

立法會參考資料摘要

二零一八至一九年度公務員薪酬調整

引言

在二零一八年六月五日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**向四個中央評議會¹職方提出以下的二零一八至一九年度公務員薪酬調整方案，生效日期追溯至二零一八年四月一日：

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為**4.06%**(相等於高層薪金級別薪酬趨勢淨指標)，但個別薪點的金額須予訂明，有關薪點及金額見下述第(i)及第(ii)項：
 - (i) 總薪級表第34點為70,590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70,470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70,970元；
- (b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為**4.51%**(相等於中層薪金級別薪酬趨勢淨指標)；以及
- (c) 低層薪金級別的公務員，薪酬調整按「調高」安排²處理，加薪幅度為**4.51%**(相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)。

¹ 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。

² 「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應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)的建議而實施的(詳情見下文第16段)。

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³，以比較公務員薪酬和私營機構薪酬情況。薪酬趨勢調查每年均會進行，有關詳情見附件 A。

A

二零一八年薪酬趨勢調查

3. 二零一八年薪酬趨勢調查已經完成。調查期涵蓋二零一七年四月二日至二零一八年四月一日的 12 個月，共蒐集了 112 間公司共 157 504 名僱員(包括 86 間規模較大公司的 155 863 名僱員和 26 間規模較小公司的 1 641 名僱員)的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零一八年薪酬趨勢調查結果載列如下：

³ 這些調查為(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。

薪金級別 ⁴	基本 薪金指標 [A]	額外 酬金指標 [B]	薪酬趨勢總指標 ⁵ [A] + [B]
高層	3.87%	1.38%	5.25%
中層	4.83%	0.8%	5.63%
低層	4.39%	0.5%	4.89%

4. 薪酬趨勢調查委員會(薪趨會)於二零一八年五月二十四日舉行會議，審議二零一八年薪酬趨勢調查的結果。在十名出席會議的委員當中，除了一名代表高級公務員評議會職方的委員「有保留地」確認調查結果外，其他所有委員均確認調查結果。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二零一八年薪酬趨勢調查的工作，因此沒有確認調查結果⁶。

5. 薪趨會於二零一八年五月二十四日向政府呈交二零一八年薪酬趨勢調查報告書。從薪酬趨勢總指標減去相關薪金級別的遞增薪額開支⁷，得出的薪酬趨勢淨指標如下：

⁴ 在二零一八年薪酬趨勢調查中，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 67,066 元至 135,075 元；
- (b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 21,880 元至 67,065 元；以及
- (c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 21,880 元。

⁵ 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。

⁶ 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。

⁷ 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。

薪金級別	薪酬趨勢 總指標 [C]	二零一七至一八年度 遞增薪額開支 [D]	薪酬趨勢 淨指標 [C] - [D]
高層	5.25%	1.19%	4.06%
中層	5.63%	1.12%	4.51%
低層	4.89%	2.05%	2.84%

香港經濟狀況

6. 香港經濟在二零一七年全年增長 3.8% 後，在二零一八年第一季顯著擴張，按年實質增長 4.7%。二零一八年的全年增長預測為 3% 至 4%。受惠於經濟情況理想，勞工市場進一步收緊，二零一八年二月至四月，經季節性調整的失業率跌至 2.8%。由於勞工市場需求穩步增加，勞工工資及收入在二零一七年全年平穩上升。以二零一七年全年合計，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 3.8% 的升幅。

生活費用的變動

7. 截至二零一八年三月的 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)，較截至二零一七年三月的 12 個月上升 2.0%。截至二零一八年三月的 12 個月內，整體及基本⁸ 綜合、甲類、乙類及丙類消費物價指數⁹ 較截至二零一七年三月的 12 個月的升幅如下：

	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	2.0%	2.2%	1.8%	1.9%
基本	1.9%	2.1%	1.8%	1.9%

⁸ 整體消費物價指數計及政府相關一次性紓困措施的影響，而基本消費物價指數則剔除這些紓困措施的影響。

⁹ 資料來源：政府統計處在二零一八年四月二十三日公布的消費物價指數月報(二零一八年三月份)。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。

8. 二零一八年全年的整體及基本綜合消費物價指數預測分別上升 2.2% 及 2.5%。

政府的財政狀況

9. 政府的財政狀況持續向好。二零一七至一八年度的綜合盈餘臨時數字為 1,489 億元。截至二零一八年三月三十一日，財政儲備為 11,029 億元。

職方對薪酬調整的要求

10. 公務員事務局局長於二零一八年五月二十五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¹⁰的代表，聽取他們對薪酬調整的要求和理據。

B 11. 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 ¹¹			
(a) 香港政府華員會		5%	
(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		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 5%

12. 職方在二零一八年五月二十五日的會議上，以及透過書面提出的理據和意見，共通的主要有以下幾點：

¹⁰ 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。

¹¹ 香港海外公務員協會(高級公務員評議會三個屬會之一)沒有就薪酬調整提出要求。

- (a) 雖然今年的薪酬趨勢淨指標較去年的為高，但職方對扣減遞增薪額開支的做法表示強烈反對。職方認為用作抵銷私營機構勞績獎賞的遞增薪額開支，與私營機構的勞績獎賞並無直接關係。故此，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。此外，遞增薪額開支近年不斷增加，以致扣減遞增薪額開支的安排嚴重蠶食公務員的年度加薪幅度，損害公務員士氣。二零一八至一九年度，公務員編制會增加3.7%，各薪金級別的遞增薪額開支亦將隨之而進一步增加。職方熱切期待新一屆政府檢討甚或停止扣減遞增薪額開支的安排。職方認為，政府若在過渡期間採取一些權宜措施，例如給予「額外」加薪，或扣減經折扣後的遞增薪額開支，或為扣減遞增薪額開支設定上限，可體現新一屆政府有誠意處理這項公務員重視的議題；
- (b) 無論環境順逆，公務員一直為香港的繁榮穩定作出重要貢獻，如今香港經濟蓬勃，政府的財政實力雄厚，職方殷切期望政府能與公務員更多分享香港經濟繁榮的成果。此舉亦能顯示政府恪守既定年度公務員薪酬調整機制(既定機制)，在釐訂年度公務員薪酬調整幅度時確實將所有相關因素納入考慮。過往曾經偶然提出的「額外」加薪0.5%的做法應繼續沿用；
- (c) 政府應沿襲以往跟從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，便應作出「調高」安排；以及
- (d) 一般紀律人員(主任級)薪級表第19、20和21點(或其他薪級表的同等薪點)之間的薪距已「收窄至不合理水平」，嚴重損害公務員士氣。政府應制訂一套長遠的方案，以處理有關問題。

公務員士氣

13. 職方強調，遞增薪額開支正不斷上升，繼續實行扣減遞增薪額開支的做法會損害公務員士氣。低層薪金級別的公務員認為他們所受的打擊最大，原因是低層薪金級別的遞增薪額開支最高，故此他們要求當局引用已有先例的「調高」安排，並給予

「額外」加薪以維持士氣。除此之外，香港整體經濟表現良好，政府財政盈餘豐厚，因此公務員普遍認為本年度應獲得更慷慨的加薪。

二零一八至一九年度公務員薪酬調整方案

14. 經考慮上文第 3 至 13 段所開列並分析既定機制下的所有相關因素後，行政長官會同行政會議決定向職方提出以下的二零一八至一九年度薪酬調整方案：

薪金級別	公務員人數 ¹²	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 368	不適用 ¹³	4.06%
高層	18 993	4.06%	4.06%
中層	117 958	4.51%	4.51%
低層	33 114	2.84%	4.51%

15. 總括而言，薪酬調整方案等同各相關薪金級別的薪酬趨勢淨指標，但低層薪金級別的調整方案會作出「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會延伸至他們。

16. 為低層薪金級別的公務員作出「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。自一九八九年起，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。

¹² 數字反映截至二零一八年三月三十一日的情況，當中包括約 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。

¹³ 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。

17. 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 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，原因是如果把高層薪金級別和中層薪金級別的薪酬調整方案直接應用於該等薪級表，便會出現異常情況，即高層薪金級別最低薪點的金額實際上會低於中層薪金級別最高薪點的金額，或兩者薪距會收窄至不合理水平¹⁴。

18. 因此，行政長官會同行政會議決定為有關薪級表高層薪金級別最低薪點與中層薪金級別最高薪點之間釐訂一個薪距，金額為 500 元¹⁵。行政長官會同行政會議亦同時決定，在一般紀律人員(主任級)薪級表高層薪金級別第二最低薪點與最低薪點(即第 21 及第 20 點)和警務人員薪級表高層薪金級別第二最低薪點與最低薪點(即第 37 及第 36 點)之間亦釐訂金額同樣為 500 元¹⁶的薪距。有關釐訂薪距的安排是行政長官會同行政會議考慮了今年的情況後，決定作出的一次性安排。

19. 至於扣減遞增薪額開支，作用是抵銷原則上不應包括在薪酬趨勢總指標內，但難以從私營機構的勞績獎賞中區分出來的特殊勞績獎賞及級內遞增薪額。由於私營機構現時仍有給予僱員勞績獎賞，因此我們未有足夠理據停止扣減遞增薪額開支的安排。儘管如此，我們察悉職方的關注，政府會積極研究扣減遞增薪額開支的事宜，並探討是否有其他可行方案。我們會就此事與職方繼續緊密溝通。

¹⁴ 如直接按照相關的薪酬調整方案調整有關薪點的薪酬，就總薪級表而言，高層薪金級別最低薪點與中層薪金級別最高薪點的薪距為 -90 元，而就一般紀律人員(主任級)薪級表和警務人員薪級表而言，有關薪距為 30 元。

¹⁵ 訂明的薪距適用於總薪級表第 34 及第 33 點、一般紀律人員(主任級)薪級表第 20 及第 19 點和警務人員薪級表第 36 及第 35 點。由於將年度公務員薪酬調整延伸至廉政公署人員是政府的政策，此薪距亦適用於廉政公署人員薪級表的相應薪點(即第 28 及 27 點之間)。按照有關安排，廉政公署人員薪級表第 28 點的金額將為 70,210 元。

¹⁶ 此舉乃屬必要，否則可能會出現類似上文所述的異常情況，即較高薪點(即一般紀律人員(主任級)薪級表第 21 點／警務人員薪級表第 37 點)的金額少於較低薪點(即一般紀律人員(主任級)薪級表第 20 點／警務人員薪級表第 36 點)的金額。

薪酬調整方案的生效日期

20. 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二零一八年四月一日。

其他相關事項

21. 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

22. 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。

23. 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	4,493 ¹⁷
(b) 廉政公署人員	41
(c) 資助機構	5,357 ¹⁸
(d) 輔助部隊	11
合計	9,902¹⁹

¹⁷ 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約 4.05 億元的額外開支，亦包括支付予在二零一八至一九年度退休的公務員而預計增加的退休金開支(6.39 億元)。這個數字同時包括為修正薪距所引致的預計額外開支，金額約為 1,600 萬元。

¹⁸ 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。

¹⁹ 這個數字包括為修正薪距所引致的預計額外開支，金額約為 3,200 萬元(公務員佔 1,600 萬元，廉政公署人員、資助機構及輔助部隊佔其餘的 1,600 萬元)。

24. 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。

宣傳安排

25. 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(二零一八年六月五日)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

26. 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
二零一八年六月五日

年度薪酬趨勢調查及公務員薪酬調整的詳情

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。扣除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級內遞增薪額和勞績獎賞的做法，都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。

2. 自一九八三年以來，年度薪酬趨勢調查一直由薪趨會授權進行，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¹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。

3. 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：

¹ 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。

- 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，然後就公務員薪酬調整尋求行政會議的決定。



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：(3) in 2/7/CCSA(XXII)

致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：

2018-19 年度公務員薪酬調整 華員會建議：高、中、低層劃一上調 5%

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：2018-19 年度公務員薪酬調整，高、中、低層薪金級別應劃一上調 5%。

本會考慮的眾多因素，包括：

(1) 1 間問題公司：漏報獎金壓低中、低層的薪酬趨勢總指標(GPTI)

在收到薪酬趨勢調查報告書(報告書)後，本會進行認真審核，發現了一間問題公司。經薪諮會聯合秘書處及薪酬趨勢調查及研究組監督核實後，這間公司承認在過去及今年薪酬趨勢調查一直漏報有關獎金，致“額外酬金”的數目因沒有包括獎金而被拉低，及過去年度的獎金調整變化亦沒有在過去的報告書反映，涉中、低層調查人口 9 千多。職方一直被瞞在鼓裏！

由於在 2018 年 5 月 24 日審核報告書的會議中，並沒有立即補回過去漏報之數，從而糾正 2018 中、低層薪金級別的 GPTI，故中、低層 2018 年的 GPTI 被拉低了。(附件 1)

必須指出：“有錯必糾”應是一個必須堅持的原則；糾錯後，修訂幅度的大小、總指標上或下調，則不應在考慮之列。唯此，薪酬趨勢調查(PTS)機制的公信力才得以維持！

故此，本會認為，當局在考慮 2018-19 年度公務員薪酬調整幅度時，應以此列作考慮因素之一。

(2) 17 間參與調查公司填報的“勞績獎賞”可能影響 PTI 的準確性

本會經深入審核 2018 年薪酬趨勢調查報告後，在有限的時間裏發現有 17 間公司所填報的“勞績獎賞”，未有按公務員 5 個薪金級別填報，只提供劃一的平均數，有偏離調查方法之嫌；涉及的公司有大、有小，所涉調查人口分別為 23% 及 18%，有可能影響了薪酬趨勢調查指標的準確性，其可能的負面影響不容忽視。

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。

故此，本會認為，當局在考慮 2018-19 年度公務員薪酬調整幅度時，亦應以此列作考慮因素之一。

(3) 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。

按政府對本港經濟情況公報，本港去年本地生產總值有顯著的增長，2018 年第一季按年實質顯著增長 4.7%，升幅高於上一季的 3.4%，連續第 6 個季度高於過去 10 年平均每年 2.7% 的趨勢增長率。展望未來，環球經濟普遍良好的勢頭持續，內地經濟表現強勁，本港經濟預估走勢良好，可保持堅穩的增長動力和態勢。因而，政府無理由不允許全體公務員適當分享經濟成果。

(4) 政府財政狀況

本會注意到上一財政年度，政府繼續有巨額財政盈餘。政府的財政狀況良好，對公務員薪酬劃一各級上調 5%，完全有能力負擔。

(5) 高、中、低層扣減的“遞增薪額”為近年歷史新高

今次須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 2007 年以來新高。其結果是：壓低了薪酬趨勢調查淨指標(NPTI)。

這是由於 2007 年開始解凍招聘公務員，以及近年公務員的退休高峰期，大量公務員新聘入職，致出現“遞增薪額”偏高這特殊情況。對這種情況，本會幾年前已建議當局及早研究，檢討相關的問題及影響，卻未得到其重視；由是亦令更多的公務員工會/同事質疑全數扣減“遞增薪額”的合理性。有關把參與調查公司填報的“勞績獎賞”以扣減全數“遞增薪額”作抵消，是否仍適合時宜，至今亦得不到厘清，令更多的公務員工會/同事質疑薪酬趨勢調查淨指標(NPTI) 被偏高的“遞增薪額”及存在問題的“勞績獎賞”壓低，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(NPTI) 因受“特殊情況”影響而被壓低，作出調整。

(6) 提升公務員士氣、穩定公務員隊伍仍至關重要

雖然本屆政府開局良好，但面對的是越趨民粹化、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能把握機遇創造新局面，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，又不可或缺的高昂士氣的公務員隊伍，以推行本屆政府的施政新理念、執行其施政新措施，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5.38%；不少職系的入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。故此，能讓公務員分享經濟成果，對薪酬趨勢調查淨指標(NPTI)被上述原因而壓低的情況作出調整，對公務員的士氣及凝聚力肯定能收立竿見影之效。

(7) “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。

(8) 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。

(9) 消費物價指數(CPIA)為滯後參考數據

公務員薪酬調整的其中一個重要考慮因素——消費物價指數是滯後的調查結果。

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，以對抗並舒緩通脹帶來的壓力，並容許盡可能改善之。雖然今年高、中、低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標高於與調查年度同期的甲類消費物價指數，但在樓價、租金節節上升的情況下，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。

回歸以來，特區政府早前多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。本會期望政府能慎重考慮本會按機制提出上述的“一籃子”因素。

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，2018-19 年度薪酬調整劃一上調 5%，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，有利於貫徹本屆政府的管治新理念、新風格；有利於本屆政府在面對種種挑戰下順利施政，提升創新力，有利於凝聚公務員隊伍的向心力。

誠望政府慎重考慮接納。

會長



謹啟

(利葵燕)

2018 年 5 月 25 日

舉例說明“問題公司”漏報“服務表現獎金”對薪酬趨勢總指標(GPTI)的影響：

1. “問題公司”的“服務表現獎金”若在2010年開始增設派發予中、低層僱員，每年0.5月薪酬(相等於額外酬金增加4.17%)，但過去自2010年一直沒有包括填報在薪酬趨勢調查報告書(報告書)，漏報了“服務表現獎金”，其對GPTI的影響如下：

額外酬金：服務表現獎金、花紅、雙糧等	(a) 調查期 2.4.2016- 1.4.2017	(b) 調查期 2.4.2017-1.4.2018 (a)與(b)比較	沒即時補回漏報的“服務表現獎金”，對2018年GPTI的影響
過去一直漏報的新增“服務表現獎金”	由於一直漏報，其在報告書顯示的數字為0%	確定一直漏報的新增獎金，若即時補回漏報之數，與上一年的比較應為“0與補報獎金金額”的比較，即為0%與4.17% ⁽¹⁾ 的比較，相等於額外酬金增加4.17%	由於在2018年5月24日的審核報告書會議中，並沒有立即補回過去漏報之數，從而即時糾正2018年中、低層薪金級別的GPTI，故中、低層2018年的GPTI被拉低。

註⁽¹⁾：自2010年，過去年度服務表現獎金的變化並未有包括在內。

2. 按現行的薪酬趨勢調查方法，當年的新增獎金項目與過去一直漏報的新增獎金項目的計算方法為相同：前者是當年新增獎金，與去年是“0與新增獎金金額”的比較；後者因過去一直漏報，理應“補報”此新增獎金，與去年的比較亦應是“0與補報獎金金額”比較；調查期內薪金結構重組(例如：把獎金撥入底薪)，亦相類。其對GPTI的影響如下：

額外酬金：服務表現獎金、花紅、雙糧等	(a) 調查期 2.4.2016- 1.4.2017	(b) 調查期 2.4.2017-1.4.2018 (a)與(b)比較	對2018年GPTI的影響
2.4.2017-1.4.2018調查期新增加的“服務表現獎金”	沒有獎金其在報告書所顯示的數字為0%	新增加獎金為每年0.5月薪酬，與上一年的比較應為“0與獎金金額”的比較，即為0%與4.17%的比較，相等於額外酬金增加4.17%	GPTI計算準確
2.4.2017-1.4.2018調查期薪金結構重組(例如：把獎金撥入底薪)	獎金一直漏報，沒有包括在額外酬金內，其在報告書顯示的數字為0%	薪金結構重組在2018調查期實施，0.5月薪酬的獎金撥入底薪，底薪相等於增加4.17%	GPTI計算準確



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

25 May 2018

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,

2018/19 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. **Firstly, we would like to reiterate that the Pay Trend Indicators (PTIs) should not be the sole deciding factor.** There are other relevant factors which the Administration should take into consideration in determining the pay adjustment. Having regards to the PTIs, the state of economy, the government's healthy financial position, 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 2018/19 should be not less than 5%.** We have no comment about the middle and the lower salary bands. The reasons are given in the ensuing paragraphs:

- (1) **Inadequacies of the existing mechanism.** Whilst we have endorsed the findings of the Pay Trend Survey (PTS) this year, we have concerns about the inadequacies of the existing mechanism. The existing mechanism has not been reviewed since 1988 whilst the private market has indeed changed 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. There are human resource practice and accounting system changes that might have not been captured in the present mechanism. Also, there is a great difference between the promotion

mechanisms of the private sector and the civil service. In 2018 PTS, there is a company with a promotion rate over 40%. The PTS findings cannot fully reflect the actual take-home pay and are always on the low side. The implications to the upper salary band are most significant. We consider that the pay adjustment decision should fairly remedy the shortcoming and inadequacies of the present mechanism. We've also urged for a review of the existing deficiencies in the mechanism of the annual pay adjustment for civil servants for many years

- (2) **Pay Indicator of Upper Band lagging behind that of the market.** Over the last some ten years, the pay levels of senior civil servants in the Upper Band have proved to be lower than those working with equivalent responsibilities in private sectors and the pay gaps has even widened during the years:
 - (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).

- (3) **Distortion of the net Pay Trend Indicators (PTIs).** The calculation of the net PTIs have been significantly distorted by the abnormally high payroll cost of increments (PCI), which is caused by the retirement boom and the increasing number of intakes of new recruits in recent years. The 2017/18 PCIs for all three salary bands are the highest in the past ten years, in particular the PCI of the Lower Salary Band, which is 2.05%, a record high figure. Such a phenomenon is abnormal and in fact it is a distortion produced by the existing mechanism. We consider that such distortion should be rectified by the Administration when the the rates of pay adjustment is considered this year. Before a new mechanism has been worked out, as an interim remedial measure, we propose that the deduction of payroll cost of increments should be **capped at 10% of the Gross PTI**, which is about the average percentage when this methodology was first adopted in late 1980s and early 1990s. The serving civil servants that have reached the maximum pay points of the MPS for their respective ranks and no longer receive annual pay increments suffer the most from this distortion.

- (4) **Inflation of PCIs by the growth of the civil service establishment.** In order to ease the work pressure on civil servants as soon as possible and to support the Government in taking forward various new policies and initiatives, the Administration will augment the civil service establishment. As reflected in the 2018-19 Draft Estimates, the civil service establishment is expected to have some 3.7% increase over the 2017-18 Revised Estimates. With these new recruits, 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 should be ceased and a thorough review of the existing practice of deducting PCIs from Gross PTIs be carried out as soon as possible. We believe that we should be forward-looking in order to rectify the shortcomings of the present mechanism so as to maintaining the morale of the civil servants.
- (5) **Staff morale.** The Senior Civil Servants have always been the dedicated and loyal members of the Government providing unfailing support to the Government in implementation of government policies. They have to work under mounting public demands, severe staff resources constraints, extremely politically sensitive environment, increasing challenges and criticisms from the public and escalating job-related stresses while the provision of manpower resources have not been correspondingly increased. This already has an adverse impact on the morale of the Senior Civil Servants. With Government's healthy financial position this year, we anticipate that the Government should attach due weight to the factor of staff morale, particularly as the Government is one of the leading employers in Hong Kong.
- (6) **Surge in private housing rentals and soaring property prices.** Apart from the inflation during the period, the surge in private housing rentals and soaring property prices in recent years should also be considered.
- (7) **Hong Kong's Economy and Government's Fiscal Position.** The Government's 2017-18 fiscal account records a surplus of \$138 billion, a record-high budget surplus. Also, Hong Kong's fiscal reserves surpassed the one-trillion-dollar mark and reach \$1,092 billion as at end

March 2018. The Hong Kong economy turned in robust growth of 4.7% over a year earlier in the first quarter of 2018. The seasonally adjusted unemployment rate stayed at a 20-year low of 2.9% in the first quarter, while the underemployment rate showed a further decline. The Economic prospects for 2018 is optimistic.

Yours sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hung', with a stylized flourish at the end.

(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

25 May 2018

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 2018-19 Civil Service Pay Adjustment

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/80 dated 10 May 2018, 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 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: we used to have only a small proportion of officers that have reached maximum increment, in recent years the proportion is reaching 60%; we used to have an annual double-digit

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

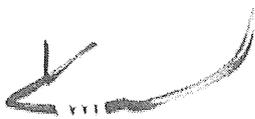
JUNIOR POLICE OFFICERS'
ASSOCIATION
警察員佐級協會

pay rise which the impact of PCIs deduction were not so apparent, in recent years its erosive impact is clear to all. Before the PCIs 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.

Since 2013 the PFC SS have withdrawn from the Pay Trend Survey Committee, and we reiterate that the Government shall review the mechanism and process of the civil service pay adjustment, and devise a platform where the Staff Side and the Government could thoroughly discuss all relevant pay factors.

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. Last year Hong Kong continues to have a vibrant economy and the Government enjoys a phenomenally healthy fiscal position: Real-terms GDP growth is a notable 4.7% increase in the first quarter of 2018 over a year earlier, and the fiscal surplus / reserves of the Government are \$148.9 billion / \$1,102.9 billion respectively for the year ended 31 March 2018. We consider our officers deserve an equitable pay rise matching the overall economic performances of Hong Kong, and we look forward to receiving a just and reasonable pay offer from the Government.

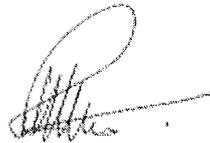
Yours sincerely,



Patrick KWOK
Chairman
SPA



Wilkie NG
Chairman
HKPIA



Ronald ABBOTT
Chairman
OIA



Ray LAM
Chairman
JPOA

c.c. Commissioner of Police



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：(8) in SS/DSCC/P-3 (Pt. XXV)

香港
添馬添美道 2 號
政府總部西翼
公務員事務局局長
(經辦人：莫君虞先生)

莫先生：

二零一八至一九年度公務員薪酬調整

謝謝你本月十日的來信。

紀律部隊評議會(職方)認為公務員年度的薪酬增幅應能維持公務員的基本購買力，並讓同事分享經濟成果。政府在釐定公務員薪酬調整時需充分考慮和平衡六項因素，不宜側重薪酬趨勢淨指標。

政府不是營利機關，公務員並沒有如私營機構般的分紅安排。以沿用多年的扣減遞增薪額開支來與私人市場的勞績獎賞對沖是對公務員極不公平。紀評(職方)一直不認同在任何與公務員薪酬有關的調查中以私人市場工種與公務員作對比。這安排尤其對紀律部隊人員不公，蓋私人市場根本沒有類似的獨特工種。因此，紀評(職方)要求政府認真審視和終止這不合適的安排。

綜觀各項客觀因素，紀評(職方)要求二零一八至一九年度的公務員增薪幅度不少於 7%。

紀律部隊評議會(職方)主席

蘇秋明

二零一八年五月二十三日

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

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/4-085-001/80

香港添馬添美道2號
政府總部西翼9樓
公務員事務局局長
羅智光先生

羅局長：

二零一八至一九年度公務員薪酬調整

局方在2018年5月10日的來信收悉。本會職方的意見如下：

根據2018年薪酬趨勢調查報告，低層薪金級別的薪酬趨勢總指標為4.89%，在扣減2017-18年度遞增薪額開支2.05%後，薪酬趨勢淨指標為2.84%，我們對此結果感到很失望。

經考慮香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動及公務員士氣後，我們建議於2018-19年度低層薪金級別公務員加薪不低於5%。

本港經濟自去年開始全面增長，2018年第1季較去年同期實質顯著增長4.7%，展望今年可保持良好的勢頭。早年經濟情況不好時，公務員團隊和香港市民共度時艱，經歷了減薪。公務員一向緊守崗位，竭誠為市民服務，現在經濟轉強，政府應該讓公務員共享經濟成果。

政府近年的財政狀況維持在十分充裕的水平，上屆財政年度綜合盈餘達1,489億元，2018年3月底的累計財政儲備更高達11,029億元，創歷史新高，實在有足夠的條件與公務員共享經濟成果。

由於大部分第一標準薪級人員均屬甲類家庭，即住戶的每月平均開支大約在5,800元至25,700元之間，因此我們在建議薪酬調整幅度時參考了甲類消費物價指數。政府統計處公布的資料顯示，截至2018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2.2%。在各類消費物價指數組成項目中，價格在2018年3月份錄得按年升幅最高的類別分別為食品(上升4.9%)、電力/燃氣/水(上升

4.5%)、外出用膳(上升 3.2%)及住屋(上升 2.8%)。這些消費項目都是基層市民的必需支出，而且佔他們每月總收入的很大比例。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的同時，亦可讓他們和市民一起分享經濟成果，以及改善他們的生活水平。

隨著政府運作的透明度增加，市民對公務員的要求不斷提高，公務員工作上的壓力和複雜性亦不斷倍增。因此，我們認為應該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服務。

有別於晉升職級的公務員，第一標準薪級公務員屬於單一職級職系，並沒有可供晉升的職級，因此對於已達頂薪點的第一標準薪級人員，每年的公務員薪酬調整尤其重要。

根據以往慣例，當低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標較中層為低時，政府會引用「調高」安排，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相同。我們一向認為「調高」安排是機制內不可缺少的一部分，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，以免低層和中層薪金級別薪酬調整的差距加劇，以維持低層薪金級別公務員的士氣。

政府在多年前推行自願退休計劃後凍結了招聘公務員，近年為了填補退休潮引致的空缺，需要招聘大量人員，而大量新入職的公務員每年的遞增薪額開支導致整體遞增薪額開支數字持續攀升，因此扣減公務員遞增薪額開支的安排對已達頂薪點的同事尤其不公平。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。因此，我們認為扣減公務員遞增薪額開支的安排已不合時宜，近年均有要求政府盡快檢討有關安排，讓同事能獲得合理的薪酬調整。

我們一直尊重現行的公務員薪酬調整機制。薪酬趨勢淨指標只是機制內的其中一項考慮因素。我們希望政府在慎重考慮其餘五項因素（即香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、職方對薪酬調整的要求及公務員士氣）後，能接受我們的建議，讓公務員在本年度的薪酬調整能獲得較「圓滿」的結果。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林榮松



2018年5月25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。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¹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二零一八至一九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。

¹ 如二零一八至一九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 4.4%。