

---

## 資料摘要

### 公務員薪酬調整及薪酬趨勢調查

#### 1. 公務員的薪酬政策及制度

1.1 公務員薪酬政策的目標，是“提供足夠的薪酬去吸引、挽留及激勵合適人才，為市民提供高效率 and 具成效的服務。這個薪酬應是公務員本身及他們所服務的市民都認為是公平的。在上述準則下，與私營機構薪酬大致相若的原則，是訂定公務員薪酬的一個重要因素。”<sup>1</sup>

1.2 至於《基本法》方面，公務員事務局局長表明，“根據政府當局徵詢所得的法律意見，對公務員薪酬所作的任何調整，不應導致公務員的實際薪酬低於香港特區在1997年7月成立前的數額，否則便會抵觸《基本法》第一百條。”<sup>2</sup>

1.3 目前共有4個諮詢委員會就有關非首長級公務員、紀律部隊、首長級公務員及司法人員的薪酬、服務條件及薪酬結構的原則及慣例，向行政長官提供獨立意見。至於接納意見與否，決定權在政府手中。該4個諮詢委員會分別是：

- (a) 公務員薪俸及服務條件常務委員會，代表除司法人員及紀律部隊人員以外的非首長級公務員；
- (b) 紀律人員薪俸及服務條件常務委員會，代表紀律部隊；
- (c) 首長級薪俸及服務條件常務委員會，代表除司法人員及紀律部隊人員以外的首長級人員；及
- (d) 司法人員薪俸及服務條件常務委員會，代表司法人員。

---

<sup>1</sup> 香港公務員薪俸及服務條件常務委員會，1989年薪酬結構檢討第一份報告書(第23號報告書)，1989年10月，第13至14頁。

<sup>2</sup> 摘自立法會公務員及資助機構員工事務委員會2001年12月17日會議的紀要。《基本法》第一百條訂明，“香港特別行政區成立前在香港政府各部門，包括警察部門任職的公務人員均可留用，其年資予以保留，薪金、津貼、福利待遇和服務條件不低於原來的標準。”

1.4 以下為影響公務員薪酬水平的因素：

- (a) 按年增薪額；
- (b) 每年的薪酬調整；及
- (c) 薪酬檢討機制，包括：
  - (i) 整體薪酬結構檢討，例如：於1989年進行之薪酬結構檢討；及
  - (ii) 特定檢討，例如：於1999年進行之入職薪酬檢討。

1.5 目前，政府共有11套公務員薪級表<sup>3</sup>。公務員均根據所屬職系和職級的薪級表支薪。按照《公務員事務規例》<sup>4</sup>的規定，公務員一般會根據所屬職級的薪級表每年增加一個薪點，直至達到頂薪點為止。截至2001年4月1日，約有63%的公務員由於已到達頂薪點而沒有獲得增薪。

1.6 此資料摘要集中概述1991/92年至2000/01年間之公務員薪酬調整，並報告由獨立的薪酬趨勢調查委員會<sup>5</sup>（“薪趨調委會”），及私營機構於同期進行之薪酬趨勢調查結果。

<sup>3</sup> 該 11 套公務員薪級表是：總薪級表、第一標準薪級表、警務人員薪級表、一般紀律人員(指揮官級)薪級表、一般紀律人員(主任級)薪級表、一般紀律人員(員佐級)薪級表、首長級(律政人員)薪級表、首長級薪級表、見習職級薪級表、技術員學徒薪級表及技工學徒薪級表。

<sup>4</sup> 《公務員事務規例》規定，公務員必須在評核期內工作表現(包括品行、工作勤奮程度和效率)令人滿意，才可獲得增薪。請參閱公務員事務局局長於2002年4月24日立法會會議對一項質詢作出的書面答覆。

<sup>5</sup> 薪趨調委會的成員包括 4 個中央評議會的職方代表，政府、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會和公務員薪俸及服務條件常務委員會的代表，以及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。政府網頁 <http://www.info.gov.hk/cml/eng/cbc/b91.htm>

## 2. 公務員每年的薪酬調整

2.1 在公務員薪酬調整方面，政府的政策是每年考慮調整一次，調整幅度應大致上與私營機構相若。為此，獨立的薪趨調委會每年均會授權進行一次私營機構薪酬趨勢調查，搜集調查範圍內約80家公司的數據。薪酬趨勢調查方法的詳情載於**附錄1**。

2.2 薪酬趨勢調查會就每一公務員薪金級別，即高層薪金級別、中層薪金級別及低層薪金級別<sup>6</sup>計算出共3個薪酬趨勢總指標。該3個薪金級別與總薪級表的高、中、低級相對照，根據2001年的薪級表，其代表的月薪如下：

- (a) 高層薪金級別：總薪級表第33點以上至一般紀律人員(主任級)薪級表第38點或同等薪點，即月薪47,591至97,325港元；
- (b) 中層薪金級別：總薪級表第10點至第33點或同等薪點；即月薪15,520至47,590港元；及
- (c) 低層薪金級別：總薪級表第10點以下或同等薪點(包括第一標準薪級)，即月薪15,520港元以下。

2.3 從薪酬趨勢總指標減去公務員的應付增薪額，可得出薪酬趨勢淨指標，這個指標便成為釐定公務員薪酬調整幅度的依據。在釐定公務員薪酬調整的幅度時，除私營機構的薪酬調整幅度外，其他因素如生活費用的變動、經濟狀況、財政預算、職方的加薪要求和公務員士氣等均在考慮之列。

2.4 在釐定公務員薪酬調整幅度時，政府遵從之慣例以下：

- (a) 每年的薪酬調整均是一年一度並按當時情況獨立進行的工作；
- (b) 低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標如低於中層薪金級別的淨指標，除非有其他更充分理由，否則便會將低層級別的薪酬調整幅度提高至中層級別的水平；

---

<sup>6</sup> 據公務員事務局表示，從1991至2001年，按第一標準薪級表支薪的公務員，其薪酬調整幅度與低層薪金級別一樣。

(c) 首長級人員(首長級薪級表第 1 點及以上)通常跟隨高層薪金級別的薪酬調整幅度；(1998 至 1999 年度屬例外，當年首長級薪級表第 1 及 2 點的人員獲加薪 6.03%，而首長級薪級表第 3 點及以上的人員則凍薪)；及

(d) 在現行機制下，司法人員的薪酬調整幅度與公務員一樣。

2.5 1991至2001年期間的公務員每年薪酬調整幅度，連同期間薪酬趨勢淨指標、生活費用的變動及按當時市價計算的人均本地生產總值增長率<sup>7</sup>載於**附錄2**。

### 3. 薪酬趨勢調查結果

#### 薪酬趨勢調查委員會所作的薪酬趨勢調查

3.1 由於薪趨調委會進行調查時，會評估前12個月內私營機構的平均薪酬變動，其調查方法已反映“公務員薪酬應該跟隨而非領導私營機構”的公務員薪酬原則<sup>8</sup>。

3.2 1999至2001年期間3個薪金級別的薪酬趨勢總指標載於**附錄2**。在這段期間，除2000年外，低層薪金級別的薪酬趨勢總指標往往低於中層薪金級別。自1995年起，除1999年外，中層薪金級別的薪酬趨勢總指標較高層薪金級別的為低。

3.3 2002 年的薪酬調查結果剛公布並獲薪趨調委會確認。所得出的各薪酬趨勢總指標均為負數，低層薪金級別的為-0.79%、中層薪金級別的為-0.60%，而高層薪金級別的則為-3.39%。

3.4 在研究所涵蓋的期間，有數年的公務員薪酬調整偏離了薪酬趨勢淨指標。**表 1** 顯示有關的偏差，並摘述財政預算案公布時的預計財政結餘及當局就薪酬調整建議所作的官方評論。

<sup>7</sup> 人均本地生產總值反映在香港經濟環境下的個人平均收入。

<sup>8</sup> 公務員薪酬政策及制度專責小組，*中期報告第一期研究*，2002 年 4 月，第 12 至 16 頁。

表 1 —— 薪酬調整於 1991 至 92、1992 至 93、1998 至 99、1999 至 2000 及 2000 至 01 財政年度與薪酬趨勢淨指標的差異

財政年度	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整幅度	預計財政結餘*	官方評論
1991至92年度			13億港元盈餘	<p>“10.43%的調整幅度不會導致財政困難，但若依照薪酬趨勢指標(如12%)調整，則1991至92年度可能會出現赤字。”<sup>9</sup></p> <p>“基於經濟狀況及財政預算的考慮，行政局已決定，公務員的薪酬調整幅度，不應超過上次薪酬調整後12個月內生活費計算，為10.43%。”<sup>9</sup></p>
高層薪金 高級別	11.88%	10.43%	[所有級別的薪酬均低於薪酬趨勢淨指標]	
中層薪金 中級別	12.49%	10.43%		
低層薪金 低級別	12.09%	10.43%		
1992至93年度			76億港元盈餘	<p>“不過，財政預算限制並非今次薪酬調整的主要考慮因素。”<sup>10</sup></p> <p>“中層及低層薪金級別的人員建議薪酬調整幅度，是根據甲類消費物價指數釐定的，好讓這兩個級別的人員能得回其薪金在市場上的真實價值。”<sup>10</sup></p>
高層薪金 高級別	11.17%	11.17%	[中層薪的級別薪酬調整於高薪酬淨趨勢]	
中層薪金 中級別	10.82%	11.60%		
低層薪金 低級別	10.68%	11.60%		
1998至99年度			107億港元盈餘	<p>“凍結[首長級薪級表第3點和以上人員]的薪酬，是顯示政府內負責制定帶而並履政策的苦高，並準備與市民的共渡時艱。首長級薪級表第3點以下的首長級人員，如非策工的工作。”<sup>11</sup></p>
高層薪金 高級別	6.03%	6.03% (首長級薪級表第3點及以上人員凍薪)	[首長級薪級表及員凍薪]	
中層薪金 中級別	5.79%	5.79%		
低層薪金 低級別	5.01%	5.79%		
1999至2000年度			365億港元赤字	<p>“財政司司長已在1999年財政預算案演辭中宣布，基於財政原因，1999年公務員的薪酬調整將予凍結。這項公佈為今至99年公務員薪酬調整工作定下仍果的界限。司長表示，財政司的調查結果，再決定是否進一步調整薪酬。”<sup>12</sup></p>
高層薪金 高級別	-0.13%	沒有	[所有級別凍薪]	
中層薪金 中級別	0.84	沒有		
低層薪金 低級別	-0.54%	沒有		
2000至01年度			62億港元赤字	<p>“更重要是，我們根據中期數據顯示，預測中期經常開支會遠超經常收入，支專開支而經常開支佔大。部長已有公關在財政局的小組負責檢討我們的財政問題。”<sup>13</sup></p>
高層薪金 高級別	-0.41%	沒有	[所有級別凍薪]	
中層薪金 中級別	-1.97%	沒有		
低層薪金 低級別	-1.78%	沒有		

備註：\* 有關財政年度的預計財政結餘。

<sup>9</sup> 公務員事務科，1991年公務員薪酬調整，1991年5月。

<sup>10</sup> 公務員事務科，1992年公務員薪酬調整，1992年6月。

<sup>11</sup> 請參閱立法會財務委員會1998年7月17日會議的紀要第8頁。

<sup>12</sup> 公務員事務局，1999年公務員薪酬調整，1999年6月。

<sup>13</sup> 公務員事務局，2000年公務員薪酬調整，2000年5月。

3.5 過去亦曾出現過在預計財政結餘出現赤字之情況下，公務員的薪酬隨薪酬趨勢淨指標調整，有關詳情如下：

**表 2 —— 薪酬調整於 1993 至 94、1995 至 96 及 2001 至 02 財政年度跟隨薪酬趨勢淨指標**

財政年度	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整幅度	預計財政結餘*	官方評論
1993 至 94 年度			34 億港元赤字	“預測 1993 至 94 年度會出現 34 億元財政赤字，主要原因是政府在收支預算案演辭中宣布實施整套一次過的措施，以盡量利用過去兩個財政年度較預期為多的盈餘。因此，財政狀況並非今年薪酬調整的主要考慮因素。” <sup>14</sup>  “1992 年的經濟表現良好，而 1993 年的經濟前景亦頗佳。” <sup>15</sup>
高層薪金級別	9.76%	9.76%		
中層薪金級別	10.66%	10.66%		
低層薪金級別	10.54%	10.66%		
1995 至 96 年度			26 億港元赤字	“雖然預測 1995 至 96 年度(即機場核心計劃投資的高峰期)的財政會出現 26 億元赤字，但本港的財政儲備仍然十分穩健。由 1996 至 97 年度(較以往預測的年份提早一年)開始，本港的財政整體上將會再度出現總盈餘的情況。因此，財政狀況並不是今年薪酬調整的主要考慮因素。” <sup>16</sup>
高層薪金級別	9.98%	9.98%		
中層薪金級別	10.14%	10.14%		
低層薪金級別	9.61%	10.14%		
2001 至 02 年度			30 億港元赤字	“一般而言，除非有其他更充分的理據，例如經濟情況或財政預算考慮，足以支持當局偏離薪酬趨勢調查的結果，否則所有公務員的薪酬調整均會嚴格依照該年的調查結果進行。” <sup>17</sup>  “今年的情況並不構成足以支持偏離薪酬趨勢淨指標的理據。” <sup>18</sup>
高層薪金級別	4.99%	4.99%		
中層薪金級別	2.38%	2.38%		
低層薪金級別	1.97%	2.38%		

備註：\* 有關財政年度的預計財政結餘。

<sup>14</sup> 公務員事務局，1993 年公務員薪酬調整，1993 年 6 月。

<sup>15</sup> 立法會財務委員會，1993 年 7 月 2 日會議紀錄，詳見立法會財委會 1993 至 94 年報告第 28 頁。

<sup>16</sup> 公務員事務局，1995 年公務員薪酬調整，1995 年 6 月。

<sup>17</sup> 請參閱財務委員會，2001 年 7 月 6 日會議紀要第 28 頁。

<sup>18</sup> 公務員事務局，2001 年公務員薪酬調整，2001 年 6 月。

3.6 從表1及表2可見，財政年度的預算有盈餘時，公務員薪酬未必完全跟隨薪酬趨勢淨指標調整，而財政預算出現赤字時，薪酬調整亦未必會偏離薪酬趨勢淨指標。因此，有關財政預算的考慮因素如何影響公務員的薪酬調整幅度，實難以確定。

#### 其他機構所作的薪酬調查

3.7 本部曾接觸17個組織，要求該等組織提供資料。(該等組織名稱一覽表載於附錄3。)截至本資料摘要發表當日，有兩個組織未有回覆，而曾作回覆的組織中，只有兩個有定期進行薪酬趨勢調查。該兩個組織為香港僱主聯合會(“僱主聯合會”)及香港人力資源管理學會(“管理學會”)。

#### 香港僱主聯合會所作的薪酬檢討調查

3.8 僱主聯合會於1947年成立，為一僱主組織，代表香港僱主的意見，並與香港總商會有緊密聯繫。僱主聯合會有很多會員亦是香港總商會的會員，雙方就很多事務互相諮詢。<sup>19</sup>

3.9 僱主聯合會的薪酬調查始於1993年，1994年及以後的調查資料已向本部提供。該項調查會搜集調查年度內1月和2月的確實薪酬調整數據。對於在調查年度稍後才作薪酬檢討的公司，僱主聯合會亦會搜集該等公司對薪酬調整的預測。本資料摘要則只包括確實薪酬調整數據。

3.10 有關研究方法的詳情載於附錄4，重要調查結果載於附錄5。

3.11 該調查將僱員分為4個薪酬組別，在1994至2002年期間，該4個薪酬組別的加權平均數，均顯示出一個明確模式——最低薪酬組別獲得的平均加薪幅度較次低薪酬組別的為小，但在1998及1999年，兩者加薪幅度則一樣；而次高薪酬組別的平均加薪幅度較最高薪酬組別的為大，但在2001年，兩個組別則獲得相同的加薪幅度。

3.12 在有關的研究期間，除1996年及2002年外，其餘時間均有一個明顯趨勢，便是僱員少於100人的公司，其平均加薪幅度較規模較大公司的為大，差距界乎1.52%至0.45%。

---

<sup>19</sup> 香港僱主聯合會網址<http://www.efhk.org.hk>.

---

## 香港人力資源管理學會所作的薪酬趨勢調查

3.13 管理學會成立於1994年，其歷史追溯至1977年，其時稱為香港人事管理學會，現時為香港推廣人力資源管理的最大專業團體。<sup>20</sup>

3.14 管理學會收集於調查年度1月1日至10月1日期間實施的薪酬調整數據。調查方法詳情載於**附錄6**，重要的調查結果載於**附錄7**。在過去11年間，按年抽取的樣本基礎並無重大改變，調查對象包括跨國企業及本地公司。

3.15 有關調查將所有僱員由上至下分為4個薪酬組別，分別為“最高級”、“高級”、“中級”及“一般級別”。在過去11年間，一般趨勢是“一般級別”的平均加薪幅度較“中級”的小，但1999年則例外；而“最高級”的加薪幅度則較“高級”的小，但1997及1999年則例外。雖然所採用的薪酬組別不同，但僱主聯合會調查得出的模式，亦可見於管理學會的調查中。

3.16 除1992、1994及1995年外，僱用員工少於500人的公司的平均加薪幅度大於其他所有公司；而除1998、1999及2001年外，僱用員工1 000人以上的公司，其平均加薪幅度則最小。在研究涵蓋的期間，最大與最小增幅的差距，界乎0.3%至1.3%之間。在僱主聯合會及管理學會的調查中，均錄得同一模式，就是小規模公司的平均加薪幅度相對於較大規模公司的幅度為大。

3.17 另外，管理學會在2000及2001年，將其調查數據重新編排，使之大致上配合薪趨調委會所採用的調查方法。管理學會的調查結果載於**附錄8**。

### 比較薪酬趨勢調查委員會，香港僱主聯合會及香港人力資源管理學會所採用的調查方法

3.18 薪趨調委會、僱主聯合會及管理學會的調查範圍及調查方法並非完全相同。其調查範圍及方法的主要元素比照如下：

---

<sup>20</sup> 香港人力資源管理學會網址 <http://www.hkihrm.org>。



表 3 —— 比較薪趨調委會、僱主聯合會及管理學會所採用的調查方法

	薪趨調委會	僱主聯合會	管理學會
接受調查的公司數目	• 65至大約90。	• 120至270。	• 約100。
對參與公司的甄選準則	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 獲公認為穩定的好僱主，一向以合理而有系統的方法管理薪酬事宜；</li> <li>• 根據適用於香港的因素來釐定薪酬；</li> <li>• 在釐定本身的薪酬調整幅度時，不以政府的薪酬調整幅度為主要的考慮因素；</li> <li>• 能夠全權自行釐定和調整薪幅；及</li> <li>• 通常僱用100名或以上員工。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 僱主聯合會、香港工業總會和香港總商會的會員；</li> <li>• 參與屬自願形式；及</li> <li>• 公司規模並非甄選準則，大部分參與公司的僱員人數不多於500名。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 不一定是管理學會的會員；</li> <li>• 通常在所屬行業中具有領導地位；</li> <li>• 須保持獨立的薪酬政策；及</li> <li>• 須僱用最少100名員工，間有例外。</li> </ul>
接受調查公司的分布情況	• 應盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況。	• 10至14個行業。	• 13至14個行業。
涵蓋的僱員人數	• 約13萬。	• 8萬至12萬3千。	• 12萬至13萬。
僱員類別	• 全職僱員，工作時間為每周正常工作時數的75%或以上。	• 全職僱員。	• 全職僱員。
調查周期	• 由上一年的4月2日至調查當年的4月1日。	• 調查年度的1至2月份。	• 調查年度的1月1日至10月1日。
在計算調整幅度時所包括或不包括的事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>包括：</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 基本薪金調整，包括如生活費用的變動、市場薪酬的整體變動、普遍經濟狀況、公司業績、勞績獎賞和遞增薪額等；及</li> <li>(b) 基本薪金以外款項，例如固定或非固定的年終獎金的變動。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>包括：</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 基本薪酬調整，包括一般及勞績獎賞的薪酬調整。</li> </ul> </li> <li>• <u>不包括：</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 晉升和調職的薪酬調整；</li> <li>(b) 浮動薪酬；及</li> <li>(c) 獎金或其他一筆過發放的款項。</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>包括：</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 基本薪酬調整，包括一般及勞績獎賞的薪酬調整。</li> </ul> </li> <li>• <u>不包括：</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 非保證及保證發放的獎金；</li> <li>(b) 加班津貼、輪班津貼和其他現金津貼；</li> <li>(c) 晉升和職位升格的薪酬調整；及</li> <li>(d) 特別調整(除特別註明者例外)。</li> </ul> </li> </ul>

---

---

## 薪酬趨勢調查委員會、香港僱主聯合會及人力資源管理學會1991至2001年調查的主要結果

3.19 薪趨調委會、僱主聯合會及管理學會在1991至2001年間所作調查的主要結果，連同同期的公務員遞增薪額及薪酬調整幅度載於**附錄9**。

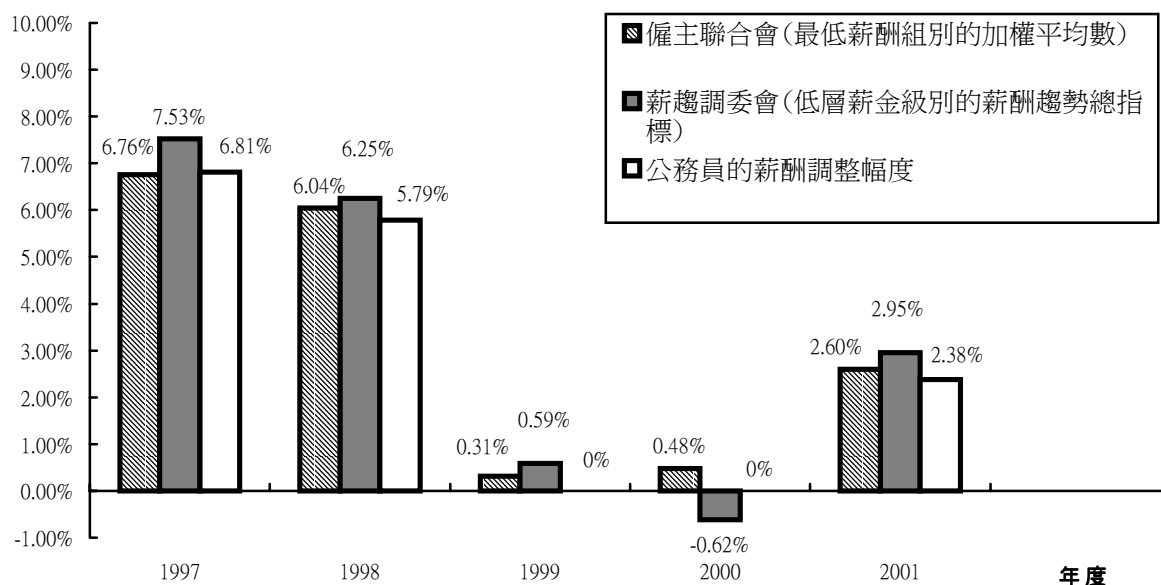
3.20 鑒於薪趨調委會、僱主聯合會及管理學會在調查中採用了不同的薪酬調整計算方法(如薪趨調委會的調查包括酌情發放的獎金，而其他兩項調查則不計此獎金在內)、調查範圍及方法、調查周期，以及公務員薪酬檢討的獨有因素，就上述組織的調查結果作直接比較，實不可取。

3.21 然而，一般而言，在整段研究期間，僱主聯合會及管理學會每年調查所得的整體加權平均數均相當接近，差距為0.03%至0.66%。由於薪趨調委會的調查並未就所有3個薪金級別計算出綜合薪酬趨勢總指標，因此無法將薪趨調委會收集的整體平均薪酬調整幅度數據與其他兩項調查作比較。

3.22 雖然3項調查採用的薪酬組別不同，但僱主聯合會及管理學會所劃分的某些薪酬組別，於1997至2001年間大致上與薪趨調委會所採用的相若。下述**圖1至4**列出該3項調查結果及每個公務員薪金級別的實際薪酬調整。

3.23 **圖1及2**有關低層及中層薪金級別，當中顯示在1997至2001年間，除1997年外，根據僱主聯合會的調查結果，公務員薪酬調整幅度一般較私營機構對等薪酬組別的調整幅度小。至於公務員高層薪金級別及首長級薪金級別的調整幅度，則未見有明顯模式。

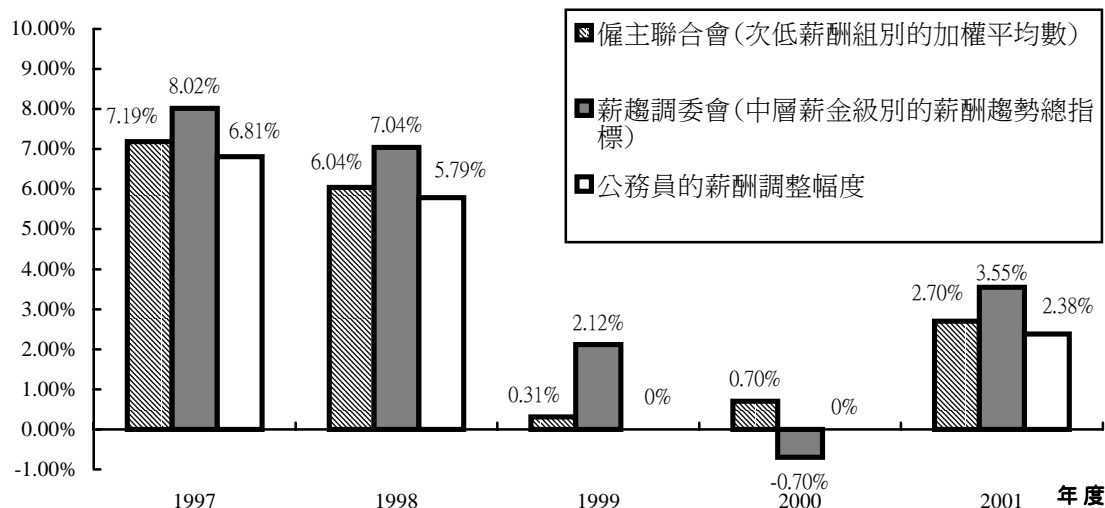
圖 1 —— 公務員低層薪金級別



備註：

1. 在詮釋上圖的“年度”一詞時，請注意以下事項。舉例說，1997年表示：
  - a. 僱主聯合會就1997年1月至2月的調查周期所得出的加權平均數為6.76%；
  - b. 薪趨調委會就1996年4月2日至1997年4月1日的調查周期所得出的薪酬趨勢總指標為7.53%；及
  - c. 政府就1997年4月1日至1998年3月31日財政年度所採納的公務員薪酬調整幅度為6.81%。

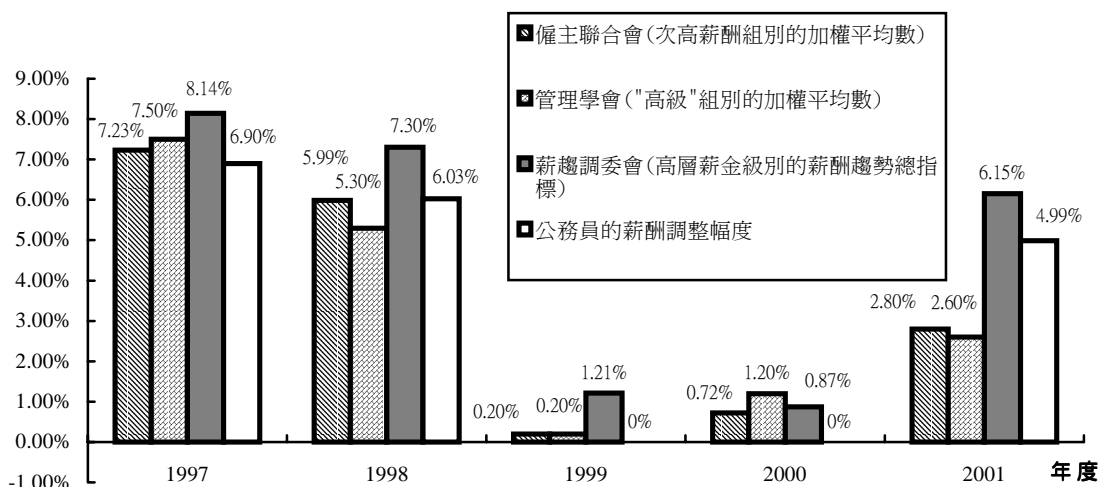
圖 2 —— 公務員中層薪金級別



備註：

1. 在詮釋上圖的“年度”一詞時，請注意以下事項。舉例說，1997年表示：
  - a. 僱主聯合會就1997年1月至2月的調查周期所得出的加權平均數為7.19%；
  - b. 薪趨調委會就1996年4月2日至1997年4月1日的調查周期所得出的薪酬趨勢總指標為8.02%；及
  - c. 政府就1997年4月1日至1998年3月31日財政年度所採納的公務員薪酬調整幅度為6.81%。

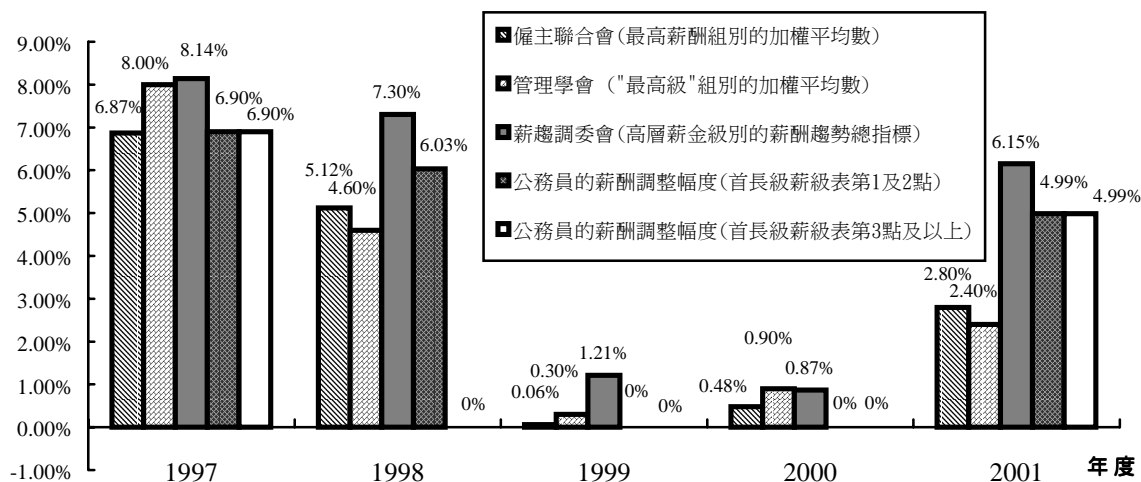
圖 3 —— 公務員高層薪金級別



備註：

- 在詮釋上圖的“年度”一詞時，請注意以下事項。舉例說，1997年代表：
  - 僱主聯合會就1997年1月至2月的調查周期所得出的加權平均數為7.23%；
  - 管理學會就1997年1月至10月的調查周期所得出的加權平均數為7.50%；
  - 薪趨調委會就1996年4月2日至1997年4月1日的調查周期所得出的薪酬趨勢總指標為8.14%；及
  - 政府就1997年4月1日至1998年3月31日財政年度所採納的公務員薪酬調整幅度為6.90%。

圖 4 —— 公務員首長級職系



備註：

- 薪趨調委會的調查並無提供高於高層薪金級別人員的薪金資料。首長級職系的薪酬調整幅度通常跟隨高層薪金級別。
- 在詮釋上圖的“年度”一詞時，請注意以下事項。舉例說，1997年代表：
  - 僱主聯合會就1997年1月至2月的調查周期所得出的加權平均數為6.87%；
  - 管理學會就1997年1月至10月的調查周期所得出的加權平均數為8.00%；
  - 薪趨調委會就1996年4月2日至1997年4月1日調查周期的高層薪金級別調查所得出的薪酬趨勢總指標為8.14%；及
  - 政府就1997年4月1日至1998年3月31日財政年度對首長級薪級表第1、2及3點及以上的人員所採納的薪酬調整幅度為6.90%。

---

---

## 1990至2001年的有關資料

3.24 有關本地生產總值及公務員薪酬所佔政府開支百分比的統計數字，分別載於**附錄10及11**。

3.25 一般而言，名義薪酬調整可反映(a)個人生產力的增長(反映於人均本地生產總值增長率)，以及(b)通脹率(反映於消費物價指數的變動)。90年代初期，公務員薪酬調整幅度落後於人均本地生產總值增長率，差距達4%左右。此情況在1995及1996年間有所逆轉，公務員薪酬調整幅度超逾人均本地生產總值增長率約1.8%至5.6%。1997年後，除2000年外，人均本地生產總值增長率每年均呈現負增長。在同一期間，公務員的薪酬或有增加，或是凍結。簡言之，在1998至2001年間，除2000年外，公務員的薪酬調整比率均超逾人均本地生產總值增長率。(有關本地生產總值的統計數字，請參閱**附錄10**；而有關人均本地生產總值的數字，則請參閱**附錄2及10**)。

3.26 自當局於1995年採用綜合消費物價指數以來，除1996及1999年外，公務員的薪酬調整百分比均可抵消之前12個月的通脹影響。<sup>21</sup> 在錄得通縮的年份，即2000及2001年，公務員或加薪或只凍薪，是以按實值計算，他們的薪酬仍有增加。(有關消費物價指數的資料，請參閱**附錄2**)。

---

張美娟女士  
2002年5月17日  
電話：2869 9621

---

立法會秘書處歡迎轉載這份文件的部分或全文，並歡迎將之譯成其他語文。文件所載資料可隨意複製以供非商業用途，但須註明資料出處為立法會秘書處資料研究及圖書館服務部，並將一份複製文本送交立法會圖書館備存。

---

<sup>21</sup> 1998年，首長級薪級表第3點或以上的人員須凍薪。

## 附錄1

**薪酬趨勢調查委員會  
每年進行薪酬趨勢調查的方法**

1. 每年進行薪酬趨勢調查的制度，在1974年開始實施。這項調查由獨立的薪酬趨勢調查委員會授權，由公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處轄下的薪酬研究調查組進行。薪酬研究調查組會根據薪酬趨勢調查委員會議定的方法進行調查。
2. 每年，薪酬研究調查組會根據下列準則，向調查範圍內的本港約80家公司收集資料(2001至02年度的調查樣本增加至91家公司)：
  - (a) 按主要經濟行業劃分的公司分布情況，應盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況。
  - (b) 各公司應該符合下列條件：
    - (i) 是所屬行業的有代表性僱主，通常僱用100名或以上的員工；
    - (ii) 獲公認為穩定的好僱主，一向以合理而有系統的方法管理薪酬事宜；
    - (iii) 根據適用於香港而非其他國家的因素來釐定薪酬；
    - (iv) 如果是本港某集團或財團的成員，則必須能夠全權自行釐定和調整薪幅，才可視作獨立公司；及
    - (v) 在釐定本身的薪酬調整幅度時，不以政府的薪酬調整幅度為主要的考慮因素。

---

**附錄1(續)**

3. 薪酬趨勢調查周期由上一年的4月2日至調查當年的4月1日止，調查對象包括所有全職僱員，即工作時間為每周正常工作時數的75%或以上，基本薪金與政府的3個非首長級薪金級別對等。與基本薪金調整幅度有關的因素，如生活費用的變動、市場薪酬的整體變動、普遍經濟狀況、公司業績、勞績獎賞和遞增薪額等，均在調查之列。基本薪金以外的款項(例如固定或非固定的年終獎金)，其變動也會計算在內。這計算方法反映額外款項在發放當年和隨後一年的任何變動，包括這類款項的增加、停止發放或有所減少，也會計算在內。私營機構發放的任何一筆過特別款項，均不會對公務員薪酬造成長遠影響。
4. 按照基本薪酬調整幅度和額外款項的變動，薪酬趨勢調查得出3個薪酬趨勢總指標，分別代表每一薪級內所有受調查僱員的加權平均薪酬調整幅度。在經過薪酬趨勢調查委員會的確認後，這些薪酬趨勢總指標會提交政府以供考慮。

資料來源：

1. 公務員事務局，二零零零年公務員薪酬調整的立法會參考資料摘要的附件A。
2. 公務員事務局。

## 附錄2

## 1991年至2001年薪酬趨勢調查委員會的調查結果、公務員薪酬調整幅度、生活費用的變動及人均本地生產總值

調查年度 <sup>1</sup>	薪金級別 <sup>2</sup>	薪酬趨勢 總指標 (a)	增薪開支 (b)	薪酬趨勢淨指標 (a) - (b)	公務員薪酬調整幅度 (由調查年度的 4月1日起生效)	生活費用的變動 <sup>3</sup>		人均本地 生產總值 <sup>4</sup> 按年的變動
1991	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	10.43%	恒生消費物價指數	11.60%	13.8%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	10.43%	乙類消費物價指數	10.40%	
	高層薪金級別	13.12%	1.24%	11.88%	10.43%	甲類消費物價指數	10.43%	
	中層薪金級別	13.71%	1.22%	12.49%	10.43%			
	低層薪金級別	13.27%	1.18%	12.09%	10.43%			
1992	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	11.17%	恒生消費物價指數	10.58%	15.6%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	11.17%	乙類消費物價指數	11.19%	
	高層薪金級別	12.50%	1.33%	11.17%	11.17%	甲類消費物價指數	11.54%	
	中層薪金級別	12.06%	1.24%	10.82%	11.60%			
	低層薪金級別	11.81%	1.13%	10.68%	11.60%			
1993	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	9.76%	恒生消費物價指數	9.7%	13.2%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	9.76%	乙類消費物價指數	9.5%	
	高層薪金級別	11.32%	1.56%	9.76%	9.76%	甲類消費物價指數	9.1%	
	中層薪金級別	11.90%	1.24%	10.66%	10.66%			
	低層薪金級別	11.77%	1.23%	10.54%	10.66%			



## 附錄2(續)

## 1991年至2001年薪酬趨勢調查委員會的調查結果、公務員薪酬調整幅度、生活費用的變動及人均本地生產總值

調查年度 <sup>1</sup>	薪金級別 <sup>2</sup>	薪酬趨勢總指標 (a)	增薪開支 (b)	薪酬趨勢淨指標 (a) - (b)	公務員薪酬調整幅度 (由調查年度的 4月1日起生效)	生活費用的變動 <sup>3</sup>		人均本地 生產總值 <sup>4</sup> 按年的變動
1994	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	9.47%	恒生消費物價指數	9.4%	10.1%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	9.47%	乙類消費物價指數	8.3%	
	高層薪金級別	10.97%	1.50%	9.47%	9.47%	甲類消費物價指數	8.1%	
	中層薪金級別	11.18%	1.29%	9.89%	9.89%			
	低層薪金級別	10.84%	1.15%	9.69%	9.89%			
1995	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	9.98%	綜合消費物價指數	9.2%	4.5%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	9.98%	恒生消費物價指數	10.2%	
	高層薪金級別	11.38%	1.40%	9.98%	9.98%	乙類消費物價指數	9.2%	
	中層薪金級別	11.36%	1.22%	10.14%	10.14%	甲類消費物價指數	8.7%	
	低層薪金級別	10.66%	1.05%	9.61%	10.14%			
1996	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	7.68%	綜合消費物價指數	8.5%	5.8%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	7.68%	恒生消費物價指數	9.1%	
	高層薪金級別	8.89%	1.21%	7.68%	7.68%	乙類消費物價指數	8.5%	
	中層薪金級別	8.85%	1.18%	7.67%	7.67%	甲類消費物價指數	7.9%	
	低層薪金級別	7.92%	1.09%	6.83%	7.67%			

## 附錄2 (續)

## 1991年至2001年薪酬趨勢調查委員會的調查結果、公務員薪酬調整幅度、生活費用的變動及人均本地生產總值

調查年度 <sup>1</sup>	薪金級別 <sup>2</sup>	薪酬趨勢 總指標 (a)	增薪開支 (b)	薪酬趨勢淨指標 (a) - (b)	公務員薪酬調整幅度 (由調查年度的 4月1日起生效)	生活費用的變動 <sup>3</sup>		人均本地 生產總值 <sup>4</sup> 按年的變動
1997	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	6.90%	綜合消費物價指數	6.1%	10.2%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	6.90%	恒生消費物價指數	6.3%	
	高層薪金級別	8.14%	1.24%	6.90%	6.90%	乙類消費物價指數	6.2%	
	中層薪金級別	8.02%	1.21%	6.81%	6.81%	甲類消費物價指數	6.0%	
	低層薪金級別	7.53%	1.15%	6.38%	6.81%			
1998	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	0%	綜合消費物價指數	5.6%	-5.7%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	6.03%	恒生消費物價指數	5.8%	
	高層薪金級別	7.30%	1.27%	6.03%	6.03%	乙類消費物價指數	5.5%	
	中層薪金級別	7.04%	1.25%	5.79%	5.79%	甲類消費物價指數	5.4%	
	低層薪金級別	6.25%	1.24%	5.01%	5.79%			
1999	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	0%	綜合消費物價指數	1.1%	-3.5%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	0%	恒生消費物價指數	1.6%	
	高層薪金級別	1.21%	1.34%	-0.13%	0%	乙類消費物價指數	0.9%	
	中層薪金級別	2.12%	1.28%	0.84%	0%	甲類消費物價指數	1.0%	
	低層薪金級別	0.59%	1.13%	-0.54%	0%			

## 附錄2(續)

## 1991年至2001年薪酬趨勢調查委員會的調查結果、公務員薪酬調整幅度、生活費用的變動及人均本地生產總值

調查年度 <sup>1</sup>	薪金級別 <sup>2</sup>	薪酬趨勢總指標 (a)	增薪開支 (b)	薪酬趨勢淨指標 (a) - (b)	公務員薪酬調整幅度 (由調查年度的 4月1日起生效)	生活費用的變動 <sup>3</sup>		人均本地 生產總值 <sup>4</sup> 按年的變動
2000	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	0%	綜合消費物價指數	-4.8%	2.3%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	0%	丙類消費物價指數	-4.9%	
	高層薪金級別	0.87%	1.28%	-0.41%	0%	乙類消費物價指數	-5.4%	
	中層薪金級別	-0.70%	1.27%	-1.97%	0%	甲類消費物價指數	-3.9%	
	低層薪金級別	-0.62%	1.16%	-1.78%	0%			
2001	首長級薪級表 第3點及以上	-	-	-	4.99%	綜合消費物價指數	-3.0%	-1.2%
	首長級薪級表 第1及2點	-	-	-	4.99%	丙類消費物價指數	-3.5%	
	高層薪金級別	6.15%	1.16%	4.99%	4.99%	乙類消費物價指數	-3.0%	
	中層薪金級別	3.55%	1.17%	2.38%	2.38%	甲類消費物價指數	-2.4%	
	低層薪金級別	2.95%	0.98%	1.97%	2.38%			

備註：

- 薪酬趨勢調查周期由上一年的4月2日至調查年度的4月1日為止。
- 3個非首長級薪金級別是：
  - 低層：總薪級表第10點以下或同等薪點(包括第一標準薪級)；
  - 中層：總薪級表第10點至33點或同等薪點；及
  - 高層：總薪級表第33點以上至一般紀律人員(主任級)薪級表第38點或同等薪點。
- 計算方法是以調查年度對上一年的4月1日至調查年度的3月31日為止之變動，與前兩年相同時期作比較。
- 本地生產總值以開支面編制並按當時市價計算。資料來源：政府統計處網址 <http://www.info.gov.hk/censtatd/home.html>

---

附錄3

**獲邀提供薪酬趨勢調查資料的機構**

1. 香港人力資源管理學會
2. 香港總商會
3. 香港工業總會
4. 香港中華廠商會聯合會
5. 香港中華總商會
6. 香港職工會聯盟
7. 香港僱主聯合會
8. 香港工會聯合會
9. 港九勞工社團聯合會
10. 港九工團聯合總會
11. 香港中文大學研究及科技事務處
12. 香港理工大學理大科技及顧問有限公司
13. 嶺南大學意見調查研究部
14. 香港城市大學研究工作統籌處
15. 香港科技大學
16. 香港大學民意調查計劃
17. 香港大學社會科學研究中心

## 附錄4

## 香港僱主聯合會進行薪酬檢討調查的方法

1. 該調查始自1993年，此後每年進行一次。香港僱主聯合會的調查以自願形式進行，對象是該會的會員，以及香港工業總會和香港總商會的會員公司。
2. 問卷由香港僱主聯合會草擬，經該會與Watson Wyatt Worldwide共同審稿，再由該會作最後定稿，而Watson Wyatt Worldwide則負責數據分析。
3. 此項調查收集於調查年度1月及2月份內曾進行之薪酬調整數據。在調查年度較後時間才調整薪酬的公司，調查則收集這些公司對薪酬調整幅度的預測數據。
4. 一般而言，調查收集的數據來自約120至270家公司，跨越約10至14個行業約8萬至12萬3千名僱員(2002年度的調查覆蓋120家公司和85 512名僱員)。大部分參與調查公司的全職僱員人數不多於500名。
5. 調查所收集的基本薪酬調整幅度資料，包括一般及勞績獎賞的薪酬調整，但不包括晉升和調職的薪酬調整。另外，薪酬調整幅度亦不包括浮動薪酬、獎金或其他一筆過發放予僱員的款項。薪酬趨勢根據僱員的加權平均數來作分析和計算。

資料來源：香港僱主聯合會。

## 附錄5

香港僱主聯合會  
1994至2002年薪酬檢討調查  
實際薪酬調整幅度<sup>1</sup>

調查年度 <sup>2</sup>	整體 加權平均數	按月薪開列的加權平均數							
		(港幣\$)							
1994	10.44%	>\$60,000	9.92%	\$30,001 - \$60,000	11.05%	\$10,001 - \$30,000	11.17%	<\$10,000	10.22%
1995	9.73%	>\$60,000	9.42%	\$30,001 - \$60,000	10.06%	\$10,001 - \$30,000	10.22%	<\$10,000	9.56%
1996	8.63%	>\$80,000	8.41%	\$40,001 - \$80,000	8.63%	\$13,001 - \$40,000	8.77%	<\$13,000	8.65%
1997	6.94%	>\$80,000	6.87%	\$40,001 - \$80,000	7.23%	\$13,001 - \$40,000	7.19%	<\$13,000	6.76%
1998	6.04%	>\$87,000	5.12%	\$44,001 - \$87,000	5.99%	\$14,001 - \$44,000	6.04%	<\$14,000	6.04%
1999	0.27%	>\$92,000	0.06%	\$46,001 - \$92,000	0.20%	\$15,001 - \$46,000	0.31%	<\$15,000	0.31%
2000	0.55%	>\$92,000	0.48%	\$46,001 - \$92,000	0.72%	\$15,001 - \$46,000	0.70%	<\$15,000	0.48%
2001	2.50%	>\$92,000	2.80%	\$46,001 - \$92,000	2.80%	\$15,001 - \$46,000	2.70%	<\$15,000	2.60%
2002	0.12%	>\$97,000	-0.09%	\$47,501 - \$97,000	0.03%	\$15,501 - \$47,500	0.26%	<\$15,500	0.09%

備註：

1. 薪酬調整幅度根據基本薪酬計算，當中包括一般及勞績獎賞的薪酬調整，但第13個月薪酬及其他獎金，以及因晉升和調職而獲得的薪酬調整、浮動薪酬及其他一筆過發放的款項不計算在內。
2. 調查年度指該年度的1月份和2月份，但1994年的調查亦把3月份包括在內。

## 附錄5(續)

香港僱主聯合會  
1994至2002年薪酬檢討調查  
按公司規模開列的實際薪酬調整幅度<sup>1</sup>

調查年度 <sup>2</sup>	整體 加權平均數	按公司規模開列的加權平均數						
		僱員人數 少於50人	僱員人數 50-100人	僱員人數 101-500人	僱員人數 501-1 000人	僱員人數 1 000-3 000人	僱員人數 3 001-5 000人	僱員人數 5 000人以上
1994	10.44%	11.29%		10.92%		10.8%		
1995	9.73%	10.96%		10.29%	9.94%	9.68%		9.44%
1996	8.63%	8.64%		8.74%	8.3%	8.42%		8.55%
1997	6.94%	7.84%		7.50%	6.93%	6.72%		6.90%
1998	6.04%	6.74%		5.99%	5.34%	5.74%		6.28%
1999	0.27%	0.52%		0.07%	0.22%	0.24%	0.33%	
2000	0.55%	1.40%	1.46%	1.26%	0.75%	0.67%	0.22%	
2001	2.5%	3.0%	3.7%	3.3%	2.9%	2.5%	2.2%	
2002	0.12%	-0.16%	0.05%	-0.33%	0.26%	0.13%	0.21%	

備註：

1. 薪酬調整幅度根據基本薪酬計算，當中包括一般及勞績獎賞的薪酬調整，但第13個月薪酬及其他獎金，以及因晉升和調職而獲得的薪酬調整、浮動薪酬及其他一筆過發放的款項不計算在內。
2. 調查年度指該年度的1月份和2月份，但1994年的調查亦把3月份包括在內。

## 附錄6

**香港人力資源管理學會  
進行薪酬趨勢調查的方法**

1. 此項調查始於1984年，由香港人力資源管理學會進行。
2. 獲邀請參與調查的公司不一定是該會的會員，但通常須符合下列準則：
  - (a) 這些公司在所屬行業中具有領導地位；
  - (b) 這些公司僱用最少100名全職僱員，間有例外，及；
  - (c) 若某些公司可能在某些業務組合中彼此互有聯繫，這些公司須保持獨立的薪酬政策。
3. 調查包括跨越13-14個工商行業、約100間公司約120 000至130 000名全職受薪僱員。
4. 該項調查收集調查年度的1月1日起至10月1日期內已實施的薪酬調整數據。選擇此段期間是為了確保薪酬調整與調查年度相關，同時可以反映同年的經濟、社會和其他方面因素對薪酬所造成的影響。選擇此一期間亦基於另一因素，就是很少公司會在10月2日至12月31日期間調整薪酬。
5. 調查提供總薪酬調整幅度的資料，即按年計算之基本薪酬之調整，包括一般及勞績獎賞。總薪酬調整幅度只包括影響多數僱員的薪酬調整。加班津貼、輪班津貼和其他現金津貼、因晉升、職位升格或其他因素影響個別僱員因而獲得的薪酬調整，不會計算在內。特別調整亦不計算在內，另作註明除外。在計算薪酬調整幅度時亦不包括保證及非保證發放的獎金。調查得出的加權平均數，已考慮到每間公司僱員人數或薪酬水平的差別。

資料來源：香港人力資源管理學會。



## 附錄7

香港人力資源管理學會  
1991至2002年薪酬趨勢調查  
總薪酬調整幅度<sup>1</sup>

調查年度 <sup>2</sup>	整體 加權平均數	按年薪開列的加權平均數 <sup>3</sup> (港幣\$)							
		最高級		高級		中級		一般級別	
1991 <sup>4</sup>	12.5%	>\$500,000	11.5%	\$270,000- \$500,000	12.5%	\$130,000- \$270,000	13.1%	<\$130,000	12.4%
1992 <sup>4</sup>	12.4%	>\$540,000	12.0%	\$292,000- \$540,000	12.5%	\$140,000- \$292,000	13.1%	<\$140,000	12.3%
1993 <sup>4</sup>	11.6%	>\$610,000	11.0%	\$330,000- \$610,000	11.3%	\$160,000- \$330,000	12.0%	<\$160,000	11.5%
1994	11.1%	>\$680,000	10.3%	\$370,000- \$680,000	10.9%	\$180,000- \$370,000	11.3%	<\$180,000	11.1%
1995	10.1%	>\$750,000	9.9%	\$410,000- \$750,000	10.3%	\$200,000- \$410,000	10.5%	<\$200,000	10.0%
1996	8.5%	>\$830,000	8.4%	\$450,000- \$830,000	8.5%	\$220,000- \$450,000	8.8%	<\$220,000	8.4%
1997	7.4%	>\$900,000	8.0%	\$490,001- \$900,000	7.5%	\$240,001- \$490,000	7.6%	<\$240,001	7.3%

## 附錄7(續)

香港人力資源管理學會  
1991至2002年薪酬趨勢調查  
總薪酬調整幅度<sup>1</sup>

調查年度 <sup>2</sup>	整體 加權平均數	按年薪開列的加權平均數 <sup>3</sup> (港幣\$)							
		最高級		高級		中級		一般級別	
1998	5.4%	>\$970,000	4.6%	\$530,001- \$970,000	5.3%	\$260,001- \$530,000	5.6%	<\$260,001	5.4%
1999	0.3%	>\$1,020,000	0.3%	\$560,001- \$1,020,000	0.2%	\$270,001- \$560,000	0.2%	<\$270,001	0.3%
1999 <sup>5</sup>	沒有 資料提供	>\$1,020,000	1.8%	\$560,001- \$1,020,000	2.1%	\$270,001- \$560,000	2.5%	<\$270,001	1.7%
2000	0.8%	>\$1,020,000	0.9%	\$560,001- \$1,020,000	1.2%	\$270,001- \$560,000	1.0%	<\$270,001	0.7%
2001	2.6%	>\$1,030,000	2.4%	\$560,001- \$1,030,000	2.6%	\$270,001- \$560,000	2.8%	<\$270,001	2.6%
2002年1月 <sup>6</sup>	0.01%	沒有資料提供							

備註：

1. 總薪酬調整幅度指按年之基本薪酬之調整，包括一般及勞績獎賞。總薪酬調整幅度只包括影響多數僱員之薪酬調整，因晉升、職位升格或其他因素影響個別僱員因而獲得的薪酬調整，不會計算在內。除非另作註明，否則特別調整亦不計算在內。在計算薪酬調整幅度時，亦不包括保證及非保證發放之獎金。
2. 除非特別指明，調查年度指該年的1月至10月。
3. 年薪的計算方法是基本月薪乘以12再加保證獎金(不包括加班津貼、輪班津貼和其他現金津貼)。
4. 此年度之總薪酬調整幅度包括特別調整在內。
5. 此調查包括1998年4月2日至1999年4月1日。
6. 此項調查只包括1月份，調查40家公司共56 000僱員。

## 附錄7(續)

香港人力資源管理學會  
1991至2002年薪酬趨勢調查  
按公司規模開列的總薪酬調整幅度<sup>1</sup>

調查年度 <sup>2</sup>	整體 加權平均數	按公司規模開列的加權平均數		
		小型公司 (少於500名僱員)	中型公司 (500 - 1 000名僱員)	大型公司 (超過1 000名僱員)
1991 <sup>3</sup>	12.5%	13.3%	13.1%	12.3%
1992 <sup>3</sup>	12.4%	12.7%	12.7%	12.4%
1993 <sup>3</sup>	11.6%	12.3%	12.1%	11.4%
1994	11.1%	11.8%	12.0%	10.9%
1995	10.1%	10.7%	11.2%	9.9%
1996	8.5%	9.1%	8.7%	8.4%
1997	7.4%	7.8%	7.7%	7.3%
1998	5.4%	6.0%	5.3%	5.4%
1999	0.3%	0.8%	0.0%	0.3%
2000	0.8%	1.5%	0.9%	0.7%
2001	2.6%	2.9%	2.6%	2.6%

備註：

1. 總薪酬調整幅度指按年之基本薪酬之調整，包括一般及勞績獎賞。總薪酬調整幅度只包括影響多數僱員之薪酬調整，因晉升、職位升格或其他因素影響個別僱員因而獲得的薪酬調整，不會計算在內。除非另作註明，否則特別調整亦不計算在內。在計算薪酬調整幅度時，亦不包括保證及非保證發放之獎金。
2. 調查年度指該年的1月至10月。
3. 此年度之總薪酬調整幅度包括特別調整在內。

## 附錄8

## 香港人力資源管理學會

## 薪酬趨勢調查

由上一年的4月2日至調查年度的4月1日止之

總薪酬調整幅度<sup>1</sup>

調查年度	按年薪開列的加權平均數 (港幣\$)							
	最高級		高級		中級		一般級別	
2000	>\$1,020,001	1.54%	\$560,001- \$1,020,000	-0.06%	\$270,001 - \$560,000	-0.35%	<\$270,001	-0.62%
2001	>\$1,030,001	4.43%	\$560,001 - \$1,030,000	2.69%	\$270,001 - \$560,000	2.63%	<\$270,001	2.76%

備註：

1. 此總薪酬調整幅度包括薪酬、保證及非保證發放獎金的調整。

## 附錄9

## 1991至2001年薪酬趨勢調查委員會、香港僱主聯合會及香港人力資源管理學會之調查所得主要結果及公務員薪酬調整幅度

調查年度	薪金級別 <sup>1</sup>	薪酬趨勢調查委員會	增薪開支	公務員薪酬調整幅度(於調查年度四月一日生效)	香港人力資源管理學會	香港僱主聯合會
		薪酬趨勢總指標			整體加權平均數	整體加權平均數
1991	首長級薪級表第3點及以上	-	-	10.43%	12.5%	不適用
	首長級薪級表第1及2點	-	-	10.43%		
	高層薪金級別	13.12%	1.24%	10.43%		
	中層薪金級別	13.71%	1.22%	10.43%		
	低層薪金級別	13.27%	1.18%	10.43%		
1992	首長級薪級表第3點及以上	-	-	11.17%	12.4%	不適用
	首長級薪級表第1及2點	-	-	11.17%		
	高層薪金級別	12.50%	1.33%	11.17%		
	中層薪金級別	12.06%	1.24%	11.60%		
	低層薪金級別	11.81%	1.13%	11.60%		
1993	首長級薪級表第3點及以上	-	-	9.76%	11.6%	沒有資料提供
	首長級薪級表第1及2點	-	-	9.76%		
	高層薪金級別	11.32%	1.56%	9.76%		
	中層薪金級別	11.90%	1.24%	10.66%		
	低層薪金級別	11.77%	1.23%	10.66%		
1994	首長級薪級表第3點及以上	-	-	9.47%	11.1%	10.44%
	首長級薪級表第1及2點	-	-	9.47%		
	高層薪金級別	10.97%	1.50%	9.47%		
	中層薪金級別	11.18%	1.29%	9.89%		
	低層薪金級別	10.84%	1.15%	9.89%		
1995	首長級薪級表第3點及以上	-	-	9.98%	10.1%	9.73%
	首長級薪級表第1及2點	-	-	9.98%		
	高層薪金級別	11.38%	1.40%	9.98%		
	中層薪金級別	11.36%	1.22%	10.14%		
	低層薪金級別	10.66%	1.05%	10.14%		
1996	首長級薪級表第3點及以上	-	-	7.68%	8.5%	8.63%
	首長級薪級表第1及2點	-	-	7.68%		
	高層薪金級別	8.89%	1.21%	7.68%		
	中層薪金級別	8.85%	1.18%	7.67%		
	低層薪金級別	7.92%	1.09%	7.67%		

## 附錄9(續)

## 1991至2001年薪酬趨勢調查委員會、香港僱主聯合會及香港人力資源管理學會之調查所得主要結果及公務員薪酬調整幅度

調查年度	薪金級別 <sup>1</sup>	薪酬趨勢調查委員會	增薪開支	公務員薪酬調整幅度(於調查年度四月一日生效)	香港人力資源管理學會	香港僱主聯合會
		薪酬趨勢總指標			整體加權平均數	整體加權平均數
1997	首長級薪金級表第3點及以上	-	-	6.90%	7.4%	6.94%
	首長級薪金級表第1及2點	-	-	6.90%		
	高層薪金級別	8.14%	1.24%	6.90%		
	中層薪金級別	8.02%	1.21%	6.81%		
	低層薪金級別	7.53%	1.15%	6.81%		
1998	首長級薪金級表第3點及以上	-	-	0%	5.4%	6.04%
	首長級薪金級表第1及2點	-	-	6.03%		
	高層薪金級別	7.30%	1.27%	6.03%		
	中層薪金級別	7.04%	1.25%	5.79%		
	低層薪金級別	6.25%	1.24%	5.79%		
1999	首長級薪金級表第3點及以上	-	-	0%	0.3%	0.27%
	首長級薪金級表第1及2點	-	-	0%		
	高層薪金級別	1.21%	1.34%	0%		
	中層薪金級別	2.12%	1.28%	0%		
	低層薪金級別	0.59%	1.13%	0%		
2000	首長級薪金級表第3點及以上	-	-	0%	0.8%	0.55%
	首長級薪金級表第1及2點	-	-	0%		
	高層薪金級別	0.87%	1.28%	0%		
	中層薪金級別	-0.70%	1.27%	0%		
	低層薪金級別	-0.62%	1.16%	0%		
2001	首長級薪金級表第3點及以上	-	-	4.99%	2.6%	2.50%
	首長級薪金級表第1及2點	-	-	4.99%		
	高層薪金級別	6.15%	1.16%	4.99%		
	中層薪金級別	3.55%	1.17%	2.38%		
	低層薪金級別	2.95%	0.98%	2.38%		

備註：

1. 3個非首長級薪金級別是：

低層：總薪金級表第10點以下或同等薪點(包括第一標準薪級)；

中層：總薪金級表第10點至33點或同等薪點；及

高層：總薪金級表第33點以上至一般紀律人員(主任級)薪金級表第38點或同等薪點。

## 附錄10

香港的本地生產總值及  
人均本地生產總值變動的統計數字

年度	本地生產總值 (以港幣億元計算) <sup>1</sup>	人均本地生產總值 <sup>1</sup> 按年的變動
1990	5,820	10.8%
1991	6,680	13.8%
1992	7,790	15.6%
1993	8,970	13.2%
1994	10,100	10.1%
1995	10,770	4.5%
1996	11,910	5.8%
1997	13,230	10.2%
1998	12,590	-5.7%
1999	12,270	-3.5%
2000	12,670	2.3%
2001	12,630	-1.2%

備註：

1. 本地生產總值根據開支面編製按當時市價計算。

資料來源：

1. 公務員事務局，*控制公務員編制的補充資料附件D*。
2. 政府統計處網頁：<http://www.info.gov.hk/censtatd/home.html>

## 附錄 11

## 香港政府開支和公務員薪酬開支的統計數字

年份	公務員薪酬開支 <sup>1</sup> (以港幣億元計)	佔政府開支的比率 <sup>2</sup>
1990	234.4	29.6%
1991	252.7	28.0%
1992	258.2	24.1%
1993	287.0	21.4%
1994	320.8	22.4%
1995	348.3	21.6%
1996	374.0	21.5%
1997	401.1	20.7%
1998	440.9	20.2%
1999	464.9	21.7%
2000	505.0	22.5%
2001	521.8	21.8%

備註：

1. 公務員薪酬開支按當時市價計算。公務員薪酬開支包括所有由政府一般收入帳目支付的公務員薪金和津貼，而這些公務員只包括在政府部門／局／辦事處工作的公務員，不包括借調到政府補助機構工作，以及在營運基金和房屋委員會工作的公務員。
2. 政府開支包括所有由政府一般收入帳目(即個人薪酬、與員工有關連的開支、部門開支、其他費用、資助金和非經常帳)、基本工程儲備基金、貸款基金和創新及科技基金支付的開支。由於營運基金和房屋委員會是財政獨立，並以本身的資源支付其開支，包括職員開支，因此其收支不計算入政府開支內。

資料來源：公務員事務局，控制公務員編制的補充資料附件D。



---

**參考資料**

1. Civil Service Branch, *Civil Service Pay Adjustment 1991-2001*.
2. Civil Service Bureau, *Civil Service Pay Adjustment 2001*, as discussed at the Finance Committee meeting on 6 July 2001.
3. Civil Service Bureau, *An Outline on the Management of the Civil Service*, October 2000.
4. Civil Service Bureau, *Civil Service Pay Policy and System*, December 2001.
5. Hong Kong Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service, *Interim Report on Civil Service Pay Policy (Report No.7)*, March 1982.
6. Hong Kong Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service, *First Report on 1989 Salary Structure Review (Report No. 23)*, October 1989.
7. Hong Kong Standing Commission on Civil Service Salaries and Conditions of Service, *Civil Service Starting Salaries Review 1999*, June 1999.
8. Press releases on 13 May 2002 and 6 May 2002 regarding results of the 2002 pay trend survey commissioned by the Pay Trend Survey Committee. Web site of the Government at <http://www.info.gov.hk>.
9. Finance Committee of the Legislative Council, *Records of Meeting on 17 July 1998 and 6 July 2001*.
10. Task Force on Review of Civil Service Pay Policy and System, *Interim Report Phase 1 Study*, April 2002.
11. The Employers' Federation of Hong Kong, *1994-2002 Pay Review Survey*.
12. The Financial Secretary, *The 1991/2-2001/2 Budget*.
13. The Hong Kong Institute of Human Resource Management, *Pay Trend Survey Report 1991-2001*.
14. The Hong Kong Institute of Human Resource Management, *Pay Trend Survey Report January 2002*, Feb 2002.
15. Web site of the Civil Service Bureau at <http://www.csb.gov.uk>.
16. Web site of the Employers' Federation of Hong Kong at <http://www.efhk.org.hk>.
17. Web site of the Government regarding Pay Trend Survey Committee at <http://www.info.gov.hk/cml/eng/cbc/b91.htm>.
18. Web site of the Joint Secretariat for the Advisory Bodies on Civil Service and Judicial Salaries and Conditions of Service at <http://www.info.gov.hk/jsscs/en/over/overview.htm>.