

## 立法會參考資料摘要

### 二零一七至一八年度公務員薪酬調整

#### 引言

在二零一七年六月六日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**向四個中央評議會<sup>1</sup>職方提出以下薪酬調整方案，生效日期追溯至二零一七年四月一日-

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **1.88%**(相等於高層薪金級別薪酬趨勢淨指標加 0.5%)，但高層薪金級別內任何一個薪點均不應低於 67,270 元；
- (b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **2.94%**(相等於中層薪金級別薪酬趨勢淨指標加 0.5%)；以及
- (c) 低層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **2.94%**(相等於中層薪金級別薪酬調整方案)。

#### 理據

##### 公務員薪酬政策

2. 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人員，為市民提供有效率和成效兼備的服務，以及保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，以確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。為推行這項政策，政府按照行政會議於二零零七年通過的更完備的公務員薪酬調整機制，定期進行三類不同的調查，以比較公務員薪酬和私營機構薪酬情況。這些調查包括(a)每年一次的薪酬趨勢調查；

<sup>1</sup> 四個中央評議會是高級公務員評議會、警察評議會、紀律部隊評議會和第一標準薪級公務員評議會。

(b)每三年一次的入職薪酬調查，以比較公務員文職職系的入職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的入職薪酬；以及(c)每六年一次的薪酬水平調查，以確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬大致相若。

## 年度薪酬趨勢調查

3. 年度薪酬趨勢調查於一九七四年首次進行，目的是確定私營機構的按年薪酬調整幅度。薪酬趨勢調查的結果，即三個薪金級別的薪酬趨勢總指標，在扣除公務員的遞增薪額開支<sup>2</sup>後，會得出薪酬趨勢淨指標，作為既定的年度公務員薪酬調整機制(既定機制)的其中一項考慮因素。扣除遞增薪額開支的做法，自一九八九年開始實行。這個做法及計算薪酬趨勢總指標時一併計入私營機構的級內遞增薪額和勞績獎賞的做法，都是按照一九八八年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)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級內遞增薪額和勞績獎賞，則為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。

4. 自一九八三年以來，年度薪酬趨勢調查一直由薪酬趨勢調查委員會(薪趨會)授權進行，並且予以監督。薪趨會由三方代表組成，包括四個中央評議會職方的代表、兩個與公務員薪俸及服務條件事宜相關的獨立諮詢組織<sup>3</sup>的代表，以及政府官員。每年在進行薪酬趨勢調查前，薪趨會均會檢討和議定調查方法及調查範圍，然後向薪常會提交有關薪酬趨勢調查方法的建議，以供薪常會通過。薪常會在考慮薪趨會的建議後，會向政府提交薪酬趨勢調查方法的建議，以供考慮。在獲得薪常會通過和政府支持後，薪趨會便會授權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年度薪酬趨勢調查。

---

<sup>2</sup> 遞增薪額開支是指給予仍未達至其職級頂薪點的公務員的增薪額所涉及的開支佔總薪金開支的百分比。

<sup>3</sup> 該兩個獨立諮詢組織為公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)。

## 既定機制

5. 在年度薪酬趨勢調查完成後，政府會邀請行政會議考慮包括以下多項相關因素，就向四個中央評議會職方提出的薪酬調整方案提供意見-

- 薪酬趨勢淨指標
- 香港經濟狀況
- 生活費用的變動
- 政府的財政狀況
- 職方對薪酬調整的要求
- 公務員士氣

倘若向職方提出的薪酬調整方案與他們對薪酬調整的要求有所不同，政府會再次諮詢職方，然後就二零一七至一八年度公務員薪酬調整尋求行政會議的決定。廉政公署人員並非公務員，但根據政府的政策，年度公務員薪酬調整會延伸至廉政公署人員。

## 薪酬趨勢淨指標

6. 依照上文第 4 段所載的既定安排，薪趨會在授權薪酬研究調查組進行二零一七年薪酬趨勢調查前檢討和議定調查方法。薪常會及政府全盤接納薪趨會就二零一七年薪酬趨勢調查方法所提的建議。薪趨會亦已確保二零一七年薪酬趨勢調查依照既定安排和議定的方法進行，詳情載於**附件 A**。

A

7. 二零一七年薪酬趨勢調查的調查期涵蓋二零一六年四月二日至二零一七年四月一日的 12 個月。薪趨會在調查中蒐集了 111 間公司共 156 238 名僱員(包括 86 間規模較大公司的 154 707 名僱員和 25 間規模較小公司的 1 531 名僱員)的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零一七年薪酬趨勢調查結果載列如下-

薪金級別 <sup>4</sup>	基本薪金指標 [A]	額外酬金指標 [B]	薪酬趨勢總指標 <sup>5</sup> [A] + [B]
高層	3.31%	-0.78%	<b>2.53%</b>
中層	4.47%	-0.96%	<b>3.51%</b>
低層	4.01%	-0.23%	<b>3.78%</b>

8. 薪趨會於二零一七年五月二十五日舉行會議，審議二零一七年薪酬趨勢調查的結果。在十名出席會議的委員當中，有九名確認二零一七年薪酬趨勢調查的結果，並確定該項調查是遵照議定的方法進行。其餘一名代表高級公務員評議會職方的委員則「有保留地」確認調查結果。代表警察評議會職方的兩名委員及代表紀律部隊評議會職方的另外兩名委員均沒有參與二零一七年薪酬趨勢調查的工作，因此沒有確認調查結果<sup>6</sup>。另外一名代表高級公務員評議會職方的委員亦沒有出席當日會議以確認調查結果，儘管該委員曾出席薪趨會先前就二零一七年薪酬趨勢調查而舉行的所有會議，並同意有關調查方法。

9. 薪趨會於二零一七年五月二十五日向政府呈交調查報告。薪酬趨勢淨指標如下-

<sup>4</sup> 在二零一七年薪酬趨勢調查中，三個薪金級別的薪幅分別為-

(a)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 39 點或同等薪點，即 65,151 元至 132,580 元；

(b)中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 21,255 元至 65,150 元；以及

(c)低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 21,255 元。

<sup>5</sup> 薪酬趨勢總指標是基本薪金指標與額外酬金指標的總和。基本薪金指標涵蓋基於(a)生活費用；(b)一般經濟繁榮和公司業績；(c)薪酬市值一般變動；以及(d)級內遞增薪額和勞績獎賞而給予僱員的薪金調整。額外酬金指標涵蓋基本薪金以外的酬金調整，例如「第十三個月薪金」、年終花紅酬金、佣金及其他非固定／酌情發放／一次過發放的花紅酬金等。兩項指標均不涵蓋附帶福利和津貼(例如房屋津貼、股票期權及教育津貼等)的變動。

<sup>6</sup> 紀律部隊評議會的職方代表及警察評議會四個屬會中的三個屬會的職方代表自二零一三年起退出薪趨會(警司協會除外，該會以觀察員身分留在薪趨會)，但薪趨會秘書處仍繼續向他們發出開會通知、會議文件及記錄。

薪金級別	薪酬趨勢 總指標 [C]	二零一六至一七年度 遞增薪額開支 [D]	薪酬趨勢淨指標 [C] - [D]
高層	2.53%	1.15%	<b>1.38%</b>
中層	3.51%	1.07%	<b>2.44%</b>
低層	3.78%	1.96%	<b>1.82%</b>

## 香港經濟狀況

10. 香港經濟繼在二零一六年全年實質溫和增長 2.0%後，在二零一七年第一季按年顯著增長 4.3%。二零一七年全年增長預測為 2%至 3%。隨着經濟情況好轉，勞工市場維持偏緊。最新公布經季節性調整的失業率為二零一七年二月至四月的 3.2%，基本上顯示全民就業。勞工收入在過去一年錄得穩健增長，升幅遍及各行各業。二零一六年全年合計，督導級及以下僱員的名義工資和就業人士平均薪金均上升 3.7%。

## 生活費用的變動

11. 截至二零一七年三月的 12 個月內，反映消費物價變動對全港 90%住戶所造成影響的整體綜合消費物價指數(相較甲類、乙類及丙類消費物價指數只分別涵蓋全港 50%、30%及 10%的住戶)平均為 1.8%。截至二零一七年三月的 12 個月內，整體及基本<sup>7</sup>綜合、甲類、乙類及丙類消費物價指數<sup>8</sup>見下表-

	綜合 消費物價指數	甲類 消費物價指數	乙類 消費物價指數	丙類 消費物價指數
整體	1.8%	2.1%	1.8%	1.7%
基本	2.0%	2.2%	1.9%	1.7%

<sup>7</sup> 整體消費物價指數計及政府所有一次性紓困措施的影響，而基本消費物價指數則剔除所有紓困措施的影響。

<sup>8</sup> 資料來源：政府統計處在二零一七年四月二十一日公布的消費物價指數月報(二零一七年三月份)。有關消費物價指數，是根據基期為二零一四至一五年的消費物價指數數列計算。

12. 二零一七年全年的整體綜合消費物價指數預測為 1.8%<sup>9</sup>。

## 政府的財政狀況

13. 政府的財政狀況於短期內持續穩健。二零一六至一七年度的綜合盈餘為 1,108 億元，二零一七至一八年度的綜合盈餘則預計為 163 億元。根據中期財政預測，政府於未來五年的財政預算將維持大致平衡。由於非常繁重的工務工程計劃的開支需要，以及為加強福利和醫療服務，以應對人口老化而產生的額外經常性開支，二零二零至二一年度及二零二一至二二年度的綜合帳目預計會錄得赤字。

14. 政府於二零一二至一三年度和二零一七至一八年度之間的年度開支趨勢增長為 5.4%，比同期的名義本地生產總值年度趨勢增長(5%)為高。展望未來，預期政府開支的年度趨勢增長為 6.2%，名義本地生產總值的預計年度趨勢增長相比則為 4.5%。

## 職方對薪酬調整的要求

B 15. 四個中央評議會職方對薪酬調整的要求(載於附件 B)概列於下表 -

職方	高層 薪金級別	中層 薪金級別	低層 薪金級別
(I) 高級公務員評議會 <sup>10</sup>			
(a) 香港政府華員會		3%	
(b) 香港高級公務員協會	4.19%	不適用	不適用
(II) 警察評議會		4.72%	
(III) 紀律部隊評議會		不少於 4.3%	
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	不適用	不適用	4%

<sup>9</sup> 預測二零一七年全年的基本綜合消費物價指數為 2%。

<sup>10</sup> 香港海外公務員協會(高級公務員評議會三個屬會之一)沒有提出對薪酬調整的要求。

16. 職方對薪酬調整的要求簡述如下-

- (a) 香港政府華員會(該會是高級公務員評議會和第一標準薪級公務員評議會的屬會)要求所有薪金級別加薪 3%。該會對薪酬調整的要求考慮到二零一七年薪酬趨勢調查；政府應與公務員分享經濟繁榮的成果的期望；有需要維持甚至改善公務員的購買力；以及公務員面對日益增加的工作壓力，政府應提升公務員士氣；
- (b) 香港高級公務員協會(高級公務員評議會的另一個屬會)要求高層薪金級別的薪酬調整沿用二零一六至一七年度的調整幅度(即 4.19%)。該會亦要求廢止扣除遞增薪額開支的做法；
- (c) 警察評議會職方因應其本身進行的薪酬趨勢調查，並考慮到公務員的士氣，要求全體公務員劃一加薪 4.72%。警察評議會職方重申，他們要求停止扣除遞增薪額開支；
- (d) 紀律部隊評議會職方經考慮其他五項相關因素後(即不包括薪酬趨勢淨指標)，要求全體公務員劃一加薪不少於 4.3%，並強調政府應致力維持紀律部隊人員應付基本生活費用的能力，以及與員工分享經濟增長的成果；以及
- (e) 第一標準薪級公務員評議會職方經考慮薪酬趨勢淨指標以及其他五項相關因素後，要求低層薪金級別加薪 4%，並強調薪酬調整不應令低層薪金級別公務員的購買力有所下降，而且有需要檢討扣除遞增薪額開支的安排。第一標準薪級公務員評議會職方亦假設政府會調高低層薪金級別的薪酬調整幅度，與中層薪金級別看齊。

### 公務員士氣

17. 公務員普遍認為他們工作繁重，而且面對的挑戰和壓力與日俱增。他們因而期望合理的加薪安排以維持士氣。

## 二零一七至一八年度公務員薪酬調整方案

18. 經考慮上文第 6 至 17 段所開列並分析既定機制下的相關因素後，行政長官會同行政會議決定向職方提出以下的二零一七至一八年度薪酬調整方案 -

薪金級別	公務員人數 <sup>11</sup>	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 365	不適用 <sup>12</sup>	<b>1.88%</b>
高層	18 878	1.38%	<b>1.88%</b>
中層	117 280	2.44%	<b>2.94%</b>
低層	29 915	1.82%	<b>2.94%</b>

19. 總括而言，高層和中層薪金級別的薪酬調整方案加薪幅度相等於該等薪金級別的薪酬趨勢淨指標加 0.5%，但高層薪金級別內任何一個薪點均不應低於 67,270 元。至於低層薪金級別，其薪酬調整方案與中層薪金級別看齊。此外，對於年度薪酬趨勢調查並不涵蓋的首長級公務員，按照自一九八九至九零年度以來沿用的做法，他們的薪酬調整方案與高層薪金級別相同。

20. 根據薪酬調整方案，按高層薪金級別最低薪點(即總薪級表第 34 點，金額經 1.88%調整後為 66,975 元)支薪的人員，與按中層薪金級別最高薪點(即總薪級表第 33 點，金額經 2.94%調整後為 67,065 元)支薪的人員相比，前者的月薪會較後者少 90 元。至於其他公務員薪級表(即一般紀律人員(主任級)薪級表及警務人員薪級表)中屬高層薪金級別的同等薪點，有關薪級表的高層薪金級別最低薪點仍能維持些微的較高薪距(25 元)。高層薪金級別最低薪點與中層薪金級別最高薪點維持合理薪距，不但從公務員薪酬政策的角度來看屬合理，對維持相關薪點員工的士氣也至為重要。為此，行政長官會同行政會議決定採納類似二零零九至一零年度公務員薪酬調整<sup>13</sup>的安排，給予總薪級表第 34 點(及公務員體系其

<sup>11</sup> 數字反映截至二零一七年三月三十一日的情況，並包括約 19 700 名借調到或任職於以營運基金形式運作的部門、受資助機構或其他公營機構的公務員。

<sup>12</sup> 薪酬趨勢調查並不涵蓋在私營機構收取與首長級公務員同等薪酬的僱員。職方提出對薪酬調整的要求，亦不包括首長級公務員。

<sup>13</sup> 在二零零九至一零年度的公務員薪酬調整中，高層薪金級別減薪 5.38%，低層和中層薪金級別則凍薪。為確保高層薪金級別最低薪點不低於中層薪金級別的最高薪點，行政長官會同行政會議通過，高層薪金級別內的任何一個薪點在減薪後均不應低於 48,700 元(即較中層薪金級別的上限 48,400 元多 300 元)。



他同等薪點)額外加薪，以糾正情況。經額外加薪的總薪級表第 34 點及同等薪點(即一般紀律人員(主任級)薪級表第 20 點及警務人員薪級表第 36 點)的金額將為 67,270 元。根據政府的政策，年度公務員薪酬調整會延伸至廉政公署人員，因此廉政公署人員薪級表也會作出同樣安排。

21. 上述的薪酬調整方案(包括在薪酬趨勢淨指標加 0.5%及向低層薪金級別公務員提出與中層薪金級別公務員一致的薪酬調整方案)，是行政長官會同行政會議經全面考慮既定機制下所有相關因素的情況而作出的一次性安排，有關決定不會成為未來年度公務員薪酬調整的先例。按既定機制，行政長官會同行政會議在考慮每年的情況後，會就年度公務員薪酬調整作決定。

### 薪酬調整方案的生效日期

22. 按照既定做法，行政長官會同行政會議決定薪酬調整方案的生效日期追溯至二零一七年四月一日。

### 其他相關事項

23. 公務員薪酬調整並不適用於法官及司法人員、政治任命官員、非公務員合約僱員及資助機構員工(按公務員薪級表支薪的資助學校界別的教學及相關人員除外)。有關的政策背景載述於附件 C。

C

### 影響

24. 薪酬調整方案符合《基本法》，包括有關人權的條文。方案對環境、生產力和可持續發展沒有影響，亦不涉及性別議題，但將對家庭帶來正面影響。

25. 預計薪酬調整方案(如落實執行的話)對公務員、廉政公署人員和資助機構的按年財政影響如下-

以百萬元為單位

(a)	公務員	2,569 <sup>14</sup>
(b)	廉政公署人員*	20
(c)	資助機構	2,888 <sup>15</sup>
(d)	輔助部隊	6
	合計	5,483 <sup>16</sup>

\* 廉政公署人員並非公務員，但根據政府的政策，年度公務員薪酬調整會延伸至他們。

26. 公務員佔總勞動人口約 4%，他們的薪酬佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約 7%。公務員和資助機構僱員的薪酬總額，佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約 16%。由於薪酬調整方案與去年私營機構的薪酬調整比較相對溫和，因此對整體人力市場的影響應屬於少。薪酬調整對通脹的影響應微不足道。

## 宣傳安排

27. 公務員事務局局長在今天(二零一七年六月六日)下午較早時候已向四個中央評議會職方提出薪酬調整方案。當局會於今天稍後發出新聞稿，並安排發言人回答傳媒查詢。

## 查詢

28. 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謝詠誼女士聯絡(電話：2810 3112)。

**公務員事務局**  
二零一七年六月六日

<sup>14</sup> 這個數字包括約 19 700 名借調到或任職於以營運基金形式運作的部門、受資助機構或其他公營機構的公務員的薪酬調整所引致的額外開支，金額約為 2.39 億元。這個數字亦包括支付予在二零一七至一八年度退休的公務員的預計額外退休金開支，數額約為 3.58 億元。

<sup>15</sup> 這個數字不包括借調到或任職於資助機構的公務員的薪酬調整所引致的財政開支，有關款額包括在上述(a)項內。

<sup>16</sup> 這個數字包括為總薪級表第 34 點(及同等薪點)額外加薪所引致的預計額外開支，金額約為 1,510 萬元。

## 薪酬趨勢調查

年度薪酬趨勢調查由薪趨會授權進行。薪趨會由三方組成，成員包括－

- (a) 四個中央評議會職方的代表(共十名)；
- (b) 薪常會和紀常會的代表(三名)；以及
- (c) 政府代表(兩名)。

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亦是其中一名委員。

2. 薪酬趨勢調查蒐集各主要經濟行業內參與調查機構的僱員的基本薪金和額外酬金(後者如「第十三個月薪金」、年終花紅酬金／佣金及其他非固定／酌情發放／一次過發放的花紅酬金等)的按年變動。基於下列因素而給予僱員的薪金調整均包括在內－

- (a) 生活費用；
- (b) 一般經濟繁榮和公司業績；
- (c) 薪酬市值一般變動；以及
- (d) 級內遞增薪額和勞績獎賞。

附帶福利和現金津貼(如房屋津貼)的改變，以及因內外對比關係<sup>1</sup>而作出的薪酬調整及／或為遵守法定最低工資規定而作出的薪酬調整，均不會計入薪酬趨勢指標內。

3. 從規模較大(僱用至少 100 名員工)的公司和規模較小(僱用 50 至 99 名員工)的公司蒐集所得的薪酬調整數據，會分別按 75% 和 25% 的比重整合。有關數據會按三個薪金級別(即高層、中層及低層)整理，然後按上述比重為每個薪金級別計算出基本薪金指標和額外酬金指標。

---

<sup>1</sup> 因外部對比關係而作出的調整，是指因應其他公司支付予同類工作的薪金而給予公司內某一特定類別僱員的薪金調整。

4. 各個薪金級別的兩個指標的總和，便是該級別的薪酬趨勢總指標。每個薪金級別的薪酬趨勢總指標在扣除相關的公務員遞增薪額開支(即給予仍未達至其職級頂薪點的公務員的增薪額所涉及的開支佔總薪金開支的百分比)後，便得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標。

## 二零一七年薪酬趨勢調查的方法

5. 每年進行薪酬趨勢調查前，薪趨會都會檢討和議定調查方法和調查範圍。經進行最新一輪檢討後，薪趨會建議二零一七年薪酬趨勢調查沿用二零一六年薪酬趨勢調查的方法。薪趨會的建議獲薪常會全面接納，並無提出其他意見。薪趨會在二零一七年二月九日的會議上，正式授權薪酬研究調查組進行二零一七年薪酬趨勢調查。



## 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：(85) in 27/CCSA(XXI)

致香港特別行政區政府  
公務員事務局局長  
張雲正先生

尊敬的張局長：

### 2017-18 年度公務員薪酬調整

#### 華員會建議：高、中、低層劃一上調 3%

經全面考慮多項因素，作為高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會職方成員之一的香港政府華員會(本會)，現向政府建議：2017-18 年度公務員薪酬調整，高、中、低層薪金級別應劃一上調 3%。

本會考慮的眾多因素，包括：

#### (1) 各級公務員有理由維持並改善購買力

香港自 1974 年確立的現行公務員薪酬調整機制，向來不但容許身為“打工仔”的公務員維持薪酬的購買力，以對抗並紓緩通脹帶來的壓力，並容許盡可能改善之。因而，給予各級公務員的薪酬調整幅度高於與調查年度同期的甲類消費物價指數，完全合理。

由此可知，若高層、低層薪金級別公務員的新調幅度只依據低於通脹率的 1.38%、1.82% 薪酬趨勢淨指標，就會明顯偏離當年確立公務員薪酬調整機制的初心。

#### (2) 各級公務員應可分享經濟成果

根據 1974 年確立至今的現行公務員薪酬調整機制，公務員須分享/分擔經濟的起伏。多年前，香港受亞洲金融風暴嚴重衝擊之際，本會即已據此機制指出：在經濟衰退、嚴重財赤下，需要公務員凍薪/減薪，與社會共渡時艱，為應有之義；而容許公務員適當分享經濟成果，同為應有之義。

本會注意到上一財政年度，不但政府繼續有巨額財政盈餘，本港去年第 4 季的 GDP 為 3.2%，今年第 1 季的 GDP 更有 4.3% 的增長，且預估走勢良好。因而，政府無理由不允許全體公務員適當分享經濟成果。

#### (3) 參與調查公司填報的“勞績獎賞”可能壓低了薪酬趨勢指標

薪酬趨勢調查結果為公務員薪酬調整的其中一個重要考慮因素。因而調查及參與調查的公司能否嚴格遵循薪酬趨勢調查委員會官職薪常會三方已協議的調查方法，不致影響調查結果的準確性、公正性，至關重要。

然而，本會經深入審核 2017 年薪酬趨勢調查報告後，在有限的時間裏已發現有 15 間公司所填報的“勞績獎賞”，有偏離調查方法之嫌。涉及的公司有大、有小，所涉調查人口有 30,303 及 315 者，佔調查人口分別為 19.6% 及 20.6%，其可能的負面影響不容忽視。據此，本會對是次調查報告只能作“有保留確認”。

上述申報“勞績獎賞”偏離調查方法的做法，極有可能壓低了薪酬趨勢調查指標。故此，本會認為，當局在考慮 2017-18 年度公務員薪酬調整幅度時，應以此列作考慮因素之一。

#### (4) “低跟中”乃機制內一貫做法

現行機制自 1974 年確立起，即規定參與調查的公司必須為穩健良好的僱主，須有一定的規模，並在員工薪酬方面，有一套合理和有系統的架構。其目的在體現政府須為良好僱主的政策。

正是基於此，當時的港英政府接受了 1988 年仲裁委員會的建議，由 1989 年起，若薪酬趨勢調查結果顯示，低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標低於中層，則會調高至與中層同一水平(即所謂“低跟中”)，除非另有強而有力的理由。這做法也一定程度上起到了避免高、中、低層公務員的薪酬差距過於擴大的作用，具社會公義性。這已成為公務員薪酬調整機制的不可或缺的部分。希望當局不要背離這行之多年的機制。

#### (5) 低層扣減的“遞增薪額”為歷史新高及高、中層為近年新高

今次須予扣減的低層薪金級別公務員的“遞增薪額”，為自 1989 年有關扣減機制確立以來的歷史新高，而高、中層薪金級別公務員的亦為近年新高。其結果是：各薪金級別公務員的“薪酬趨勢淨指標”遠落後於調查顯示的私營市場在過去一年的薪酬調整。

這是由於 2007 年開始解凍的公務員的招聘，以及近年公務員的退休高峰，大量公務員新聘入職，致出現因這特殊情況致“遞增薪額”偏高的情況。對這類情況，當局本應有如本會幾年前的建議，及早研究相關的各種牽連影響，卻未能“從善如流”。由是亦令更多的公務員同事質疑扣減的合理性問題，至今得不到釐清，進一步影響員工關係。

本會認為，政府在考慮公務員薪調幅度時，有必要因應“薪酬趨勢淨指標”因受“人為因素”影響致偏低的情況，作出調整。

#### (6) 提升公務員士氣、穩定公務員隊伍仍至關重要

毋庸置疑，在後“佔領”、後旺角暴亂的香港社會，政府的管治已經越發艱難。在本屆政府已只剩下一個月的任期、即將與下屆政府交接，而下屆政府面對的預料將是越趨民粹化、泛政治化的局面，情況之複雜、嚴峻及牽連之大，不容低估；更何況尚須面對如何擺脫香港經濟繼續被邊緣化、能否把握機遇創造新局面。因而，特區政府擁有一支穩定、高效、具創新能力，又不可或缺的高昂士氣

的公務員隊伍至關重要。

然而，實際上，多年來，因當局無視本會的改善建議，公務員的士氣已因眾多原因屢屢受損，例如：2009年高層薪金級別公務員減薪5.8%、中低層凍薪；不少職系的人職薪酬長期不作職系架構檢討，致明顯比私營市場低；公務員不少職系人手緊絀，工作量、工作壓力有增無減；晉升機會普遍不多，單一職系則完全沒有晉升前途；語言暴力惡化，得不到遏止，等等。令人詫異及擔心的是2015/16年新入職未過試用期的公務員佔辭職者高達60%。若今年的薪酬調整並不合理，對公務員士氣無異於“落井下石”。

### 薪酬趨勢指標實為上一年度的調查結果

本會必須指出的是，公務員薪酬調整的其中一個重要考慮因素——薪酬趨勢指標是滯後的調查結果，公務員的薪酬調整實際上是落後於私營機構、實質上只是在“追趕”私營機構上一年度的薪酬調整。

### 官職雙方考慮多項因素，向來不限6項

回歸以來，特區政府只懂“蕭規曹隨”，跟隨前港英政府在後過渡期改變了的錯誤做法，一直強調調整公務員薪酬，只考慮6項因素。這實際上背離了1974年確立的現行公務員薪酬調整機制，罔顧多年來，政府即使羅列多項通常會予以考慮的因素，但從不作出量化規限。事實上，彌補過往薪調的“不足之數”（shortfall）、顧及港元貶值帶來的影響、避免刺激通脹、對因問題公司引致薪酬趨勢指標有誤而作出彌補，等其他多種因素，均曾被考慮過。

本會認為，特區政府是時候“撥亂反正”，讓公務員薪酬調整機制回歸它本來的面目了。

### 結論

若政府能接納本會的合理要求，給予高、中、低層薪金級別公務員，2017-18年度薪酬調整劃一上調3%，將能充分體現政府確已全面考慮上述多項因素，必將有利於公務員士氣的提升，有利於特區政府的順利換屆、下屆政府的順利開局。希望政府慎重考慮接納。

副會長



謹啟

(利葵燕)

2017年5月26日

English version only

只附英文版



香港高級公務員協會

Hong Kong Senior Government Officers Association

香港添馬添美道 2 號政府總部東翼 3 樓 328 室 Rm.328, 3/F., East Wing, Central Government Offices, 2 Tim Mei Avenue, Tamar, H.K.,  
Tel : 2522 4267 Fax : 2523 3319 E-mail: hksgoa@biznetvigator.com Website: www.hksgoa.org

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

26 May 2017

Dear Mr CHEUNG,

**2017/18 Civil Service Pay Adjustment**

On behalf of the Hong Kong Senior Government Officers Association of the Senior Civil Service Council Staff Side, we wish to inform you of our pay claim.

It is our view that the civil service pay adjustment for the upper salary band for 2017/18 should be 4.19%. The reasons are given in the attached open letter to the Secretary for the Civil Service. We have no comment about the middle and the lower salary bands.

Yours sincerely,

(Wong Hung-lok)

for Hong Kong Senior  
Government Officers Association

Encl.





# 香港高級公務員協會

Hong Kong Senior Government Officers Association

香港添馬添美道 2 號政府總部東翼 3 樓 328 室 Rm.328, 3/F., East Wing, Central Government Offices, 2 Tim Mei Avenue, Tamar, H.K.,  
Tel : 2522 4267 Fax : 2523 3319 E-mail: hksgoa@biznetvigator.com Website: www.hksgoa.org

## 致公務員事務局局長的公開信

香港高級公務員協會對於剛公佈的 2017 年薪酬趨勢指標，特別是極度偏低的高層薪金級別的指標 (1.38%)，感到非常失望。我們對 2017 年度公務員薪酬調整的立場如下：

1. 正如我們一直所指出，薪酬趨勢調查所用的方法有其局限性，包括完全依賴私人機構自願參加及呈報數據、沒有納入私人機構內透過內部晉升及職位轉變的薪酬調整數據以及缺乏令人信服的數據審核程序等等問題。薪酬趨勢指標能否可靠地反映私營機構的真實加薪幅度，確成疑問。對於今年的薪酬趨勢調查報告，我們是無從確認的。
2. 現時扣除遞增薪額比率的做法，扭曲了公務員的薪酬調整，扣除遞增薪比率的做法應予立刻廢止。隨著公務員進入退休高峯期，離職的資深公務員增加，遞增薪額開支因而大大增加，我們認為公務員遞增薪額開支與私營機構的薪酬變動沒有關連，反之遞增薪額開支卻會隨著公務員離職/退休人數增加而逐年累加。
3. 近年市民對政府的要求越來越高，公務員同事工作量越來越大及壓力越來越重，而且今年的公務員辭職比率已創 15 年新高，首長級公務員流失率更是 15 年來倍增。現時不但退休同事增多，高級公務員離職百分比又創新高，若公務員薪酬調整未能達到合理水平，必然嚴重打擊公務員士氣。我們憂慮資深公務員會離職或提早退休，引致人才流失，同時亦令公務員職位吸引力大減，難以吸納優質人才。
4. 既然薪酬趨勢指標難以得到公務員的認受，若政府最後決定摒棄其它因素，以單一指標去作薪酬調整決定，做法必定難以得到公務員的信服和認受。
5. 因此，根據既定機制，「職方對薪酬調整的要求」，是政府考慮公務員薪酬調整的主要因素之一，必須被認真重視。

我們參考了本港各機構公佈的加薪幅度、人力資源調查報告、本地的經濟狀況、政府的財政狀況、消費物價指數、員工士氣、三十多個代表不同職系的高級公務員工會對薪酬調整的要求等，綜合各方面的意見，確定職方要求高層薪金級別的實質加幅不應少於去年的薪酬調整幅度 (即 4.19%)。

我們期望今年公務員事務局作出合理的建議，使特首會同行政會議能夠認真考慮職方的要求，為今年度公務員的薪酬調整作出令人信服的決定，不單使政府作為良好僱主的典範，更為香港社會營造和諧的基礎。

香港高級公務員協會

聯絡電話：黃孔樂 9210 1728 / 李方冲 9150 2834

English version only

只附英文版

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/4-85/1

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/77

26 May 2017

The Hon. CHEUNG Wan-ching, Clement, JP  
Secretary for the Civil Service,  
9/F., West Wing, Central Government Offices,  
2 Tim Mei Avenue, Tamar,  
Hong Kong

Dear Mr. CHEUNG,

### Pay Claim

### 2017-18 Civil Service Pay Adjustment

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/78 dated 12 May 2017, please find below the Pay Claim of the Police Force Council Staff Side (PFC SS).

**We consider the net pay adjustment this year for the Police Force should be an increase of 4.72% across-the-board.** This figure is based on the findings of our own independent pay trend survey conducted utilizing open and closed sources, and also considerations on the civil service morale. We are also of the view that, as the Police Pay Scale is an integral and complete system, any adjustment to the Police Pay Scale should be made across-the-board.

We are not part of the Pay Trend Survey Committee thus we have no comment on its findings. Our reasonable request for a comprehensive review of an obsolete mechanism based on our last year's submission still stands. Our justifications behind our request have been clearly expressed on many occasions through all established avenues already and thus we see no point to reiterate it here again.

It is disappointing that despite all reasonable efforts and avenues have been exhausted that we are still unable to convince the Government to consider commencing the review. PFC SS is now facing immense pressure to manage our

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

members' persistently long-standing and reasonable request as well as their patience and faith in our ability to safeguard their terms and conditions for their dedicated services to the Government. Considering the prevailing operating environment that Police Officers are working under, we are running out of an acceptable response as to why the Government has not taken any steps towards considering our reasonable request.

As a short-term measure, we hope that the Government would consider our pay claim seriously. The PFC SS insist that the Government **ceases the unfair deduction of the "Payroll Cost of Increments" (PCIs) from the civil service pay adjustment.**

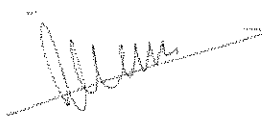
With an ever-increasing workload and higher public expectations, we continue to deliver essential and highly professional frontline services to the community. Fair and reasonable pay for the Police is vital in maintaining high morale and ability to provide these services. The year-on-year increase in the Consumer Price Index (CPI) (A) in March 2017 is 2.1%. Hong Kong's GDP had a year-on-year increase of 3.8% in 2016. The revised estimates of the Government Budget also shows a projected surplus of over \$92 billion for the Financial Year 2016-17 with the fiscal reserves reaching over \$935 billion. Given the vibrant state of Hong Kong's economy and the phenomenally healthy fiscal position of the Government, we consider it only fair that the living standard of Police officers should not be eroded by the rising costs of living without adequate and reasonable compensation in the form of fair pay adjustments. We look forward to receiving a just and reasonable pay offer from you.

Yours sincerely,




---

Patrick KWOK  
Chairman  
SPA



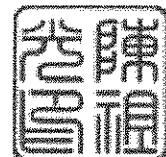
---

James LEE  
Chairman  
HKPIA



---

Ronald ABBOTT  
Chairman  
OIA



---

Joe CHAN  
Chairman  
JPOA

c.c. Commissioner of Police

Chinese version only

只附中文版



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

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

本函檔號：(30) in SS/DSCC/P-3 (Pt.XXIV)

來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/78

香港添馬添美道 2 號  
政府總部西翼  
公務員事務局  
公務員事務局局長  
張雲正先生, JP

張局長：

## 二零一七至一八年度公務員薪酬調整

謝謝你 2017 年 5 月 12 日的來信。

紀評(職方)對 2017 年 5 月 18 日公布的薪酬趨勢調查結果表示震驚和極度失望。由於我們認為其未能反映實際經濟狀況和會嚴重損害公務員士氣,紀評(職方)不接受該薪酬趨勢調查結果,同時再一次無可置疑地證實有關機制絕對不能反映實際經濟狀況並會嚴重損害公務員士氣。

本會強烈要求當局必須按機制貫徹考慮香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、公務員士氣和職方的薪酬調整要求等因素以確保是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人員,為市民提供有效率和成效兼備的服務。

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  
Ambulance-men'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

## 香港經濟狀況

香港經濟在 2017 年第一季穩步上揚，據政府統計處於 5 月 12 日的公布，本地生產總值在 2017 年第一季較上年同期實質上升 4.3%，而 2016 年第四季的上升為 3.2%；2016 年第四季的就業人士名義平均薪金指數較上年同期上升 3.8%。在低失業率的環境下，經濟增長創 6 年以來新高，充分肯定了本港經濟增長的向好勢頭。

## 政府的財政狀況

就政府的財政狀況而言，財政司司長於 2 月 22 日向立法會提交的《政府財政預算案》預計 2016-17 年度盈餘為 928 億元。財政儲備在 2017 年 3 月 31 日預計為 9,357 億元。

## 公務員士氣及其他考慮

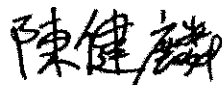
在 2017 年 5 月 15 日立法會公務員及資助機構員工事務委員會會議上，局方曾透露在 2015-16 年度的辭職率，當中超過一半的辭職者在試用期內離任。根據局方 2015-16 年度透過離職調查所收集的回應，18% 的辭職者離任的原因是接受私營機構的聘任。紀評(職方)認為公務員團隊正面臨挽留人才的困難，當中原因或是與年度薪酬加幅偏低和士氣低落有關。

## 結語

紀評(職方)要求政府在決定 2017-18 年度公務員薪酬調整時應考慮香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、公務員士氣和職方的薪酬調整要求等因素。紀評(職方)重申一貫立場是年度薪酬調整目標應讓紀律部隊人員「分享經濟增長成果」，及維持基本購買力。故此，紀評(職方)提出 2017-18 年度公務員薪酬調整的升幅不少於 4.3%。

紀律部隊評議會(職方)主席

陳健麟



2017 年 5 月 25 日

Chinese version only

只附中文版

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

Tel No.: 2810 2209  
Fax No.: 2537 8630  
E-mail: sharon\_wk\_chung@csb.gov.hk

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3樓326室  
電話：2810 2209  
傳真：2537 8630

本函檔號：SSMOD/SAL/PAY/5/7/1 Pt.27  
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/78

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  
張雲正先生

張局長：

二零一七至一八年度公務員薪酬調整

局方在2017年5月12日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/78)收悉，第一標準薪級公務員評議會職方的回覆如下。

根據2017年薪酬趨勢調查報告，低層薪金級別的薪酬趨勢總指標為3.78%，在扣減2016-17年度遞增薪額開支1.96%後，薪酬趨勢淨指標為1.82%，我們對此結果感到很失望。

我們尊重現行的薪酬調整機制，因此一直積極參與薪酬趨勢調查委員會的工作。然而，薪酬趨勢淨指標只是機制內的其中一項考慮因素。我們希望局方慎重考慮其餘五項因素，即經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、職方的薪酬調整要求及公務員士氣，以釐定2017-18年度公務員的加薪幅度。

政府統計處公布的資料顯示，截至2017年3月止的12個月內，甲類消費物價指數較一年前同期平均上升2.1%。由

於大部分第一標準薪級人員均屬甲類家庭，因此我們在建議薪酬加幅時參考了甲類消費物價指數。假若本年度只根據薪酬趨勢調查淨指標(1.82%)加薪，低層薪金級別公務員的購買力將被削弱。

本港經濟在 2017 年第 1 季較去年同期增長 4.3%，保持自去年第 2 季開始呈現的向好勢頭，而在 2017-18 年度《財政預算案》中，財政盈餘預測為 163 億元，2017 年 3 月底的累計財政儲備更高達 9,360 億元，創歷史新高。香港的公務員一向緊守崗位，盡心工作，對社會的穩定繁榮作出貢獻，因此應該讓同事與市民一同分享經濟成果。

此外，政府自 2007 年起結束凍結招聘公務員，以及面對公務員的退休潮，因此需要招聘大量人員填補空缺，以致遞增薪額開支持續攀升。此外，以往私營機構發放勞績獎賞及遞增薪額的安排亦有所改變。有鑑於此，我們近年提出扣減公務員遞增薪額的安排已不合時宜，因此我們希望局方能盡快檢討此安排，讓同事得到合理的薪酬調整。

最後，隨著政府的透明度增加，市民對公務員的要求不斷提高，公務員在工作上面對的挑戰和壓力與日俱增。同時，近年公務員的流失率有上升趨勢。我們認為讓同事得到合理的加薪，可提升公務員士氣，及挽留有經驗的人才，繼續為市民提供優質服務。

經考慮上述因素後，我們建議本年度低層薪金級別公務員加薪 4%，希望局方能接受此建議。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林榮松



2017 年 5 月 26 日

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  
張雲正先生

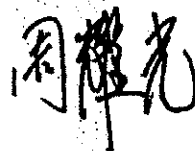
張局長：

### 二零一七至一八年度公務員薪酬調整

本人代表香港政府華員會（華員會）出任第一標準薪級公務員評議會（職方）。華員會建議二零一七至一八年度公務員薪酬調整調高 3%，理由如下：

- (一) 現時香港經濟向好，本地生產總值在二零一七年第一季錄得按年增長 4.3%，政府累計財政儲備亦非常充裕，達 9,360 億港元，創歷史新高。
- (二) 面對現今社會環境愈趨複雜，並有時帶有政治色彩，但公務員依然堅守崗位，竭盡所能為市民提供服務。儘管如此，屬單一職級的公務員並沒有晉升機會，而晉升職級的公務員則平均需要十四年才獲晉升一級。
- (三) 作為現行薪酬調整機制的一部份，當低層薪金級別公務員的薪酬加幅低於中層薪金級別，低層薪金級別的薪酬加幅會上調至與中層看齊。

第一標準薪級公務員評議會（職方）委員



（周耀光）

2017 年 5 月 26 日



## 公務員薪酬調整的適用性

公務員薪酬調整並不適用於法官及司法人員、政治任命官員、非公務員合約僱員及資助機構員工。有關政策背景如下－

- (a) 法官及司法人員：行政長官會同行政會議在二零零八年五月二十日通過，法官及司法人員的薪酬按照另一套獨立機制調整。司法人員薪俸及服務條件常務委員會將討論應如何調整法官及司法人員的薪酬，並會考慮包括公務員的薪酬調整決定在內的一籃子因素。在收到委員會的意見後，當局將邀請行政長官會同行政會議另行作出決定。
- (b) 政治任命官員：政治任命官員(包括主要官員、副局長和局長政治助理)有一套獨立於公務員的薪酬政策。本文件所載的薪酬調整方案不適用於政治任命官員。
- (c) 非公務員合約僱員：非公務員合約僱員由個別政策局和部門聘用，主要從事季節性、有時限或非全職的工作，或服務模式在檢討中或很可能出現轉變的工作。由於非公務員合約僱員的薪酬管理安排有別於公務員，故本文件所載的薪酬調整方案及將會作出的薪酬調整決定並不適用於非公務員合約僱員。
- (d) 資助機構員工：除按公務員薪級表支薪的資助學校界別的教學和相關人員外，政府一般並不參與訂定或調整資助機構員工(例如醫院管理局、非政府社會福利機構，以及接受大學教育資助委員會撥款的院校等)的薪酬。這是有關機構作為僱主與其僱員之間的事。因此，政府不會直接把適用於公務員的薪酬調整套用於資助機構。然而，根據既定做法，對於那些按包括公務員薪酬調整因子在內的現行撥款方程式調整資助金額的資助機構，在公務員薪酬作出調整時，政府亦會調整這些機構的資助金額撥備。一如往年，資助金額的額外撥備一般會按公務員薪酬調整的加權平均數<sup>1</sup>而調整。個別的資助機構作為僱主，可決定應否和如何調整其員工的薪酬。待行政會議就二零一七至一八年度公務員薪酬調整作出決定，並經立法會財務委員會批准後，我們

<sup>1</sup> 如二零一七至一八年度公務員的薪酬確實按方案調整，則公務員薪酬調整的加權平均數為 2.64%。

會透過有關的管制人員提醒相關資助機構，政府所增加的資助金額，旨在讓資助機構有空間調整員工的薪酬。