

## 立法會參考資料摘要

### 二零一九至二零年度公務員薪酬調整 - 薪酬調整方案

#### 引言

在二零一九年六月十一日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**向四個中央評議會<sup>1</sup>職方提出以下的二零一九至二零年度公務員薪酬調整方案，生效日期追溯至二零一九年四月一日 -

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **4.75%**，但個別薪點的金額須予訂明，有關薪點及金額見下列第(i)及第(ii)項 -
  - (i) 總薪級表第 34 點為 74,515 元；總薪級表第 35 點為 75,265 元；以及
  - (ii) 一般紀律人員(主任級)薪級表第 20 點和警務人員薪級表第 36 點為 74,390 元；一般紀律人員(主任級)薪級表第 21 點和警務人員薪級表第 37 點為 75,135 元；
- (b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **5.26%**；以及
- (c) 低層薪金級別的公務員，薪酬調整按「調高」安排<sup>2</sup>處理，加薪幅度為 **5.26%**(相等於中層薪金級別薪酬調整方案)。

---

<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。

<sup>2</sup> 「調高」安排指當中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標較低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標為高時，把低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度調整至與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同的安排。這項安排是在一九八九年根據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)的建議實施(詳情見下文第 23 段)。

2. 此外，在同一會議上，行政會議**建議**，行政長官指令由二零一九至二零年度公務員薪酬調整開始，以下兩者中的較低者，應用作計算各個薪金級別的薪酬趨勢淨指標<sup>3</sup>：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<sup>4</sup>。

## 理據

### 公務員薪酬政策

3. 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，為市民提供成效與效率兼備的服務；並使公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。為落實這項政策，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，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。這些調查分別為(a)每年一次的薪酬趨勢調查，以確定私營機構的按年薪酬變動；(b)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；以及(c)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<sup>5</sup>。有關年度薪酬趨勢調查及扣減遞增薪額開支安排的背景，見附件 A。

A

---

<sup>3</sup> 根據既定的年度公務員薪酬調整機制(既定機制)，從薪酬趨勢調查得出的每個薪金級別的薪酬趨勢總指標會扣除該薪金級別的遞增薪額開支(即給予仍未達至所屬職級頂薪點的公務員的增薪額所涉及的開支，並以總薪金開支的百分比顯示)後，從而計算薪酬趨勢淨指標。薪酬趨勢淨指標是年度公務員薪酬調整中其中一項相關的考慮因素。

<sup>4</sup> 舉例來說，在進行二零一九至二零年度公務員薪酬調整工作時，該年度的遞增薪額開支為三個薪金級別各自在二零一八至一九年度的實際遞增薪額開支。

<sup>5</sup> 過往的入職薪酬調查每三年進行一次。二零一八年十二月，公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)完成了薪酬水平調查和入職薪酬調查的檢討工作，並提出多項建議，包括日後「因應特定的情況而在有需要時」才進行入職薪酬調查。二零一九年四月九日，署理行政長官會同行政會議決定全面接納薪常會在第五十九號報告書提出的建議，包括有關日後進行入職薪酬調查的建議。

## 二零一九年薪酬趨勢調查

4. 二零一九年薪酬趨勢調查已經完成。調查期涵蓋二零一八年四月二日至二零一九年四月一日的 12 個月，共蒐集了 108 間公司共 146 116 名僱員(包括 80 間規模較大公司的 144 221 名僱員和 28 間規模較小公司的 1 895 名僱員)的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零一九年薪酬趨勢調查結果載列如下 -

薪金級別 <sup>6</sup>	基本薪金指標 [A]	額外酬金指標 [B]	薪酬趨勢 總指標 <sup>7</sup> [A] + [B]
高層	4.57%	1.22%	<b>5.79%</b>
中層	5.49%	0.80%	<b>6.29%</b>
低層	4.93%	0.39%	<b>5.32%</b>

5. 薪酬趨勢調查委員會(薪趨會)於二零一九年五月二十三日舉行會議，審議二零一九年薪酬趨勢調查的結果。全部與會委員均確認調查結果<sup>8</sup>。薪趨會於同日向政府呈交二零一九年薪酬趨勢調查報告書。

---

<sup>6</sup> 在二零一九年薪酬趨勢調查中，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 70,091 元至 140,560 元；

(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 22,865 元至 70,090 元；以及

(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 22,865 元。

<sup>7</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>8</sup> 代表紀律部隊評議會職方的兩名委員沒有參與二零一九年薪酬趨勢調查的工作，亦沒有出席二零一九年五月二十三日的會議，因此沒有確認調查結果。

## 既定機制

6. 根據既定機制，在年度薪酬趨勢調查完成後，政府會邀請行政會議，在考慮以下多項相關因素後，就向四個中央評議會職方提出的薪酬調整方案提供意見，這些因素包括 -

- 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

倘若薪酬調整方案與職方的薪酬調整要求有所不同，政府會再次諮詢職方，然後把方案提請行政會議就公務員薪酬調整作決定。

## 薪酬趨勢淨指標

7. 根據現行方法，從薪酬趨勢總指標減去相關薪金級別在二零一八至一九年度的實際遞增薪額開支，得出的薪酬趨勢淨指標如下 -

薪金級別	薪酬趨勢總指標 [C]	二零一八至一九年度 遞增薪額開支 [D]	薪酬趨勢淨指標 [C] - [D]
高層	5.79%	1.21%	<b>4.58%</b>
中層	6.29%	1.21%	<b>5.08%</b>
低層	5.32%	2.19%	<b>3.13%</b>

8. 職方一直關注薪酬趨勢淨指標受不斷上升的遞增薪額開支所蠶食。他們注意到遞增薪額開支佔薪酬趨勢總指標中的百分比，由一九八九至九零年度首次推行扣減遞增薪額開支安排時的

不足 10%<sup>9</sup>，上升至本年度佔低層薪金級別的比重達 41%。第一標準薪級公務員評議會職方對低層薪金級別的遞增薪額開支增至歷史新高的 2.19% 尤其關注，他們相信這數字在不久將來仍會繼續上升，進一步蠶食薪酬趨勢淨指標。職方期望當局在本年度採取有效措施，以紓緩因遞增薪額開支不斷上升而對日後年度公務員薪酬調整和公務員士氣所造成的負面影響。

## 香港經濟狀況

9. 香港經濟在二零一八年增長 3.0%，連續第二年高於趨勢增長率，其後受到環球經濟表現較為疲弱、中美貿易摩擦及各種外圍不利因素影響，在二零一九年第一季按年輕微增長 0.6%。這亦與去年第一季的比較基數較高有關。二零一九年香港的全年經濟增長預測為 2% 至 3%。勞工市場在過去一年左右仍然偏緊，經季節性調整的失業率於二零一九年二月至四月維持在 2.8% 的低水平。二零一八年全年合計，涵蓋督導級及以下職級僱員固定薪酬的名義工資指數錄得 4.0% 的升幅。

## 生活費用的變動

10. 截至二零一九年三月的 12 個月內，反映消費物價變動對全港約 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約 50%、30% 及 10% 的住戶)，較截至二零一八年三月的 12 個月上升 2.3%。截至二零一九年三月的 12 個月內，整體及基本<sup>10</sup> 綜合、甲類、乙類及丙類消費物價指數<sup>11</sup> 與截至二零一八年三月的 12 個月相比，升幅如下 -

---

<sup>9</sup> 一九八九至九零年度的公務員薪酬調整中，三個薪金級別的薪酬趨勢總指標介乎 14.6% 至 16.07%，而遞增薪額開支則介乎 1.17% 至 1.38%。相關遞增薪額開支佔薪酬趨勢總指標的百分比約為 8% 至 9%。

<sup>10</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>11</sup> 資料來源：政府統計處在二零一九年四月二十三日公布的消費物價指數月報(二零一九年三月份)。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。

	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	2.3%	2.7%	2.2%	2.1%
基本	2.7%	3.1%	2.6%	2.4%

11. 二零一九年全年的整體及基本綜合消費物價指數預測均為上升 2.5%。

### 政府的財政狀況

12. 二零一八至一九年度的綜合盈餘為 680 億元，比原來預算和修訂預算為佳。截至二零一九年三月三十一日，財政儲備為 11,709 億元。

### 職方對薪酬調整的要求

13. 公務員事務局局長於二零一九年五月二十四日親自會見四個中央評議會的職方代表，以及四個主要跨部門公務員工會<sup>12</sup>的代表，聽取他們對薪酬調整的要求和理據。

### B

14. 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 -

---

<sup>12</sup> 四個主要跨部門公務員工會為政府人員協會、香港公務員總工會、香港公務員工會聯合會及政府紀律部隊人員總工會。

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>13</sup>			
(a) 香港政府華員會	5.04%	5.48%	5.48%
(b) 香港高級公務員協會	不少於5%	不適用	不適用
(II) 警察評議會	不少於6.5%		
(III) 紀律部隊評議會	不少於7%		
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	不適用	不適用	不少於6%

15. 職方在二零一九年五月二十四日的會議和透過書面提出的主要共通要求如下 -

- (a) 職方要求本年度獲得公平合理的加薪幅度，以維持他們的生活水平，和作為他們在不斷增加的工作量及更高的公眾期望下的辛勞工作的認同；
- (b) 無論是文職職系還是紀律部隊，所有職方代表均繼續批評扣減遞增薪額開支的安排，因為遞增薪額開支上升，日後會進一步蠶食薪酬趨勢淨指標，影響公務員士氣。他們要求當局採取措施，以減輕扣減遞增薪額開支安排的負面影響，例如為遞增薪額開支設置上限。不少職方代表亦表明他們期望扣減遞增薪額開支的安排最終應予廢除；
- (c) 職方要求政府作為良好僱主，應繼續沿襲一九八八年調查委員會建議採用的做法，每當低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標較中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標為低的時候，便作出「調高」安排。有評議會職方要求政府將「調高」安排訂為政策而非每年由行政會議作決定的一次性安排，以維持低層薪金級別公務員的士氣；以及

<sup>13</sup> 香港海外公務員協會(高級公務員評議會三個屬會之一)並沒有就薪酬調整提出要求。

- (d) 當局應制訂一套長遠的方案，處理一般紀律人員(主任級)薪級表第 19、20 和 21 點(以及其他薪級表的同等薪點)之間的薪距「收窄至不合理水平」的問題。職方認為這問題正嚴重損害公務員士氣。

## 公務員士氣

16. 職方認為合理的加薪幅度至為重要，既能維持公務員士氣，挽留富經驗的人才，又能確保公務員為市民大眾提供優質服務。然而，當局持續實施扣減遞增薪額開支的安排，加上遞增薪額開支不斷上升，不但蠶食薪酬趨勢淨指標，亦損害公務員士氣。遞增薪額開支是用以抵銷私營機構的特殊勞績獎賞，但職方一直認為兩者沒有直接關係。他們認為扣減遞增薪額開支的安排並不公平，對已達頂薪點而不再獲得增薪點的公務員而言尤甚。

## 二零一九至二零年度公務員薪酬調整方案

17. 經考慮相關因素，行政長官會同行政會議認為有理據在二零一九至二零年度公務員薪酬調整工作中同時處理與扣減遞增薪額開支安排有關的問題，特別是近年公務員職位數目大幅增加<sup>14</sup>，加上公務員退休潮正於二零一八至一九年度至二零二二至二三年度步入高峯期<sup>15</sup>，令享有增薪點的公務員比例持續地上升，導致遞增薪額開支亦不斷增加。

18. 雖然如此，目前沒有理據停止扣減遞增薪額開支的安排。此安排旨在抵銷難以從私營機構的勞績獎賞區分出來的特殊勞績獎賞及級內遞增薪額。然而，根據二零一九年薪酬趨勢調查，74%參與調查的私營機構在決定僱員加薪幅度時仍視勞績獎賞為其中一項考慮因素，與於一九八九至九零年度最初推行扣減遞增薪額開支安排時的比例相若。

---

<sup>14</sup> 近年，公務員編制平均年度增長介乎 1%至 2%的上端位置；二零一八至一九年度更達 3.7%，為一九九七年以來的紀錄高位。

<sup>15</sup> 預計在二零一八至一九年度至二零二二至二三年度的五年間，平均每年有約 6 400 名公務員屆正常退休年齡，而在二零零零年代初，每年只有約 2 300 名公務員退休。

19. 行政長官會同行政會議決定，由本年度開始，採用各個薪金級別由一九八九至九零年度(即最初推行扣減遞增薪額開支安排的年度)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。這個做法改善了扣減遞增薪額開支的計算方法，避免薪酬趨勢淨指標受進一步蠶食，但同時能維持一九八八年調查委員會提出扣減遞增薪額開支安排背後的「抵銷」原則。至於採用由一九八九年至九零年度至二零一九年至二零年度的平均遞增薪額開支的好處，就是有關數字涵蓋了過去約30年間，香港經濟所經歷的高低起伏和政府公務員編制有增有減的情況。

20. 按這項決定計算，高層、中層和低層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分別為1.04%、1.03%和1.16%。由於全部數字均低於各薪金級別的實際遞增薪額開支(即分別為1.21%、1.21%和2.19%)，因此，遞增薪額開支平均數會被用作計算二零一九至二零年度的「經修訂」薪酬趨勢淨指標，即分別為高層4.75%、中層5.26%和低層4.16%。

21. 經考慮上文第4至20段所開列並分析既定機制下的所有相關因素(包括各相關薪金級別的「經修訂」薪酬趨勢淨指標)後，行政長官會同行政會議決定向職方提出以下的二零一九至二零年度薪酬調整方案 -

薪金級別	公務員人數 <sup>16</sup>	「經修訂」 薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 390	不適用	<b>4.75%</b>
高層	19 191	4.75%	<b>4.75%</b>
中層	119 985	5.26%	<b>5.26%</b>
低層	34 258	4.16%	<b>5.26%</b>

<sup>16</sup> 數字反映截至二零一九年三月三十一日的情況，並包括約19 900名借調到或任職於以營運基金形式運作的部門、受資助機構和其他公營機構的公務員。

22. 總括而言，薪酬調整方案包括為低層薪金級別公務員作出「調高」安排。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。至於廉政公署人員，雖然他們並非公務員，但根據政府的政策，年度公務員薪酬調整亦會延伸至他們。

23. 為低層薪金級別的公務員作出的「調高」安排，自一九八九年按照一九八八年調查委員會的建議而實行，其中一個理據是，對最低薪的公務員而言，政府應屬善待僱員的僱主。自一九八九年，除數年有所例外，每當低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標較中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標為低時，政府在考慮該年的特定情況後，都有引用「調高」安排。行政長官會同行政會議同樣是在考慮了今年的特定情況後，決定作出有關安排。

24. 如上文第 1(a)(i)及(ii)段所述，行政長官會同行政會議決定為總薪級表第 34 和 35 點、一般紀律人員(主任級)薪級表第 20 點／警務人員薪級表第 36 點和一般紀律人員(主任級)薪級表第 21 點／警務人員薪級表第 37 點訂明金額。有關安排主要是由於中層薪金級別的薪酬調整幅度高於高層薪金級別的調整幅度，令高層薪金級別最低薪點與中層薪金級別最高薪點的薪金差額收窄，因此行政長官會同行政會議決定在相關薪點與其相連薪點之間，維持至少 1%的薪距<sup>17</sup>。將來如有需要，我們會繼續以此機制調整相關薪點的薪距。

### 薪酬調整方案的生效日期

25. 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二零一九年四月一日。

### 其他相關事項

26. 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、非公務員合約僱員或資助機構員工(按公務員薪級表支薪的資

---

<sup>17</sup> 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，所以此薪距亦會適用於廉政公署人員薪級表的相應薪點之間(即第 28 與第 27 點之間)。

C 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。

## 影響

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

28. 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	5,562 <sup>18</sup>
(b) 廉政公署人員	51
(c) 資助機構	6,767 <sup>19</sup>
(d) 輔助部隊	13
合計	<b>12,393<sup>20</sup></b>

29. 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%。由於薪酬調整方案仍與去年私營機構的薪酬調整大致相若，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。

---

<sup>18</sup> 這個數字包括約 19 900 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約 4.92 億元的額外開支，亦包括支付予在二零一九至二零年度退休的公務員而預計增加的退休金開支(7.51 億元)。這個數字同時包括為修正薪金差距所引致的預計額外開支，金額約為 2,200 萬元。

<sup>19</sup> 這個數字不包括借調到或工作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>20</sup> 這個數字包括為修正薪金差距所引致的預計額外開支，金額約為 4,500 萬元(公務員佔 2,200 萬元;廉政公署人員、資助機構及輔助部隊佔其餘的 2,300 萬元)。

## 宣傳安排

30. 公務員事務局局長在行政長官會同行政會議作出決定後，已於今天(二零一九年六月十一日)較早時候向四個中央評議會職方提出薪酬調整方案。我們會發出新聞稿，並安排發言人回答傳媒查詢。

## 查詢

31. 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莫君虞先生聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局  
二零一九年六月十一日

## 年度薪酬趨勢調查及 扣減遞增薪額開支安排的詳情

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後，會得出薪酬趨勢淨指標，作為既定機制下的其中一項須考慮因素。扣減遞增薪額開支的安排，自一九八九年開始實行。這個安排及計算薪酬趨勢總指標時一併計入私營機構的勞績獎賞和級內遞增薪額的做法，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(包括當中應被剔除但不能區分出來的特殊勞績獎賞)，則為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。

2. 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>1</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>1</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。



## 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) 2300 1066 圖文傳真 Fax: (852) 2771 1139 網址 Website: <http://www.hkccsa.org.hk>

本會檔號：(77) in 2/7/CCSA(XXII)

香港特別行政區政府  
公務員事務局局長  
羅智光先生

尊敬的羅局長：

### 2019-20 年度公務員薪酬調整

#### 華員會建議薪酬上調：高層 5.04%；中及低層 5.48%

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：2019-20 年度公務員薪酬上調，高層 5.04%；中及低層 5.48%。

本會考慮的眾多因素，包括：

- (1) 高、中、低層扣減的“遞增薪額”(PCI)及其所佔薪酬趨勢總指標(GPTI)的百份比，不合理偏高，建議採用“平均比例基準法”予以調整，以維持“扣減機制”的合理性

根據 1988 年公務員薪酬調查委員會(Committee of Inquiry on Civil Service Pay)最後報告第 6.17 段指：“正如我們曾經指出，私人機構的勞績獎賞及遞增薪額，與公務員遞增薪額，並不可以作數量上比較”。自 1989 年開始，高、中、低層扣減的“遞增薪額”，用作與私營機構的“遞增薪額”及“特殊勞績獎賞”(私營公司給予個別僱員有超卓表現的額外加薪)作對沖扣減，只是一個權宜之計。經過 30 年的變化，近年這“扣減機制”出現下述兩個嚴重問題/缺陷：

- (a) 高、中、低層扣減的“遞增薪額”受著公務員退休高峯潮及公務員編制增加的影響而令“遞增薪額”處於偏高的水平，特別低層薪金級別更為嚴重，而致拉低了薪酬趨勢淨指標(NPTI)；
- (b) 除了上述公務員“遞增薪額”受到一些非薪酬因素的影響外，“扣減機制”亦存在一個根本的問題：公務員的“遞增薪額”作為與私營機構的“遞增薪額”及“特殊勞績獎賞”對沖的扣減工具，應佔 GPTI 多少？由 1989 至 2019 年間(剔除凍/減薪的 8 年)，公務員的“遞增薪額”佔 GPTI 的百份比平均為 12-15%，但近年已上升至 19-51%偏高的百份比，將來亦有機會再繼續升高。

事實上，近年參與薪酬趨勢調查的私營公司只有極少設“遞增薪額”予僱員，而今年(2019)已完全沒有了；剩下的“特殊勞績獎賞”究竟佔私營公司加薪幅度(GPTI)多少？這是一個完全未知之數。在沒有數據可參考的情

況下，公務員“遞增薪額”佔 GPTI 的比例不斷升高，已偏離了“扣減機制”的原意及邏輯。事實上，這偏高現象，明顯拉低了每年的薪酬趨勢淨指標 (NPTI)。

以上(a)及(b)的情況，顯示這“扣減機制”在過去 30 年有所變化，存在一些問題及漏洞。本會認為，當局應致力維持“扣減機制”的合理性及公信力，在考慮公務員薪調幅度時，有必要減少以上(a)及(b)的影響。為解決“扣減機制”出現的問題/缺陷，本會建議採用以下“平均比例基準法”，完善“扣減機制”的缺陷，免除不斷爭議，可收長治久安之效。

按“平均比例基準法”提出 2019-20 的薪調訴求：

以 1989-2019 (剔除凍/減薪的 8 年) 的“遞增薪額”佔 GPTI 的百份比平均數作基準。當年公務員的“遞增薪額”佔 GPTI 的百份比，若高於 1989-2019 的平均比例基準，則按此基準 (即高、中、低層的“遞增薪額”佔 GPTI 為 12.94%；12.86%；15.57%)，調整公務員的“遞增薪額”，以作扣減。如此，“遞增薪額”會按當年的 GPTI 及平均比例基準浮動，當 GPTI 高時，“遞增薪額”會相應提高去對沖私營公司的“特殊勞績獎賞”；這符合私營公司薪調較高時，其派發的“特殊勞績獎賞”會相應高些，反之亦然。按此，“遞增薪額”亦可避免受到一些非薪酬因素的影響。有關 2019-20 年度公務員薪酬調整建議的計算，見下表：

公務員薪金級別	2019 GPTI	扣減 2019 年的 PCI	2019 年的 NPTI	1989-2019 年 PCI 的平均數	(a) 1989-2019 年“PCI 佔 GPTI”的平均比例基準 [平均 PCI/平均 GPTI x%]	(b) 按“PCI 佔 GPTI”的平均比例基準計算的 PCI [GPTI x(a)]	(c) 修訂的 2019 年 NPTI [GPTI-(b)]	按(c)及“低跟中”提出 2019-20 薪調訴求
	%	%	%	%	%	%	%	%
高	5.79	1.21	4.58	1.04	12.94 (1.04/8.04)	0.75	5.04	5.04
中	6.29	1.21	5.08	1.03	12.86 (1.03/8.01)	0.81	5.48	5.48
低	5.32	2.19	3.13	1.16	15.57 (1.16/7.45)	0.83	4.49	5.48 (低跟中)

## (2) “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(NPTI)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。

### (3) 政府財政狀況

本會注意到上一財政年度，政府繼續有豐厚的財政盈餘。在政府良好的財政狀況下，對公務員薪酬：高層上調 5.04%；中、低層上調 5.48%，完全有能力負擔。

### (4) 提升公務員士氣、穩定公務員隊伍至關重要

特區政府現時面對的是越趨泛政治化的局面，情況之複雜、嚴峻及牽連之大，不容低估；政府又尚須面對如何能把握新機遇創造新局面，擺脫香港經濟被邊緣化的危機。因而，特區政府擁有一支穩定、高效、具創新能力，又不可或缺士氣高昂的公務員隊伍，以推行本屆政府的施政新理念、執行施政新措施，在複雜多變的政治環境中落實政府政策，至關重要。

此外，有相當數目的文職職系的入職薪酬及薪酬水平，實際上長期未能與私營機構作比較，也從來未有進行職系架構檢討，而致有部份職系明顯比私營市場低。加公務員工作量、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有效遏止，等等。故此，能讓公務員有合理的薪酬調整，對公務員的士氣及凝聚力肯定能收立竿見影之效。

### (5) 薪酬趨勢指標實為上一年度的調查結果

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。

本會期望政府能慎重考慮本會按機制提出上述調整“遞增薪額”的建議方案及其他因素，作出 2019-20 公務員薪酬調整。這將能充分體現政府已全面考慮上述多項因素，及確有正面舉措解決“扣減機制”存在的問題/缺陷，有利於提升公務員的士氣及執行力、有利於本屆政府在面對種種挑戰下順利施政。

誠望政府認真考慮接納！

會長



謹啟

(利葵燕)

2019年5月26日



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

24 May 2019

Mr. LAW Chi-kong, Joshua, GBS, JP  
Secretary for the Civil Service  
9/F, West Wing  
Central Government Offices  
2 Tim Mei Avenue  
Tamar, Hong Kong

Dear Mr LAW,

### 2019-20 Civil Service Pay Adjustment

On behalf of the Hong Kong Senior Government Officers Association (HKSGOA) of the Senior Civil Service Council Staff Side, we wish to inform you of our pay claim. **We would like to reiterate that the net Pay Trend Indicators (PTIs) should not be mechanically adopted as the Government should take into account all the relevant factors in the mechanism.** Having regard to the PTIs, the state of local economy, the government's healthy fiscal position, the changes in the cost of living as well as the need to sustain the stability and morale of the Civil Service, **it is our view that the civil service pay adjustment for the upper salary band for 2019-20 should be no less than 5%.** We have no comment about the middle and the lower salary bands.

In addition, we would like to bring to your attention to some pertinent factors for your consideration:

(1) **The existing annual pay adjustment mechanism needs to be thoroughly reviewed.** Whilst we have validated the findings of the Pay Trend Survey (PTS) this year, there remains a long overdue of reviewing the existing inadequacies in the mechanism of the annual pay adjustment for civil servants. We have concerns that the PTS findings cannot fully reflect the actual take-home pay and the findings of the PTS are always on the low side. The implications to the upper salary band are most significant. The existing mechanism has not been reviewed since 1988 whilst the private market has indeed changed and evolved over the last some 30 years. For instances, some companies might replace basic salary and/or additional payment by allowance, profit related award scheme or other forms of rewards in the remuneration

package, which would have a considerable impact on the survey findings. We believe that we should be forward-looking in order to rectify the intrinsic shortcomings of the present mechanism so as to keep boosting the morale of the civil servants.

**(2) Inflation of Payroll Cost of Increments (PCIs) by the growth of the civil service establishment and the retirement boom.** The magnitude of PCI has been continuously growing as the number of intake of new recruit increases in recent years, partly due to the retirement boom and partly due to the continuous augmentation of the civil service. As a result, the 2018/19 PCIs for all three salary bands are the highest over the past some fifteen years, in particular the PCI of the Lower Salary Band, which is 2.19%, a record high figure. Such an abnormal phenomenon reveals the inadequacies of the existing mechanism, as the inflation of PCIs is in fact not linked and no relation to the pay policy in private sector. In light of the above, we have urged the government to look into the existing mechanism for many years. This is to ensure that the annual pay adjustment is regarded as fair by the civil servants.

**(3) The Deduction of PCI should be capped before a new mechanism has been worked out.** We are disappointed as, despite our repeated requests, the government has not made any adjustment to the existing PCI deduction calculation. With the increasing number of new recruits in civil service, we can foresee that the PCIs will continue to inflate and is highly likely to surge to another record high next year. We consider that the practice of mechanically deducting the PCIs from the Gross PTIs to get the net PTIs should be ceased immediately as it erodes the magnitude of the annual civil service pay adjustment. Nevertheless, before a new mechanism has been worked out, as an interim stop-gap measure, we propose that the deduction of PCIs from the Gross PTIs should be capped at an appropriate level acceptable to the civil servants. As this issue has been dragged on for many years, we urge the government to take active actions to remedy these deficiencies within this year.

**(4) The effect of deduction of the PCIs on the pay adjustment to the serving civil servants that have reached their maximum pay points.** The salaries of many civil servants represented by HKSGOA have reached the maximum points of their respective pay scale for many years and, without further promotion, will not receive any additional increments. The practice of deduction of PCI from the gross PTI to get the net PTI has eroded their annual pay adjustment. As a result, over the past some ten years, the pay levels of senior civil servants in the upper salary band have proved to be lower than those working with equivalent responsibilities in private sectors and the pay gaps have even widened during the years, which were found out by the Pay Level Survey:

- (a) In the 2006 Pay Level Survey, there was a shortfall of around 1 - 5 % for the Upper Band (5% for Job Level 5 and 1% for Job Level 4); and
- (b) In the 2013 Pay Level Survey, there was a shortfall of around 2 - 8 % for the Upper Band (8% for Job Level 5 and 2% for Job Level 4)

We consider that an officer who had been in a particular rank at maximum point for several years generally would do the job better than an officer who had just reached the point due to the experience and knowledge accumulated. In such case, we believe some additional pay adjustment for those civil servants that have reached the maximum point for some years would be reasonable in order to uphold the staff morale. We suggest the government to consider awarding increments to officers reaching MP44 and MP49 (the maximum pay point of the professional and senior professional grade respectively), say at every two years, to offset the pay erosion due to the deduction of PCI from the Gross PTI.

(5) **Anomalous situation of MPS 34 and 35 should be rectified.** In recent years, the pay adjustment of upper salary band is lagging behind that of the middle band. An anomalous situation has arisen that the dollar value of the lowest pay point of the upper salary band could be lower than the dollar value of the highest pay point of the middle salary band. Even a pay lead was decided by CE-in-Council last year, the pay between pay points MPS 33, 34 and 35 are still unreasonably small (only \$500 between MPS 33 and 34; and \$930 between MPS 34 and 35). We would suggest the government to bring up the concerned pay points to say at least 2% more than the lower pay point, so as to provide greater incentive to the concerned civil servants.

Yours sincerely,



(Wong Hung-lok, Steven)  
Chairman

Hong Kong Senior Government Officers Association

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/4-085-001/80

24 May 2019

The Hon. LAW Chi-kong, Joshua, GBS, JP  
Secretary for the Civil Service,  
9/F., West Wing, Central Government Offices,  
2 Tim Mei Avenue, Tamar,  
Hong Kong

Dear Mr. LAW,

### Pay Claim 2019-20 Civil Service Pay Adjustment

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/82 and dated 10 May 2019, please find below the Pay Claim of the Police Force Council Staff Side (PFC SS).

**The PFC SS consider the net pay adjustment this year for the Police Force should be an increase of not less than 6.5% 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 other factors including civil service morale. As the Police Pay Scale is an integral and complete system, any adjustment to the Police Pay Scale should be made across-the-board.

The PFC SS continue to call for the cessation of the practice of deducting the Payroll Costs of Increments (PCIs) from the figures of the civil service pay adjustment. The PCIs deduction practice is not a mechanism that is fair to all, as increments are only granted upon the assessment of an officer's persistent satisfactory performance, and are not eligible to officers on maximum increment. Since its introduction nearly thirty years ago, the market practices, the conditions and the circumstances regarding labour in both public and private sectors have gone through many changes. What's more, the proportion of officers that have reached maximum increment and the ratio of PCIs deduction to pay rise have been increased significantly. Before the PCIs

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

have completely eroded away the pay increase our officers rightly deserve, the Government should timely replace this outdated practice with a new mechanism that is just and fair to all. If complete cessation of this practice is not immediately available, interim measures should be introduced to mitigate its negative effects.

With an ever-increasing workload and higher public expectations, police officers continue to deliver essential and highly professional frontline services to the community. Fair and reasonable pay for police officers is vital in maintaining high morale and ability to provide high quality services. The expensive cost of living in Hong Kong, particularly the ever increasing price of property and rent, continue to be a heavy burden. Last year, the Hong Kong Government maintained a very healthy fiscal position: Fiscal surplus / reserves of the Government are \$68 billion / \$1,171 billion respectively for the year ended 31 March 2019. We consider our officers deserve an equitable pay rise, and we look forward to receiving a just and reasonable pay offer from the Government.

Yours sincerely,



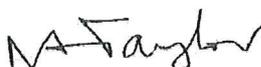
---

Ronny CHAN  
Chairman  
SPA



---

Wilkie NG  
Chairman  
HKPIA



---

Neil TAYLOR  
Chairman  
OIA



---

Ray LAM  
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：(24) in SS/DSCC/P-3 (Pt. XXV)  
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/82

香港  
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：

二零一九年至二零年度公務員薪酬調整

謝謝你於 5 月 10 日的來函。

根據政府統計處的報告，2018 年全年與 2017 年比較，本地生產總值實質上升 3%；用作概括量度整體通貨膨脹的本地生產總值內含平減物價指數，在 2019 年第 1 季較上年同期上升 3.4%，與 2018 年第 4 季的升幅相同。政府於上月底公佈的資料顯示，截至三月止的十二個月，甲類消費物指數的相應升幅在剔除所有政府一次性紓困措施的影響後為 2.7%。其後，政府在四月底亦確實財政儲備在 2019 年 3 月 31 日為 11,709 億港元。

近年，香港人口持續急速增長。在假期時進出境人次更屢創新高。這一切令提供服務的公務員，尤其是作為執法機關的紀律部隊人員，帶來越來越大的工作壓力。倘若在年度薪酬安排上沒有一個合理的增幅，讓同事能維持基本的穩定生活，勢必破壞有關人員的士氣。

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  
Air Crewman 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

另外，政府多年來在公務員年度的增薪百份比中扣減遞增薪額開支，殊不合理，尤其是對已達頂薪點的公務員更甚。

紀律部隊評議會(職方)認為將遞增薪額開支設置上限在現階段來說是一個可取和正面的方案。紀評(職方)希望與公務員事務局進一步商討一個客觀基礎，令在可見的將來有一個突破，並繼續檢討年度加薪的安排，最終達至免除扣減遞增薪額開支的目標。紀評(職方)提示政府在決定年度公務員薪酬調整時，須全面考慮機制內的每一項因素。我們更希望今年高、中、低級公務員劃一加薪。

環顧上述情況，紀評(職方)要求2019年2020年度公務員薪酬增幅不少於7%。

紀律部隊評議會(職方)主席

黎偉生



2019年5月22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.28  
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/82

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：

**二零一九至二零年度公務員薪酬調整**

局方在2019年5月10日的來信收悉。我們的意見如下：

根據實行了多年的慣例，當低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標較中層薪金級別為低時，政府會引用「調高」安排，把前者的薪酬調整幅度調高至與後者相同。我們重申，「調高」安排是公務員薪酬調整機制內不可或缺的一部分，作為善待僱員的僱主，我們要求政府將這慣例納入現行機制內，以維持低層薪金級別公務員的士氣。

政府統計處公布的資料顯示，在各類消費物價指數組成項目中，食品(不包括外出用膳)的價格在2019年3月份錄得按年升幅為4.7%。這項目是基層市民每天的必需支出，而且佔他們每月總收入很高的比例。第一標準薪級人員屬基層員工，收入微薄，因此我們希望本年度的薪酬調整能保持他們的購買力，並改善他們的生活水平。

隨著近年社會環境急劇轉變，政府要處理的問題日益複雜，市民對政府的要求亦不斷提高，使公務員在工作上面對更多壓力和新挑戰。因此，我們要求政府讓公務員得到合理的薪酬調整，以提升他們的士氣，挽留有經驗的人才，讓政府能繼續有效施政，為市民提供更優質的公共服務，使香港保持繁榮安定。

此外，政府在多年前推行自願退休計劃並凍結招聘公務員後，在近年恢復了招聘。為填補在退休潮下出現的空缺，以及因應服務需

要而增加編制，政府近年招聘了大量公務員，導致整體遞增薪額開支（尤其是低層薪金級別）屢創新高，令遞增薪額開支相對薪酬趨勢總指標的比例處於不合理的高水平，對已達頂薪點的同事尤其不公平。鑒於公務員退休潮持續，政府近年亦逐步增加人手編制，我們預計遞增薪額開支會繼續創新高。另一方面，扣減遞增薪額開支的安排始於1989年，現時的經濟環境、市場狀況，以及私營機構在發放勞績獎賞和級內自動遞增薪額的做法，和當年相比已有很大變化。因此，我們近年一直要求政府盡快檢討扣減遞增薪額開支的安排。為解決燃眉之急，我們建議政府在扣減的遞增薪額開支加設上限（例如採用1989年至2019年期間遞增薪額開支的平均數為上限），作為一項短期措施。長遠而言，我們認為將扣減的遞增薪額開支控制在薪酬趨勢總指標的若干百份比會較為公平。

基於上述因素，我們建議低層薪金級別公務員於2019-20年度加薪不低於6%。

我們一直尊重公務員薪酬調整機制。我們希望政府經考慮現行機制下的六大相關因素，包括薪酬趨勢淨指標、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，以及上文有關扣減公務員遞增薪額開支帶來的影響後，能接受我們的建議。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林榮松



2019年5月24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、非公務員合約僱員或資助機構員工。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(包括局長、副局長和政治助理)有另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公務員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宜。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。待行政長官會同行政會議就二零一九至二零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，我們會透過有關的管制人員提醒相關資助機

---

<sup>1</sup> 如二零一九至二零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 5.13%。

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。