

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十四號報告書

二零二一年 工作報告

主席

彭耀佳博士, GBS, JP

二零二二年二月

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/R64
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，
--- 呈上本會二零二一年工作報告書，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

二零二二年二月二十八日

公務員薪俸及
服務條件常務委員會

第六十四號報告書

二零二一年 工作報告

二零二二年二月

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	9
第四章	未來工作計劃	12
附錄 A	公務員薪俸及服務條件常務委員會 職權範圍	13
附錄 B	二零二一年公務員薪俸及服務條件常 務委員會成員名單	15
附錄 C	薪酬趨勢調查委員會成員名單	18
附錄 D	二零二一年薪酬趨勢調查摘要	19
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	22
附錄 F	二零二一年十二月十三日就薪酬趨勢 調查方法檢討致公務員事務局局長的 函件	23

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 64 份報告，載述薪常會在二零二一年的主要工作。年內，我們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的多項建議。我們亦進行了數個檢討和調查項目。

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 我們衷心感謝於二零二一年十二月退任的陳顏文玲女士，MH。我們也歡迎於二零二二年一月一日獲委任為薪常會委員的周雪鳳女士和林凱章先生，JP。

1.5 我們謹向公務員事務局局長聶德權先生，JP 以及他的同事致謝，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 二零二一年，香港特別行政區政府繼續與市民攜手，防控 2019 冠狀病毒病疫情。隨着政府推行覆蓋全港的 2019 冠狀病毒病疫苗接種計劃，政府告知薪常會，為負責執行社區疫苗接種計劃行政工作的公務員，設立有時限的額外職務津貼（「額外職務津貼（社區疫苗接種計劃）」）。鑑於疫情發展，政府亦為民政事務總署內須要參與強制檢測公告（即強檢公告）及限制與檢測宣告（即圍封強檢）行動的公務員設立有時限的辛勞津貼（「辛勞津貼（強檢公告及圍封強檢）」）。此外，政府亦就為定期於懲教署封閉及被隔離的環境下工作的文職職系人員設立辛勞津貼（「辛勞津貼（封閉及被隔離的環境）」），以及就推行「內地及本地教育津貼」予合資格公務員，徵詢薪常會的意見。

2.2 薪常會支持上述的政府建議。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新一輪薪酬水平調查，亦載於本章。

為負責執行社區疫苗接種計劃行政工作的公務員設立有時限的額外職務津貼

背景

2.3 工作相關津貼（包括額外職務津貼和辛勞津貼）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。

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。

政府的考慮因素

2.4 政府在二零二一年初推出社區疫苗接種計劃，為市民接種 2019 冠狀病毒病疫苗，其中可供接種疫苗的場地為由政府設立的社區疫苗接種中心。為確保社區疫苗接種中心運作暢順，政府於計劃初期召集大量分屬不同局／部門的公務員在社區疫苗接種中心執行行政工作。為對有關公務員所執行的額外職務予以肯定，公務員事務局局長批准設立有時限的「額外職務津貼（社區疫苗接種計劃）」。

薪常會的意見

2.5 薪常會理解公務員的支持對確保社區疫苗接種中心運作暢順極為重要，而為社區疫苗接種中心提供支援服務是有關公務員職責說明以外的的工作。薪常會在二零二一年二月就政府設立「額外職務津貼（社區疫苗接種計劃）」表示支持。

為民政事務總署內須要參與強制檢測公告及限制與檢測宣告行動的公務員設立有時限的辛勞津貼

政府的考慮因素

2.6 自二零二零年十二月 2019 冠狀病毒病第四波疫情爆發以來，民政事務總署（包括轄下 18 區民政事務處和總部人員）總動員進行有關發出強檢公告及／或作出圍封強檢的行動。他們須長時間和不定時工作、在高風險地方執行職務，並承受有關行動所引起的其他風險。

2.7 考慮到民政事務總署人員所承受和面對的艱辛及沉重的生理和心理壓力，公務員事務局局長批准為民政事務總署內須要參與強檢公告及圍封強檢行動的公務員設立有時限的「辛勞津貼（強檢公告及圍封強檢）」，津貼的生效日期追溯至二零二零年十二月一日²。當「對公共衛生有重要性的新型傳染病預備及應變計劃」下的緊急應變級別解除後，政府將停止發放該項辛勞津貼。

² 民政事務總署首次進行強檢公告／圍封強檢行動的月份。

薪常會的意見

2.8 薪常會理解執行有關強檢公告及圍封強檢行動的情況特殊，以及民政事務總署人員所面對的辛勞和挑戰。薪常會支持政府設立「辛勞津貼（強檢公告及圍封強檢）」。

為定期於懲教署封閉及被隔離的環境下工作的文職職系人員設立辛勞津貼

政府的建議

2.9 根據《監獄條例》（第 234 章）第 18A 條，被派駐在封閉及被隔離的環境（例如懲教設施）下工作的懲教署人員（包括文職職系人員）不得與他人保持緊密聯繫或適時使用現時廣泛使用的個人電子及數碼產品，以便與家人和朋友保持聯繫、獲取重要及適時的資訊（例如即時新聞），以及處理重要和緊急事情。有關的社交隔離和限制一般較其他公務員的限制嚴格。

2.10 經考慮有關工作性質、獨特的工作環境，以及所涉工作的時間和次數，政府認為，建議的「辛勞津貼（封閉及被隔離的環境）」可給予有關文職職系人員³適當肯定和補償。

薪常會的意見

2.11 我們在二零二一年七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，我們支持設立「辛勞津貼（封閉及被隔離的環境）」。而有關津貼於二零二一年八月一日生效。

³ 政府已就為經常在封閉和與外界隔絕環境工作的紀律部隊職系人員設立津貼的建議，另行徵詢紀律人員薪俸及服務條件常務委員（紀常會）的意見。有關事宜屬紀常會的職權範疇。

「內地及本地教育津貼」建議

背景

2.12 政府在一九七二年設立「本地教育津貼」，用以支付合資格公務員的子女在本港接受中、小學教育的部分學費。在二零零零年六月一日前獲發聘書的公務員均合資格申領此津貼⁴。

政府的建議

2.13 政府一直有協助香港青年融入國家發展大局的政策，並推行措施便利香港學生到內地就學，以及鼓勵他們參與不同的內地實習計劃及交流活動。

2.14 為配合上述政策，在維持「本地教育津貼」的申領資格及津貼上限不變⁵的大前提下，政府建議擴大「本地教育津貼」的適用範圍至包括內地的中、小學，並將其改稱為「內地及本地教育津貼」，讓合資格申領「本地教育津貼」的公務員可就其於內地或香港就讀中、小學的子女申領教育津貼。這項安排可為有關人員在安排子女就學地點方面提供多一個選擇。

薪常會的意見

2.15 我們在二零二一年三月以傳閱文件的方式考慮政府的建議。經考慮政府提出的理據，並留意到提供適用於內地的教育津貼一直是公務員團體提出的主要訴求之一，而此舉亦會獲有關公務員團體支持，我們在二零二一年三月表示支持有關建議。政府在取得立法會財務委員會批准後，於二零二一年十月十一日推行「內地及本地教育津貼」。

⁴ 自實施適用於二零零零年六月一日或以後受聘公務員的新的附帶福利條件後，政府已停止向在二零零零年六月一日或之後受聘的公務員提供「本地教育津貼」，即在二零零零年六月一日前獲發聘書而加入政府的公務員，根據其聘用條款，均合資格領取「本地教育津貼」。

⁵ 「內地及本地教育津貼」的申領資格沿用「本地教育津貼」的安排，即所有符合資格申領「本地教育津貼」的公務員（即在二零零零年六月一日前獲發聘書而加入政府的公務員），均符合資格申領「內地及本地教育津貼」，以支付其子女在內地或香港接受中、小學教育的部分費用。津貼額維持於「本地教育津貼」的相同水平。

與各主要公務員團體聯繫

背景

2.16 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

2.17 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、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⁶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。

二零二零至二一年度非正式會晤

2.18 在二零二一年三月舉行的二零二零至二一年度非正式會晤中，我們就廣泛的關注事項，例如公務員年度薪酬調整機制、展開職系架構檢討的條件、實行五天工作周的進度、工作時數長短的規定、醫療及牙科福利、按新條款受聘人員的附帶福利，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，希望有更多公務員可改行五天工作周，以及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。

下一輪非正式會晤

2.19 二零二一至二二年度與各主要公務員團體代表的非正式會晤，原定於二零二二年一月舉行，但因應當時疫情而需要改期。薪常會將密切留意疫情最新發展，並期待有機會與各主要公務員團體交換意見。

⁶ 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

2.20 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。我們在二零二一年六月就二零二一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

2.21 儘管衛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這項邀請，為醫生職系進行職系架構檢討。薪常會已成立專責工作小組（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，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。工作小組已收到衛生署部門管方、公務員團體和醫生職系個別成員提交的多份書面意見。工作小組並且在二零二一年十一月透過一連串實地探訪，到訪衛生署不同設施，以深入了解有關職系的工作，並直接掌握員工的意見和想法。工作小組現正考慮所收到的書面意見，以及在實地探訪期間與員工會晤時所收集的意見，然後進行下一階段的檢討工作。

新一輪薪酬水平調查

2.22 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）⁷進行新一輪薪酬水平調查，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。薪常會已透過聯合秘書處委聘顧問，以提供專業意見和支援。

⁷ 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。

2.23 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，以及明白職方對何時啟動調查和進行調查工作的關注，薪常會已採用兩階段方案以進行調查。薪常會現正進行所有準備步驟（例如檢討調查方法和製備公務員比較職位名單，以便其後與私營機構的配對職位進行薪酬比較）。在有關步驟完成時（大約於二零二三年第一季季末），薪常會將決定是否及何時展開實際調查工作。

2.24 薪常會重視職方的意見，視之為促使薪酬水平調查順利進行的重要因素。薪常會將在顧問的協助下，於有關工作過程中繼續就主要事宜充分徵詢職方的意見。

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。李鑾輝先生，BBS，JP 自二零一九年一月一日起擔任調查委員會主席。而李律仁先生，SC，JP 自二零二二年一月起接替從薪常會退任的陳顏文玲女士，MH，成為調查委員會替任主席。調查委員會的成員還包括紀常會、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。

二零二一年薪酬趨勢調查

3.9 調查委員會在二零二一年二月授命調查組進行二零二一年薪酬趨勢調查。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）於二零二一年二月至五月期間進行。

3.10 二零二一年薪酬趨勢調查共有 113 間公司參與，當中包括 83 間規模較大公司（74%）和 30 間規模較小公司（26%）。調查組蒐集了這 113 間公司（共 145 544 名僱員）在二零二零年四月二日至二零二一年四月一日 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⁸於二零二一年五月十八日公布，並於二零二一年五月二十六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 二零二一年六月十五日，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⁹和其他相關因素後，決定凍結全體公務員的薪酬，生效日期追溯至二零二一年四月一日。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

3.12 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。調查委員會於二零二一年十二月完成有關檢討。

3.13 經審慎考慮後，調查委員會建議二零二二年薪酬趨勢調查沿用二零二一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

3.14 我們支持調查委員會的建議，並於二零二一年十二月十三日致函政府，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）。

⁸ 就二零二一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 -1.00%、0.49% 和 0.48%。

⁹ 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。就二零二一至二二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二零二一至二二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 -2.04%、-0.54% 和 -0.68%。

第四章

未來工作計劃

4.1 如第 2.21 段至第 2.24 段所述，我們正為醫生職系進行職系架構檢討，並正籌備新一輪薪酬水平調查。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。

公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零二一年的成員名單)



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)



陳顏文玲女士, MH
委員

(二零一八年一月一日獲委任)

公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零二一年的成員名單)



李美辰女士
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)



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)

公務員薪俸及服務條件常務委員會

(截至二零二一年的成員名單)



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)



李律仁先生, SC, JP
委員

(二零二一年一月一日獲委任)

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

二零二一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。二零二一年薪酬趨勢調查是第 44 次同類調查。

調查期

2. 調查期由二零二零年四月二日至二零二一年四月一日，為期 12 個月。

參與調查的公司

3. 參與這次調查的公司共有 113 間，當中 83 間為規模較大公司（僱用至少 100 名員工），30 間為規模較小公司（僱用 50 至 99 名員工），比例為 74：26。二零二一年薪酬趨勢總指標是根據這些公司的 145 544 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，二零二一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24,070元 |
| (b) <u>中層薪金級別(I)</u>
(總薪級表第10至23點) | 月薪24,070元至46,655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46,656元至73,775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73,776元至110,170元 |
| (e) <u>高層薪金級別(I)</u>
(總薪級表第44點以上至紀律人員
(主任級)薪級表第39點) | 月薪110,171元至147,235元 |

5. 蒐集數據的工作由二零二一年二月開始，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，並在二零二一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，參與調查的公司在二零二零年四月二日至二零二一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)	+0.48%
(b) 中層薪金級別 (月薪24,070元至73,775元)	+0.49%
(c) 高層薪金級別 (月薪73,776元至147,235元)	-1.00%

8. 調查委員會在二零二一年五月二十六日召開會議，審核及考慮二零二一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、第一標準薪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%），得出二零二一年至二二年度²的薪酬趨勢淨指標如下：

(a) 低層薪金級別	-0.68%
(b) 中層薪金級別	-0.54%
(c) 高層薪金級別	-2.04%

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 二零二一年六月，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，生效日期追溯至二零二一年四月一日。

**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
(由二零二一年四月一日起生效)**

<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				

<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	31,675	4	15,390
15	30,160	3	14,035
14	28,710	2	12,680
13	27,460	1	11,670
12	25,780	0	10,950
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		

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.21

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）由獨立的諮詢委員會代表、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，並建議二零二二年薪酬趨勢調查應繼續採用二零二一年的薪酬趨勢調查方法。二零二二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二零二二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
彭耀佳

連附件

二零二一年十二月十三日

薪酬趨勢調查委員會進行的 薪酬趨勢調查方法檢討

二零二二年薪酬趨勢調查方法要點

整體

採用二零二一年薪酬趨勢調查方法進行二零二二年薪酬趨勢調查。

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，即維持規模較大公司和規模較小公司數目之間 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) 當薪酬研究調查組（調查組）擬備調查範圍供委員審議時，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，即透過每年以自然流失及逐步加入新公司的方法去修正個別行業的比例，而並非通過一次性大幅增減公司數目以修正有關情況；以及
- (ii) 調查組亦會為代表性最為不足的行業盡量物色及加入更多新公司。代表性過高的行業情況會因應在代表性不足的行業加入新公司而同步得以改善。在這背景下，調查組會視乎當時情況，就是否不主動物色新公司以填補在代表性過高的行業自然流失的公

司等提出方案供調查委員會考慮。

(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，並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。

(d) 其他形式報酬

- (i) 維持現行做法，即繼續由調查組要求參與調查的公司提供以長期獎勵或其他形式報酬發放的額外酬金的資料，並在派發薪酬趨勢調查報告前的會議上向委員匯報相關資料，以便調查委員會決定是否需要將有關公司剔除於調查範圍之外。

薪酬趨勢調查委員會
二零二一年十二月

