

立法會參考資料摘要

二零一五至一六年度公務員薪酬調整

引言

在二零一五年六月十六日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指**令二零一五至一六年度的公務員薪酬依照向四個中央評議會職方提出的薪酬調整方案調整，追溯至二零一五年四月一日開始生效—

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **3.96%**(相等於高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標加 0.5%)；
- (b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **4.62%**(相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標加 0.5%)；以及
- (c) 低層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **4.62%**(相等於中層薪金級別的建議薪酬調整幅度)。

理據

(A) 職方對薪酬調整方案的回應

2. 按照署理行政長官會同行政會議於二零一五年六月九日的決定，政府已向四個中央評議會職方提出上文第一段所述的薪酬調整方案。

3. 四個中央評議會職方對薪酬調整方案的回應載於附件A至D。概括而言—

- (a) 香港海外公務員協會(高級公務員評議會三個屬會其中之一)接納高層薪金級別的薪酬調整方案；
- (b) 香港高級公務員協會(高級公務員評議會另一屬會)重申要求高層薪金級別加薪 6%，以「公平地糾正現行年度薪酬調整機制的不足之處」和維持公務員士氣；

- (c) 香港政府華員會(華員會)(同時為高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會的屬會)，對在薪酬趨勢淨指標另外增加 0.5% 表示歡迎。他們認為薪酬調整方案符合既定的公務員薪酬調整機制，是一個相當正面的舉措。高於薪酬趨勢淨指標的薪酬調整方案，顯示政府尊重設有六項相關考慮因素的既定機制。總括而言，該會認為薪酬調整方案有助維持公務員薪酬調整機制以至薪酬趨勢調查的公信力。然而，華員會對政府沒有給予所有公務員劃一加薪 6.1% 表示失望，並要求政府重新考慮該會提出全體公務員加薪 6.1% 的要求。華員會提出的理據，包括薪酬調整幅度需跟上二零一四至一五年度整體甲類消費物價通脹(6.1%)，以保持公務員的購買力，以及在公務員面對不斷加劇的挑戰和壓力下，需要維持員工士氣和加強公務員的團結；
- (d) 警察評議會職方認為「在薪酬趨勢淨指標另外增加 0.5%」是「令人鼓舞的信息」，顯示行政會議在制訂薪酬調整方案時不單考慮了薪酬趨勢淨指標，亦同時考慮了其他五項相關因素。雖然如此，他們仍強調應參考二零一四至一五年度整體甲類消費物價通脹，重申要求公務員劃一加薪 6.13%。他們亦要求成立設有員工代表的常務委員會，以便在每年進行公務員薪酬調整工作時，研究該如何考慮六項相關因素；
- (e) 紀律部隊評議會職方表示「勉強」接受薪酬調整方案。他們樂見薪酬調整方案並非只單單跟隨薪酬趨勢淨指標，但仍對建議的薪酬增幅表示失望。他們仍然維持其意見，即每年的公務員薪酬調整幅度，不應低於該年度的甲類消費物價通脹數字；以及
- (f) 第一標準薪級公務員評議會職方表示，雖然薪酬調整方案的增幅仍然不及該會的薪酬調整要求以及二零一四至一五年度整體甲類消費物價通脹(6.1%)，但他們樂見行政會議在決定薪酬調整方案時，除了考慮薪酬趨勢淨指標外，亦同時考慮了五項相關因素(特別是員工的意見)。他們亦對遞增薪額開支日益增加的趨勢表示關注，並要求政府檢討扣除遞增薪額開支的做法。

(B) 政府的立場

4. 對於職方團體重申其加薪要求所提出的論據，我們的意見如下—

(a) 我們不同意有關薪酬調整幅度不應低於二零一四至一五年度的整體甲類消費物價通脹(即 6.1%)的訴求，原因是一

(i) 政策上而言，年度公務員薪酬調整的目的並非追蹤通脹，故此實無理由把薪酬調整幅度與任何特定通脹指數掛鈎；

(ii) 把公務員薪酬調整幅度與通脹掛鈎，無助達致保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的政策目標。過去亦很少出現從薪酬趨勢調查所反映的私營機構薪酬調整，與通脹數字完全一致的情況。倘若過往早已把公務員薪酬調整幅度與通脹掛鈎，公務員的薪酬水平可能已偏離私營機構的薪酬水平；以及

(iii) 我們認為甲類消費物價通脹並不是考慮生活費用的變動對全體公務員影響的最好和唯一參考。事實上，甲類消費物價指數只涵蓋全港住戶中開支較低的約 50%(按二零一四年物價水平調整的每月家庭開支，介乎 5,400 元至 22,200 元)；而綜合消費物價指數則反映消費物價變動對全港約 90%住戶的影響，這些住戶的開支範圍較大(按二零一四年物價水平調整的每月家庭開支，介乎 5,400 元至 77,800 元)。無論如何，政府在考慮生活費用的變動這個因素時，已顧及所有相關的消費物價指數數據，包括截至二零一五年三月的 12 個月內，整體及基本綜合、甲類、乙類及丙類消費物價指數的數字，以及二零一五年全年的整體及基本綜合消費物價通脹預測數字。我們就中層及低層薪金級別人員(佔所有公務員人數逾 87%)提出的薪酬調整方案，較二零一四至一五年度整體綜合消費物價通脹(4.5%)為高。

(b) 有意見指政府應為既定機制下的六項相關因素各自定下「比重」，我們認為沒有這樣的需要。因為年度薪酬調整是行政會議經通盤考慮全部六項相關因素後作出的決定，該決定是基於行政會議的判斷而作出，並非由數學公式計算所得，因

此無須指定該六項相關因素的比重。這種做法實際上亦不可行，因為「公務員士氣」等部分因素是不可量化的；

- (c) 有意見指二零一五年薪酬趨勢調查結果「有欠準確」或「錯誤」，我們亦認為此說法完全沒有根據，也不公平，因為—
- (i) 每年進行薪酬趨勢調查前，薪酬趨勢調查委員會(調查委員會)都會檢討和議定調查方法和調查範圍，二零一五年薪酬趨勢調查亦不例外。在檢討二零一五年薪酬趨勢調查的調查方法期間，職方代表已有機會提出他們對調查方法的疑慮供委員會討論，而二零一五年薪酬趨勢調查亦完全按照既定機制和調查委員會所議定的調查方法進行；
 - (ii) 在現時薪酬趨勢調查的制度下，已有有效措施以核實由參與公司所提供的薪酬數據。首先，薪酬研究調查組(調查組)的人員會向參與調查的公司發出調查指引，並會透過面談或電話通話向公司詳細解釋調查的詳情，以協助公司根據既定的調查方法填寫問卷。調查組在收到參與公司的薪酬數據後，會作多重仔細和嚴謹的覆檢，包括反覆檢視和覆核，再經由政府統計處的統計主任審核，並會在得到有關公司以書面確認數據準確無誤後，才把數據納入薪酬趨勢指標的計算。經累積逾 40 年的實際經驗(首次薪酬趨勢調查在一九七四年進行)，薪酬趨勢調查一直在社會上享有高度的公信力。有關核實薪酬數據的措施，詳情請參閱公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處(薪諮會聯合秘書處)發出的新聞公布，載於附件 E；以及
 - (iii) 有意見認為，剔除晉升員工的薪酬變動數據，或會低估私營機構的薪酬調整。我們不同意這項觀點。在一九八八年，由獨立人士組成的「公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會」(一九八八年調查委員會)在檢討年度公務員薪酬調整機制時，已詳細考慮如何處理因升職而得到的增薪問題。一九八八年調查委員會在其報告書中明確指出，「因升職和調職而得到的增薪，應繼續不列入薪酬趨勢指標的計算範圍內。升職和調職只會一次過給個別僱員加薪，與全面增薪無關。如把這

類增薪列入薪酬趨勢指標的計算範圍，便會歪曲了目的在顯示一般薪酬變動的計算結果。」

我們認為，二零一五年薪酬趨勢調查的結果已客觀反映 105 間參與調查機構的按年薪酬調整，因此在審議本年度的公務員薪酬調整時，應繼續考慮薪酬趨勢淨指標。假如職方認為薪酬趨勢調查的方法有可改善之處，他們可在調查委員會下一輪檢討調查方法時提出；

- (d) 我們認為無需要設立一個有員工代表的常務委員會，以研究如何考慮年度公務員薪酬調整之下的六項相關因素，因為—
 - (i) 在現行的機制下，四個中央評議會職方在向政府提交薪酬調整要求時，可就六項相關因素表達意見；而職方對薪酬調整的要求，是行政會議在決定年度公務員薪酬調整的其中一項考慮因素；及
 - (ii) 四個中央評議會職方都是調查委員會的成員，他們可以參與及監督每年薪酬趨勢調查的工作；該項調查的結果，經扣除遞增薪額開支後，就是行政會議決定每年薪酬調整幅度時應考慮的六項相關因素之一；以及
- (e) 扣除遞增薪額開支的做法，自一九八九年開始實行。有關做法以及計算薪酬趨勢總指標時，包括私營機構勞績獎賞及遞增薪額的做法，是按照一九八八年調查委員會的建議而實行的。一九八八年調查委員會認為如果薪酬趨勢調查包括私營機構的勞績獎賞及遞增薪額，為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。

5. 署理行政長官會同行政會議在審議薪酬調整方案時，曾詳細討論六項相關因素。經考慮這些因素和職方對薪酬調整方案的回應後，行政長官會同行政會議決定按照早前提出的方案調整二零一五至一六年度公務員的薪酬。有關建議符合保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的政策目標。

建議的影響

6. 二零一五至一六年度公務員薪酬調整的決定對環境、家庭、生產力及可持續發展均沒有影響；有關決定對《基本法》、財政和經濟的影響，則與二零一五年六月九日就此事宜所發出的立法會參考資料摘要所載相同。

宣傳安排

7. 公務員事務局局長在今天(二零一五年六月十六日)較早前已告知四個中央評議會職方二零一五至一六年度公務員薪酬調整的決定。公務員事務局會於今天稍後發出新聞稿和安排發言人回答傳媒查詢。

查詢

8. 有關參考資料摘要的查詢，可與公務員事務局首席助理秘書長徐曉露女士聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局

二零一五年六月十六日



香港政府華員會

HONG KONG CHINESE CIVIL SERVANTS' ASSOCIATION

中國香港九龍京士柏衛理道 8 號 8 Wylie Road, King's Park, Kowloon, Hong Kong, China

電話 Tel : (852) 23001066 圖文傳真 Fax : (852) 2771 1139 網址 Website : <http://www.hkccsa.org.hk>

本會檔號：(19) in 2/7/CCSA(XXI)

致香港特別行政區政府
公務員事務局局長
鄧國威先生

鄧局長：

應允許高、中、低層公務員劃一薪調 6.1%

謝謝您 2015 年 6 月 9 日的來信，告知署理行政長官會同行政會議向中央評議會職方提出 2015-16 年度公務員薪酬調整方案：公務員高層薪金級別薪調幅度為 3.96%，中、低層為 4.62%。

本會歡迎政府在薪酬趨勢淨指標上，予各公務員薪金級別作出上調，這符合既定的公務員薪酬調整機制，為相當正面的舉措。就今年的情況而言，這上調一方面可對因問題公司引致薪酬趨勢指標有誤而作出修正及彌補，另一方面則顯示政府尊重原有一籃子因素的機制。這對維持公務員薪酬調整機制、薪酬趨勢調查的公信力及認受性有立竿見影之效，屬明智之舉。

惟政府未有給予高、中、低層公務員劃一薪調 6.1%，本會表示失望，並期望當局重新考慮下列因素/意見，予行政長官會同行政會議作出決定：

- 正如所知，參考薪酬趨勢調查指標結果，實質上是早已過去一年度的滯後數字，作為“打工仔”的公務員在高樓價、高租金、高物價下，都期望薪調能追上 6.1%的甲類消費物價指數，從而紓緩通脹的壓力，某程度能維持其購買力，此亦為機制內須考慮的重要因素。政府作為全港最大的良好僱主，在這機制之下，容許公務員薪調能追上 6.1%的通脹，亦為應有之義。
- 不容忽視的是此際在泛政治化、民粹化下，市民的要求更趨高漲，長達兩個多月的“佔領”行動及有關政改的激烈爭拗，今香港經歷歷史上罕見的嚴峻挑戰，各級公務員承受了前所未有的工作壓力。預料未來，這種挑戰和壓力有增無減，政府施政更需要一支穩定、士氣高昂、堅守崗位的公務員隊伍的支持。容許公務員薪酬劃一上調 6.1%，有助公務員團隊士氣提高，有助凝聚公務員對政府的向心力。

本會希望政府重新考慮，予公務員劃一薪調 6.1%。

此外，非公務員合約制員工在各局/部門與公務員團隊並肩努力，為市民提供優質服務。儘管他們的聘用條件“獨立”於公務員，本會尚祈當局採取措施，一併上調非公務員合約制員工的薪酬，以提升他們的士氣及挽留有經驗人員，亦有利於促進他們與公務員的團隊協作精神。

署理會長



謹啓

(利葵燕)

2015年6月11日

English version only

只附英文版

**Hong Kong Senior Government
Officers Association**

Room 328, Central Government Offices
East Wing, 2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Mr. Paul TANG, JP
Secretary for the Civil Service
9/F, West Wing, Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue, Tamar, Hong Kong

Dear Mr. TANG,

10 June 2015

2015/16 Civil Service Pay Adjustment

We note the pay offers of 2015-16 civil service pay adjustment made by the Chief Executive-in-Council (CE-in-Council) to the Staff Side are 0.5% higher than the net Pay Trend Indices (PTIs).

By not following the net PTIs intuitively this year, it would be hard to say that the CE-in-Council has disregarded the other five factors namely: the prosperity of Hong Kong's economy; changes in the cost of living; the Government's healthy fiscal position; pay claims of the Staff Sides; and civil service morale.

Notwithstanding that, there remains a long overdue re-vamping of the existing deficiencies in the mechanism of annual pay adjustment for civil servants: namely the haphazard weighting in the consideration of the above factors, the inaccuracy of the PTIs, the indiscriminate deduction of payroll costs for all civil servants, etc., just to name a few.

We take the opportunity again to reiterate our pay adjustment proposal as outlined in our earlier pay claim letter and earnestly hope the CE-in-Council would re-consider its pay offer decision to fairly remedy the shortcomings of the present annual pay adjustment mechanism and to uphold the morale of Civil Servants.

Yours sincerely,



(CHAN Sai-kwing)
for Hong Kong Senior
Government Officers Association

English version only

只附英文版

**Association of Expatriate Civil
Servants of Hong Kong**
Room 327, Central Government Offices
East Wing, 2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Mr Paul TANG, JP
Secretary for the Civil Service
9/F, West Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong

10 June 2015

Dear Mr TANG,

2015/16 Civil Service Pay Adjustment

The AECS wishes to inform you that we accept the pay offer made by the Acting Chief Executive-in-Council, with effect from 1 April 2015, of a pay increase of 3.96 % for civil servants in the upper salary band.

We understand that the existing Pay Trend Survey methodology and the overall pay adjustment mechanism would still need to be continuously refined to move with the times.

Yours sincerely,



(Rebecca DRAKE)
for Association of Expatriate
Civil Servants of Hong Kong

警察評議會職方協會

香港軍器廠街一號警察總部

警政大樓三十九樓

電話 Telephone: 2860 2645

傳真 Fax: 2200 4355



**POLICE FORCE COUNCIL
STAFF ASSOCIATIONS**

39/F, ARSENAL HOUSE,
POLICE HEADQUARTERS,
1 ARSENAL STREET, HONG KONG.

協會檔號 OUR REF: CP PER SS C/4-85/2

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/75

11th June 2015

The Hon. TANG Kwok-wai, Paul, JP
Secretary for the Civil Service,
9/F., West Wing, Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Dear Mr. TANG,

2015-16 Civil Service Pay Adjustment

This letter sets out the Police Force Council Staff Side (PFC SS) response to the pay adjustment offers made to us in your letter dated 9th June 2015.

As we have stated in our earlier pay claim letter dated 28th May 2015, we take note that the year-on-year rate of change in average Consumer Price Index (CPI) (A) for 2014-2015 financial year was +6.13%, and we would like to reiterate that to meet the rising costs of living, the net pay adjustment this year for the Police Force should not be less than an increase of 6.13% across-the-board.

We note that the CE-in-Council decided in this year's pay offer to make an additional 0.5% increase on top of the net Pay Trend Indicators (PTIs), which is unprecedented since the establishment of the HKSAR. We acknowledge this as an encouraging indication that the CE-in-Council, in making its pay offer, has taken into account not only the PTIs, but also the other five pay factors. We also see this as a positive step towards the right direction in rectifying the flaws in the existing obsolete methodology of the Pay Trend Survey, and a due recognition of the PFC SS's stance on an urgent need to have a new survey mechanism.

**SUPERINTENDENTS'
ASSOCIATION**
警司協會

**HONG KONG
POLICE INSPECTORS'
ASSOCIATION**
香港警務督察協會

**OVERSEAS INSPECTORS'
ASSOCIATION**
海外督察協會

**JUNIOR POLICE OFFICERS'
ASSOCIATION**
警察員佐級協會

We sincerely recommend that a standing committee be set up, to examine all of the six pay factors, with broad and appropriate representations from the staff side of the civil service.

Yours sincerely,



Patrick KWOK
Chairman
SPA



Henry NGO
Chairman
HKPIA



Ron ABBOTT
Chairman
OIA



Joe CHAN
Chairman
JPOA

c.c. Commissioner of Police

紀律部隊評議會(職方)
Disciplined Services Consultative Council
(Staff Side)

本函檔號：SS/DSCC/P-3
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/75

Room 326, East Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong
Tel. No. 2810 2703
Fax No. 2537 6937

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
鄧國威先生, JP

鄧局長：

二零一五至一六年度公務員薪酬調整

謝謝你於二零一五年六月九日的來信。現將紀評(職方)對薪酬調整方案的意見臚列如下：

- (i) 紀評(職方)認為政府在決定二零一五至一六年度公務員薪酬調整幅度時，應充分考慮公務員士氣、年內生活費用的變動、香港的經濟狀況、政府的財政狀況及經濟增長成果；
- (ii) 紀評(職方)認為每年的公務員薪酬調整幅度應該不低於年內甲類消費物價指數的升幅，以追上通脹和維持同事的基本購買力。香港社會的安定繁榮、政策措施的有效推行、高質素服務的提供及競爭力等等，實有賴專業、團結及高效能的紀律部隊；

政府飛行服務隊機師工會
Government Flying Service
Pilots' Union

政府飛行服務隊空勤主任協會
Government Flying Service
Aircrewman Officers Association

政府飛行服務隊飛機工程師會
Government Flying Service
Aircraft Engineers Association

政府飛行服務隊飛機技術員工會
Government Flying Service
Aircraft Technicians Union

懲教事務職員協會(高級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Senior Section)

懲教事務職員協會(初級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Junior Section)

香港海關官員協會
Association of Customs &
Excise Service Officers

香港海關關員工會
Hong Kong Customs
Officers Union

香港消防控制組職員會
Hong Kong Fire Services
Control Staff's Union

香港消防處救護員會
Hong Kong Fire
Services Department
Ambulancemen's Union

香港消防處救護主任協會
Hong Kong Fire Services
Department Ambulance
Officers Association

香港消防主任協會
Hong Kong Fire Services
Officers Association

香港消防處職工總會
Hong Kong Fire Services
Department
Staffs General Association

香港入境事務助理員工會
Hong Kong Immigration
Assistants Union

入境事務主任協會
Immigration Service
Officers Association

(iii) 雖然紀評(職方)樂見來信中提出今年的公務員薪酬調整方案已非純粹依從薪酬趨勢淨指標，而是比二零一五年薪酬趨勢淨指標稍高，紀評(職方)對這薪酬加幅未完全滿意，並表示失望。另外，紀評(職方)認為政府不適宜過於著重市民對公務員薪酬調整的接受程度而忽視職方的合理要求。現時的社會和政治氣氛為紀律部隊人員帶來日增月益的沉重工作壓力是毋庸置疑的，一個合理的薪酬調整幅度可在一定程度上挽回同事的士氣。

2. 你的來信中提出的薪酬調整方案仍與紀評(職方)的要求有一段差距。儘管如此，倘若政府維持這薪酬調整方案，紀評(職方)會無奈地接受。



紀律部隊評議會(職方)主席 盧凱詩

二零一五六月十一日

Chinese version only

只附中文版

Annex D
附件 D

Rm. 326, 3/F,
East Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong.

第一標準薪級公務員評議會(職方)
MODEL SCALE 1 STAFF CONSULTATIVE COUNCIL
(STAFF SIDE)

香港添馬添美道2號
政府總部東翼8樓826室
電話：2810 2209
傳真：2537 8630

Tel No.: 2810 2209
Fax No.: 2537 8630
E-mail: heather_hc_chan@csb.gov.hk

本函檔號：SSMOD/SAL/PAY/5/7/1 Pt.27
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/75

香港添馬添美道2號
政府總部西翼
公務員事務局局長
鄧國威先生

尊敬的鄧局長：

二零一五至一六年度公務員薪酬調整

局方在2015年6月9日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/75)收悉，現作出以下回覆。

本會職方曾於2015年5月28日去信局方，要求低層薪金級別加薪6.1%。對於署理行政長官會同行政會議所提出的薪酬調整方案，本會職方認為雖然政府今次建議的加幅4.62%已高於薪酬趨勢調查淨指標，但建議加幅仍然未能追上甲類消費物價指數，基層公務員的購買力無疑受損。

然而，職方亦看到政府本年度不只按薪酬趨勢調查淨指標調薪，而建議為各個薪金級別在淨指標上再調高 0.5%，顯示政府有考慮到職方的強烈意見。儘管建議加幅未能達到職方要求，本會職方仍樂見政府有考慮薪酬趨勢調查淨指標以外的五大調薪因素，算是薪酬調整事宜上的一個突破。

一評職方一直尊重現行的薪酬調整機制，但正如職方於 5 月 28 日的來信提到，由於遞增薪額開支的數字有著持續攀升的趨勢，這對已達頂薪的公務員非常不公平，政府必須正視此問題。職方促請政府檢討現行扣除遞增薪額開支的安排，讓同事得到應有的薪酬調整。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席李惠儀



2015 年 6 月 11 日

回應傳媒關於二零一五年薪酬趨勢調查的查詢

就有傳媒查詢，關於二零一五年薪酬趨勢調查事宜，公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處發言人今日（六月九日）回覆如下：

第一，就高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標由 3.42 % 上調 0.04 % 至 3.46 % 一事，發言人解釋，薪酬趨勢調查委員會（委員會）在審核二零一五年（即本年度）薪酬趨勢調查報告的會議期間，遇到一個特殊情況。委員會留意到，有一間公司就二零一四年（即上年度）的薪酬趨勢調查所提交的數據，補充額外資料。有關額外補充資料牽涉該公司上年度提交的數據，因此並不影響本年度薪酬趨勢指標的計算。

儘管如此，委員會經詳細討論此特殊情況後，同意作出例外的處理，即將有關去年的補充資料所引致本屬去年度的調整，納入本年度的薪酬趨勢指標之內。因應上述特殊情況作出例外調整後，高層薪金級別的薪酬趨勢總指標由 4.42 % 向上調整 0.04 % 至 4.46 %（而扣減公務員遞增薪額開支後的薪酬趨勢淨指標則由 3.42 % 向上調整 0.04 % 至 3.46 %）。

二零一五年薪酬趨勢調查結果是準確無誤的，上述修訂與二零一五年薪酬趨勢指標的計算無關。委員會所提出的調整只是將上述公司就二零一四年提供的額外資料而引致本屬去年度的調整，額外加入於二零一五年的薪酬趨勢指標之內。

第二，就有何機制核實參與調查的公司所提供的薪酬調整數據，發言人解釋，私營機構參與調查屬自願性質，按信任制度提供資料。經過四十多年的實際經驗，充分證明這個機制切實可行，而整個薪酬趨勢調查制度亦一直在社會上享有高度的公信力。

此外，這機制亦有多項的措施，協助公司提交全面和準確的資料。首先，在進行調查時，為協助公司提交全面和準確的薪酬數據，薪酬研究調查組會向公司發出調查指引，並會在面談

或電話通話時向公司詳細解釋調查的詳情及解答他們的問題，以協助公司根據既定的調查方法完成問卷。

再者，薪酬研究調查組在收集公司的薪酬數據後，會作多重仔細和嚴謹的覆檢，包括由調查組內不同組別反覆檢視和覆核，再經由政府統計處的統計主任審核，並會在得到公司的書面確認後，才把有關數據納入薪酬趨勢指標的計算。

第三，就薪酬趨勢調查不包括級內晉升員工的薪酬變動，會否導致薪酬趨勢調查的結果低估了私營機構員工的實際年度薪酬變幅，發言人解釋，早在一九八八年，由獨立人士組成的「公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會」，已在檢討年度公務員薪酬調整機制時，詳細考慮如何處理因升職而得到的增薪這個問題。該調查委員會在其報告書中明確指出，「因升職和調職而得到的增薪，應繼續不列入薪酬趨勢指標的計算範圍內。升職和調職只會一次過給個別僱員加薪，與全面增薪無關。如把這類增薪列入薪酬趨勢指標的計算範圍，便會歪曲了目的在顯示一般薪酬變動的計算結果」。

因應該調查委員會的建議，現時的薪酬趨勢調查問卷，已有清楚解釋何謂「晉升」。根據問卷的指引，「晉升」是指僱員擔任一個責任較重的新職位，而其空缺則由另一人填補，在這種情況下的晉升所獲得的薪酬調整不應納入薪酬趨勢調查內。有關指引有助確保參與調查公司清楚理解「晉升」的定義，有效防止他們剔除不應剔除的加薪數據。

事實上，市場上由人力資源機構所進行的薪酬趨勢調查（包括由香港人力資源管理學會所進行的年度調查），亦採用相同的處理方法，剔除因「晉升」這項純個人的因素而帶來的薪酬調整。

二零一五年六月九日（星期二）

完