有關措施適用於所有分娩日或預產日在二零一八年十月十日或之後的人員。

3.11 薪常會於二零一八年十月十一日獲政府告知有關安排，並表示支持。

## **與各主要公務員團體聯繫**

### **背景**

3.12 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**

3.13 我們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。我們已促請政府優先處理這兩項事宜，並致力作出進一步改善，以及在過程中邀請職方參與。我們欣悉，食環署和康樂及文化事務署等部門正推行一些五天工作周試行計劃。此外，在規定淨工作時數制度下，縮減二級和一級停車場管理員規定工時的試行計劃自二零一八年八月一日起實施，為期六個月。

## **最新一輪的非正式會晤**

3.14 在二零一九年一月最新一輪非正式會晤中，我們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、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。當中，職方代表繼續提出訴求，希望有更多員工能改按五天工作周上班，以及為較長工時的員工縮減規定工作時數。一些職方代表亦提出，在二零二零年六月一日前加入政府的公務員應獲准選擇在 65 歲退休。

3.15 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。

## **其他工作**

### **與外間持份者的聯繫**

3.16 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。我們在二零一八年六月就二零一八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。

### **獸醫實驗室技術員和醫務化驗員職系架構檢討**

3.17 二零一八年六月二十五日，政府邀請薪常會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，並於二零一九年年中向行政長官提交檢討結果和建議。薪常會在二零一八年八月二十四日的會議上，考慮和接受了政府的邀請，承擔這項重



要任務。薪常會成立了由李鑾輝先生，JP 擔任召集人，陳顏文玲女士，MH、李美辰女士、羅婉文女士和謝偉銓議員，BBS 擔任成員的專責工作小組，先着手進行職系架構檢討工作，再供薪常會考慮。

## 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、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 擔任調查委員會主席六年後，於二零一八年十二月三十一日退任。李鑾輝先生，JP 在二零一八年八月一日接替退任的邱霜梅博士，SBS，JP 擔任調查委員會替任主席，並在黃先生退任後於二零一九年一月一日擔任調查委員會主席。陳顏文玲女士，MH 則於二零一九年一月一日出任替任主席。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。

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。

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。

## 二零一八年薪酬趨勢調查

4.8 調查委員會在二零一八年二月授權調查組進行二零一八年薪酬趨勢調查。該調查按經改良的調查方法（包括第 4.6 段和第 4.7 段所述的修訂）於二零一八年二月至五月期間進行。

4.9 二零一八年薪酬趨勢調查共有 112 間公司參與，當中包括 86 間規模較大公司（77%）和 26 間規模較小公司（23%）。調查組蒐集了這 112 間公司（共 157 504 名僱員）在二零一七年四月二日至二零一八年四月一日 12 個月期間的薪酬調整資料，並按經改良的方法分析數據。調查結果於二零一八年五月十六日

公布，並於二零一八年五月二十四日由調查委員會考慮和確認。調查結果摘要載於附錄 E。

4.10 二零一八至一九年度的公務員薪酬調整，在二零一八年七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，追溯至二零一八年四月一日起生效。高層薪金級別人員獲准的薪金增幅為 4.06%，中／低層薪金級別人員獲准的增幅則為 4.51%。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

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。調查委員會於二零一八年十二月完成有關檢討。

4.12 經審慎考慮後，調查委員會建議二零一九年薪酬趨勢調查沿用二零一八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

4.13 我們支持調查委員會的建議，並於二零一八年十二月二十日致函政府，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）。

## 第五章

### 未來工作計劃

5.1 如第 3.17 段所述，我們正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。這項工作正全面展開。

5.2 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。

5.3 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。

5.4 一如以往，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。

二零一八年  
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

陳顏文玲女士，MH

陳子政先生，BBS，JP

李美辰女士（由二零一八年八月一日起）

李鑾輝先生，JP

李明達先生，GBS

李慧賢女士，BBS，JP

勞建青先生

羅婉文女士

謝偉銓議員，BBS

邱霜梅博士，SBS，JP（至二零一八年七月三十一日止）

黃錦沛先生，JP



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

## 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/COS/4B VII

尊函檔號 Your Ref.: (16) in PC/460/0E3/1 (Pt. 6)

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：

### 建議向食物環境衛生署內 負責處理與屍體相關職務的人員發放辛勞津貼

公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）已考慮政府六月四日來函所載的建議，即增設一項兩級的工作相關津貼，名為「向食物環境衛生署（食環署）內負責執行處理／搬運屍體或撿拾遺骸／骨殖職務而受到心理影響的人員發放辛勞津貼」。此建議旨在向食環署值勤室屍體處理隊和墳場及火葬場組的指定職系人員按月發放新的辛勞津貼；並擴大現有「在厭惡環境執行督導或支援職務的辛勞津貼」的適用範圍，以涵蓋值勤室的管工職系人員。政府亦建議，上述辛勞津貼將由公務員事務局局長批准後下一個月的首天起至二零二二年三月三十一日期間，向執行有關職務的人員發放。本人謹代表薪常會根據其職權範圍提出意見。

### 背景

薪常會備悉，工作相關津貼涵蓋額外職務津貼和辛勞津貼，旨在補償公務員在執行其職系／職級的正常工作範圍以外，而在釐定其薪級時亦沒有考慮在內的職務。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，有關人員才可獲發這項津貼。

### 政府的建議

食環署認為，值勤室和墳場及火葬場組人員須執行的職務，涉及處理或搬運屍體，或撿拾遺骸／骨殖。定時且長期執行這些極具厭惡性的職務，可能會令有關人員承受心理壓力或受到社會歧視。因此，

食環署建議增設一項兩級的津貼，即「向食環署內負責執行處理／搬運屍體或撿拾遺骸／骨殖職務而受到心理影響的人員發放辛勞津貼」，以補償有關人員可能受到的負面心理影響。為了一視同仁，食環署亦建議把現有發放予隸屬墳場及火葬場組的管工職系人員的辛勞津貼，擴大至發放予隸屬值勤室，在厭惡環境執行督導或支援職務的同一職系人員。

## 薪常會的意見

薪常會基於食環署所提出的理據，支持上述建議。薪常會注意到有關人員在非常厭惡的環境工作，並知悉向執行督導職務的人員提供同一項津貼的理據。薪常會亦支持上述就執行有關職務而發放的辛勞津貼，應由公務員事務局局長批准後下一個月的首天起至二零二二年三月三十一日期間發放；並知悉這項安排可配合工作相關津貼每五年進行一次檢討的機制。

在考慮有關建議時，薪常會的一名成員希望政府注意新設的兩級津貼的擬議名稱是否合適，即「向食環署內負責執行處理／搬運屍體或撿拾遺骸／骨殖職務而受到心理影響的人員發放辛勞津貼」。依此看來，現時建議的名稱或會無意間暗示有關人員須經某種評估證實心理受到負面影響，方可申領有關津貼。因此，薪常會建議政府考慮檢視該項津貼的名稱。

薪常會相信，政府會按既定機制並根據向文職職系人員發放工作相關津貼的規管原則，繼續檢視工作相關津貼的發放，以確保每項津貼的發放在任何時間均有充分理據。

公務員薪俸及服務條件常務委員會  
主席王英偉

二零一八年六月二十七日

## 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

## 二零一八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。二零一八年薪酬趨勢調查是第 41 次同類調查。

### 調查期

2. 調查期由二零一七年四月二日至二零一八年四月一日，為期 12 個月。

### 參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 112 間，當中 86 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），26 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 77：23。二零一八年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 157 504 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，二零一八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21,880元         |
| (b) <u>中層薪金級別(I)</u><br>(總薪級表第10至23點)                        | 月薪21,880元至42,410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42,411元至67,065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67,066元至101,070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101,071元至135,075元 |

5. 蒐集數據的工作由二零一八年二月開始，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，並在二零一八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，參與調查的公司在二零一七年四月二日至二零一八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21,880元)	+4.89%
(b) 中層薪金級別 (月薪21,880元至67,065元)	+5.63%
(c) 高層薪金級別 (月薪67,066元至135,075元)	+5.25%

8. 調查委員會在二零一八年五月二十四日召開會議，以審核和考慮確認二零一八年薪酬趨勢調查的結果。薪常會在會議上的代表、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；另一名高級公務員評議會的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（在二零一八年，低、中及高層薪金級別的遞增薪額價值分別為 2.05%、1.12% 及 1.19%），得出薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	+2.84%
(b) 中層薪金級別	+4.51%
(c) 高層薪金級別	+4.06%

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  
(由二零一八年四月一日起生效)

<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	129,325	13	16,975	4	11,565
48	124,830	12	16,635	3	10,600
47	120,495	11	16,295	2	9,585
46 (44B)	116,265	10	15,975	1	8,620
45 (44A)	112,250	9	15,665	0	8,130
44	105,175	8	15,365		
43	101,520	7	15,085		
42	97,340	6	14,780		
41	93,315	5	14,490		
40	89,460	4	14,195		
39	85,770	3	13,885		
38	81,975	2	13,610		
37	78,380	1	13,310		
36 (33C)	74,830	0	13,040		
35 (33B)	71,520				
34 (33A)	70,590				
33	70,090				
32	66,945				
31	63,930				
30	61,060				
29	58,345				
28	55,705				
27	53,195				
26	50,825				
25	48,540				
24	46,420				
23	44,325				
22	42,330				
21	40,420				
20	38,490				
19	36,665				
18	34,930				
17	33,290				
16	31,685				
15	30,165				
14	28,725				
13	27,340				
12	25,790				
11	24,270				
10	22,865				
9	21,585				
8	20,270				
7	19,030				
6	17,855				
5	16,790				
4	15,735				
3	14,780				
2	13,870				
1	13,045				
0	12,265				

  

<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	30,090	4	14,620
15	28,655	3	13,330
14	27,275	2	12,045
13	26,090	1	11,085
12	24,490	0	10,400
11	22,485		
10	20,645		
9	19,445		
8	18,250		
7	17,135		
6	16,095		
5	15,100		
4	14,185		
3	13,330		
2	12,490		
1	11,750		



## &lt; 中譯本 &gt;

**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。

調查委員會已完成新一輪的檢討工作，並建議二零一九年薪酬趨勢調查應繼續採用二零一八年的薪酬趨勢調查方法。二零一九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二零一九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

二零一八年十二月二十日

## 薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

### 二零一九年薪酬趨勢調查方法要點

#### 整體

- (a) 沿用二零一八年薪酬趨勢調查的方法進行二零一九年薪酬趨勢調查。

#### 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。將繼續留意市場上規模較大和規模較小公司的僱員比例，是否有重大改變的明顯趨勢，以致有需要調整現行 75 : 25 的比例，或容許較大的偏差（或兩者皆予以考慮）。薪酬趨勢調查委員會（調查委員會）稍後會檢視是否有其他切實可行的方案可更好地反映規模較大和規模較小公司的僱員人數分布。
- (c) 繼續採用現行循序漸進的做法，以處理調查範圍內代表性過高和代表性不足的行业。
- (d) 薪酬研究調查組（調查組）繼續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，在檢討調查範圍的會議及預備會議上報告，讓委員可以就有關公司是否仍可被視為穩健良好的僱主作出最佳及公允的判斷。

#### 基本薪金調整因素包括勞績獎賞但就全部僱員基本薪金提供劃一幅度調整的公司

- (e) 調查組會加倍努力促請公司按薪金級別及僱員類別提供分項數字，要求就只匯報給予全部僱員基本薪金及額外酬金劃一幅度調整的公司作出澄清，並在預備會議上向調查委員會匯報，以及提供這些公司過去是否

持續以這個模式匯報，以方便委員全面考慮是否把有關公司的相關薪金資料予以保留或剔除。

### 額外酬金的定義

- (f) 修改《填寫二零一九年薪酬趨勢調查問卷指引》中就“額外酬金”中就「包括」項目的描述，清楚列明應包括“獎金”。
- (g) 調查組會繼續透過公司探訪、舉行簡介會及在進行調查時的日常聯繫，確保參與調查的公司清楚理解額外酬金的定義。

### 只匯報一個範圍額外酬金的公司

- (h) 調查組將繼續促請有關公司提供更詳細的分項匯報，以供委員審核及比較。

