檔號：CSBCR/PG/4-085-001/88

立法會參考資料摘要

二零二三至二四年度公務員薪酬調整－薪酬調整方案

引言

在二零二三年六月六日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**應向四個中央評議會[1]職方提出以下的二零二三至二四年度公務員薪酬調整方案，生效日期追溯至二零二三年四月一日－

(a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為**2.87%**，但個別薪點的金額須予訂明，令有關相連薪點之間維持至少 1%的薪距，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 79,930 元；總薪級表第 35 點為 80,730 元；以及

(ii) 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 79,790 元；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 80,590 元；紀律人員（主任級）薪級表第 22 點和警務人員薪級表第 38 點為 81,400 元；

(b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **4.65%**；以及

---

[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。

(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 **4.65%**（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，政府按照行政長官會同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) 在有需要時因應特定情況進行的入職薪酬調查，以比較公務員文職職系與私營機構職位的入職薪酬。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

既定機制和二零二三至二四年度的安排

3. 根據既定機制，在年度薪酬趨勢調查完成後，政府會邀請行政長官會同行政會議，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－

- 香港經濟狀況
- 生活費用的變動
- 政府的財政狀況
- 薪酬趨勢淨指標

---

[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。

- 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長官會同行政會議就公務員薪酬調整作決定。

香港經濟狀況

4. 在訪港旅遊業和本地需求強勁復蘇帶動下，香港經濟在二零二三年第一季明顯改善。實質本地生產總值較一年前增長2.7%，終止連續四個季度的跌勢。

5. 展望未來，訪港旅遊業和本地需求將繼續成為今年經濟增長的主要動力。隨着運力和接待能力繼續恢復，訪港旅客人次應會進一步回升。經濟情況和前景改善，應能提振本地需求，儘管金融狀況偏緊仍是制約因素。勞工市場持續改善、消費券的發放和「開心香港」一系列活動將為私人消費提供額外支持。另一方面，貨物出口將繼續面對龐大挑戰。雖然內地經濟加快復蘇應可緩解部分壓力，先進經濟體增長減慢將繼續令外部需求受壓。預測二零二三年經濟增長介乎 3.5%至 5.5%，如果目前經濟復蘇的動力持續，增長率料會靠近預測區間的上限。

6. 勞工市場在過去一年多有所改善。經季節性調整的失業率由二零二二年二月至四月的 5.4%高位，持續下跌至二零二三年二月至四月的 3.0%。同期的就業不足率亦由 3.8%下跌至 1.2%。平均名義工資和勞工收入在二零二二年的按年升幅加快。平均名義工資率的按年升幅由二零二二年三月的 1.8%，提升至十二月的2.6%；而就業人士名義平均薪金的按年升幅由二零二二年第一季的 0.8%，擴大至第四季的 2.3%。展望未來，隨着經濟繼續復蘇，勞工市場應會進一步改善。

生活費用的變動

7. 截至二零二三年三月的 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，較截至二零

二二年三月的 12 個月上升 2.0%。截至二零二三年三月的 12 個月內，整體和基本[3] 綜合、甲類、乙類和丙類消費物價指數（後三個指數分別涵蓋全港約 50%、30%及 10%的住戶）[4]，與截至二零二二年三月的 12 個月相比，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%	2.3%	1.8%	1.9%
基本	1.8%	1.8%	1.7%	1.9%

8. 二零二三年的整體和基本綜合消費物價指數預測分別上升 2.9%和 2.5%。

政府的財政狀況

9. 二零二二至二三年度，政府的財政赤字約為 1,223 億元，預計二零二三至二四年度的財政赤字為 544 億元。截至二零二三年三月三十一日，財政儲備為 8,348 億元，而據政府最近預測，二零二四年三月底的財政儲備將會為 7,804 億元。

薪酬趨勢淨指標

10. 二零二三年薪酬趨勢調查已經完成。調查期涵蓋二零二二年四月二日至二零二三年四月一日的 12 個月，共蒐集了 108 間公司共 136 971 名僱員（包括 81 間規模較大公司的 135 249 名僱員和 27 間規模較小公司的 1 722 名僱員）的基本薪金和額外酬金的調整

---

[3] 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措施的影響。按照慣常做法，我們進行薪酬調整時會參考整體消費物價指數。

[4] 資料來源：政府統計處在二零二三年四月二十一日公布的消費物價指數月報（二零二三年三月份）。這些指數是根據以二零一九至二零年為基期的指數數列計算。

數據。二零二三年薪酬趨勢調查結果載列如下 －

薪金級別[5]	基本薪金指標 [A]	額外酬金指標 [B]	薪酬趨勢總指標[6] [A] + [B]
高層	4.52%	-0.61%	**3.91%**
中層	5.45%	0.23%	**5.68%**
低層	4.61%	1.05%	**5.66%**

11. 薪酬趨勢調查委員會（薪趨會）於二零二三年五月二十四日舉行會議，審議二零二三年薪酬趨勢調查的結果。全部與會委員均確認調查結果[7]。薪趨會於同日向政府呈交二零二三年薪酬趨勢調查報告書。

12. 根據現行方法，從每個薪金級別的薪酬趨勢總指標扣減該薪金級別的遞增薪額開支後，便得出薪酬趨勢淨指標。在考慮二零一九至二零年度公務員薪酬調整時，行政長官會同行政會議決定就從薪酬趨勢總指標所扣減的遞增薪額開支設定上限。具體而言，由二零一九至二零年度公務員薪酬調整開始，採用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（即高層、中層和低層薪金級別分別為 1.04%、1.03%和 1.16%），或該薪金級別在有關年度的實際遞增薪額開支，兩者中

---

5 在二零二三年薪酬趨勢調查中，三個薪金級別的薪幅分別為 －
(a) 高層：總薪級表第 33 點以上至警務人員薪級表第 54b 點或同等薪點，即 75,621 元至 154,690 元；
(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 24,670 元至 75,620 元；以及
(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 24,670 元。

6 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。

7 四個中央評議會的職方代表均出席了二零二三年五月二十四日薪趨會會議；該次會議席上確認了二零二三年薪酬趨勢調查的結果。

的較低者，以得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標。一如下表所示，三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，均較該等薪金級別在本年度的實際遞增薪額開支為低，因此，上述平均遞增薪額開支會用作計算三個薪金級別在二零二三至二四年度的薪酬趨勢淨指標。

薪金級別	薪酬趨勢總指標 [C]	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 [D]	本年度的實際遞增薪額開支	薪酬趨勢淨指標 [C] – [D]
高層	3.91%	1.04%	1.35%	**2.87%**
中層	5.68%	1.03%	1.51%	**4.65%**
低層	5.66%	1.16%	2.25%	**4.50%**

職方對薪酬調整的要求

13. 為了在薪酬調整工作中加強與職方溝通，以便了解他們對薪酬調整要求的理據，公務員事務局局長於二零二三年五月二十五日親自與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[8]的代表會晤。

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 –

[8] 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和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[9]			
(a) 香港政府華員會	5.1%		
(b) 香港高級公務員協會	5%	-	-
(II) 警察評議會	根據薪酬趨勢調查結果增薪，並為高層薪金級別額外向上調整薪酬，最終幅度至少與中、低層薪酬趨勢淨指標相若		
(III) 紀律部隊評議會	不少於5.06%		
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	-	-	不少於5%

15. 職方在二零二三年五月二十五日的會議和透過書面提出的主要共通要求如下－

(a) 職方一致認為，由於公務員於二零二零至二二年度連續凍薪，加上二零二二至二三年度的薪酬調整幅度遠低於薪酬趨勢淨指標，公務員薪酬已落後於同期接近 7% 的累計通脹。他們理解社會期望公務員分享和分擔經濟起伏，過往三年公務員與市民共渡時艱，現時經濟正在回復正常，職方要求行政會議考慮以高於今年薪酬趨勢淨指標的合理幅度調升公務員薪酬，有助公務員在通脹環境下恢復購買力；

(b) 職方代表認為二零二二至二三年度的薪酬調整決定並無依據，明顯偏離薪酬趨勢淨指標，令公務員薪酬與私營機構薪酬之間的差距擴大，高層薪金級別的差距尤為明顯。他們指按一個高於今年薪酬趨勢淨指標的幅度調整公務員薪酬並非史無前例，亦能有助收窄兩者的差距。部分職方代表進一步指，如果政府選擇在淨指標偏高時不跟隨淨指標

[9] 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。

加薪，但在現時淨指標偏低時則按之加薪，將會有人認為政府做法不公平；

(c) 職方代表認為大量公務員在過去三年面臨重大挑戰時肩負額外責任。隨着社會復常，職方希望政府對公務員付出予以認同。此外，職方代表指出，公務員團隊現時如同其他行業面對空缺率和流失率高企，導致工作量急速上升。新一屆政府為提升香港競爭力和處理多方面民生議題而落實多項措施，透過一個具競爭力的薪酬增幅吸引和挽留人才，以提升員工士氣，以及維持公務員團隊的高效及團結，對推進這些措施攸關重要；

(d) 由於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，職方要求政府作為良好僱主，應沿用過往做法，作出「調高」安排；以及

(e) 儘管由二零一九至二零年度公務員薪酬調整開始，所扣減的遞增薪額開支已設定上限，但部分職方代表亦繼續批評扣減遞增薪額開支的安排。

公務員士氣

16. 過去數年，不論公務員所屬職系和職級，他們均於香港最艱難時刻展示了服務市民的決心。在對抗 2019 冠狀病毒病時，為數不少公務員肩負了額外工作，亦在面對感染的風險下參與抗疫行動。不論是文職抑或紀律部隊職系的公務員的工作亦愈見繁複且政治化，加上公眾期望日高，增添公務員面對的壓力。在社會復常後，公務員亦擔當起推動香港全速復元的重任。目前公務員職位空缺率接近 10%，不同職級的公務員需承擔更多職務以推展多項新措施及改善公共服務。鑑於公務員薪酬在過去三年已先後被凍結和以低於薪酬趨勢淨指標的幅度調整，公務員普遍期望調整幅度能與市場趨勢看齊，以認可公務員過去數年的努力。如果調整幅度低於薪酬趨勢淨指標所反映的市場趨勢，職方會非常失望，亦無疑會對員工士氣有負面影響。

二零二三至二四年度公務員薪酬調整方案

17. 經考慮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二零二三至二四年度薪酬調整方案－

薪金級別	公務員人數[10]	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 381	不適用[11]	**2.87%**
高層	21 374	2.87%	**2.87%**
中層	122 235	4.65%	**4.65%**
低層	30 150	4.50%	**4.65%**

18. 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。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。

19. 為低層薪金級別的公務員作出的「調高」安排，自一九八九年起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。

20. 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、紀律人員（主任級）薪級表第 20 點／

---

[10] 數字反映截至二零二三年三月三十一日的情況，並包括約 18 550 名借調到／任職於以營運基金形式運作的部門、資助機構和其他公營機構的公務員。

[11] 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。職方對薪酬調整的要求亦不包括首長級公務員。

警務人員薪級表第 36 點、紀律人員（主任級）薪級表第 21 點／警務人員薪級表第 37 點和紀律人員（主任級）薪級表第 22 點／警務人員薪級表第 38 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，令相關薪級表中高層薪金級別最低薪點的金額將會低於中層薪金級別最高薪點。行政長官會同行政會議在考慮二零一九至二零年度公務員薪酬調整時決定在相關薪點與其相連薪點之間，維持至少 1%的薪距，並決定在將來有需要時繼續以此機制調整相關薪點的薪距。透過採用二零一九至二零年度通過的修正機制，在今個年度的薪酬調整方案中，有關薪點及其相連薪點的金額已獲調整[12]。

薪酬調整方案的生效日期

21. 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二零二三年四月一日。

其他相關事項

22. 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
C **附件 C**。

影響

23. 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，但對家庭帶來正面影響。

24. 預計薪酬調整方案（如落實執行的話）對公務員、廉政公

---

[12] 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，所以此修正安排亦適用於廉政公署人員薪級表，以調整第 28 點。

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	5,218[13]
(b)	廉政公署人員	42
(c)	資助機構	6,237[14]
(d)	輔助部隊	23
合計		**11,520**[15]

25. 公務員佔全港總勞動人口 4.6%，而公務員薪酬佔本港經濟體系中僱員薪酬總額的 7.7%。公務員連同資助機構僱員的薪酬，佔本港經濟體系中僱員薪酬總額的 18.2%。由於薪酬調整方案與去年私營機構的薪酬調整幅度大致相若，因此對整體勞工市場的影響應該較小，對通脹的影響亦應微不足道。

宣傳安排

26. 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（二零二三年六月六日）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。

---

[13] 這個數字包括約 18 550 名借調到或任職於以營運基金形式運作的部門、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（約 4 億 1,100 萬元），以及支付予在二零二三至二四年度退休的公務員而預計增加的退休金開支（6 億 9,200 萬元）。這個數字同時包括為修正薪距所引致的預計額外開支（約 7,200 萬元）。

[14] 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，上文(a)項已包括有關款項。

[15] 這個數字包括修正薪距所引致的預計額外開支約 1 億 5,500 萬元（公務員佔 7,200 萬元，廉政公署人員、資助機構和輔助部隊則佔其餘的 8,300 萬元）。

查詢

27. 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李翺全先生聯絡（電話：2810 3112）。

公務員事務局
二零二三年六月六日

附件 A

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。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[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。

2. 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。

---

[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。

Chinese Version Only
只附中文版

Annex B
附件B

紀律部隊評議會(職方)
Disciplined Services 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 2703
傳真: 2537 6937

本函檔號：(72) in SS/DSCC/P-3 Pt. XXV
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/88

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
楊何蓓茵女士，JP

楊太：

2023-24 年度公務員薪酬調整

2023 年 5 月 10 日的來信收悉。紀律部隊評議會(職方)欲就本年度薪酬調整方案表達意見如下。

首先，紀評(職方)一貫的立場是薪酬調整水平基本「不能低於通脹」。政府自 2020-21 年度起連續凍薪兩年，去年則劃一加薪 2.5%。然而，同期香港的物價卻在飈升。其中甲類消費物價指數自截至 2020 年 3 月至 2023 年 3 月(與截至上一年度 3 月的 12 個月相比)的累計升幅為 7.69%(四年變幅分別為+2.9%, -0.1%, +2.4%及+2.3%)。考慮去年加薪 2.5%，今年公務員需**至少加薪 5.06%**才能追平同期的通脹，不致同事的購買力被蠶食。事實上，若考慮到切身影響到市民的單項物價指標，我們留意到「基本食品」、「外出用膳及外賣」和「電力、燃氣及水」等分項的升幅更為驚人，過去四年累計升幅分別達到 21.8%，9.8%和 19.5%。

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。香港需要「搶人才」計劃，公務員團隊同樣需要。然而現實情況是，公務員近年流失的情況極為嚴重，辭職的同事比以往倍增。留下的同事都因此需要分擔更多額外的工作，承受著巨大的壓力，因而士氣低落。同時，各個部門也失去了很多有經驗的同事，

出現斷層的情況。雖然離職潮的原因複雜，但薪酬競爭力對能否挽留同事必定是其中一個重要原因。而薪酬趨勢調查的目的，便是為了確定公務員薪酬與私營機構大致相若。

紀評(職方)認為薪酬趨勢調查是一個具有客觀標準和公信力的機制，而過去數年的薪酬趨勢調查結果正顯示私人市場的薪酬已大幅拋離公務員團隊。薪酬趨勢調查雖然並非政府調整薪酬的單一指標，但政府過往一直以其結果為重要參考調整薪酬。受新冠疫情影響，香港社會和經濟狀況經歷重大變化。政府在疫情最嚴重的兩年間的凍薪決定，公務員團隊能夠理解，也堅定地繼續以專業的態度緊守崗位，甚至走在前線抗疫。現在，疫情大大放緩，經濟開始回復活力。我們認為現在是最佳時機收窄公營和私營機構間的薪酬差距。

過去四年，薪酬趨勢調查顯示中層及高層薪金級別的累計升幅分別為 10.98%及 9.9%，而公務員只曾於去年加薪 2.5%。因此，若要提升公務員薪酬至與私營機構相若水平，吸引有才能的市民加入政府，兩者今年的加幅需分別達到 **8.27%**及 **7.22%**。我們明白政府有多重考慮因素並且近年面臨財政赤字。但若薪酬調整長期偏離薪酬趨勢調查結果，讓私營機構薪酬繼續拋離公營機構，實難以向公眾釋出政府銳意搶人才以提升甚至維持服務水平的意願。

綜上所述，紀評(職方)認為**今年的加薪幅度不應低於 5.06%，以維持基本的購買力**。而且我們懇請行政長官會同行政會議成員考慮在此基礎上**盡快收窄私營機構與公營機構間的薪酬差距，以吸引和挽留人才以減輕同事正在承受的巨大壓力，提升公務員士氣**。

最後，紀評(職方)重申在公務員年度薪酬增薪百份比中扣減遞增薪額開支的安排既不合理也不公平，強烈要求政府應予以廢除。

紀律部隊評議會(職方)主席

雷得信

雷得信

2023 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: cindy_py_mak@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/4-085-001/88

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
楊何蓓茵女士, JP

楊太：

2023-24年度公務員薪酬調整

局方於2023年5月10日的來函收悉。第一標準薪級公務員評議會(職方)就2023-24年度公務員薪酬調整的意見和要求如下:

根據2023年薪酬趨勢調查報告，低層薪金級別的薪酬趨勢總指標為5.66%，在扣減遞增薪額開支1.16%後，薪酬趨勢淨指標為4.50%。經全面考慮香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動及公務員士氣後，我們建議本年度低層薪金級別公務員加薪不少於5%。

自本港全面恢復與內地及國際的便捷往還以來，訪港旅客大增，本地的消費活動亦顯著增加。在訪港旅遊業和本地需求強勁復蘇帶動下，香港經濟在本年第一季明顯改善，實質本地生產總值回復按年增長2.7%，經季節性調整後按季比較更是急升5.3%。雖然外圍環境具挑戰，拖累出口表現，但整體貨物出口已較上一季的跌幅有所收窄。受惠於香港與內地和世界各地恢復正常往來，旅遊服務輸出更躍升至超過六倍。隨着經濟復蘇、勞工市場持續改善及消費券的發放與「開心香港」等一系列支撐內部需求的舉措，本港經濟呈現向好勢頭。2023年全年實質本地生產總值增長預測維持在《財政預算案》公布的3.5%至5.5%，增長率預料更會靠近預測區間的上限。香港目前的復蘇勢頭強勁，年內經濟更有望進一步改善。公務員團隊已歷經兩年凍薪，現時經濟轉強，政府理應讓公務員共享經濟成果。

根據政府統計處公布的資料，截至 2023 年 3 月止的 12 個月內，剔除所有政府一次性紓困措施的影響後，甲類消費物價指數較一年前同期平均上升 1.8%。在各類綜合消費物價指數組成項目中，價格在 2023 年 3 月份錄得顯著按年升幅的類別包括：電力、燃氣及水（上升 19.9%）、衣履（上升 6.3%）、外出用膳及外賣（上升 4.5%）、交通（上升 2.8%）。這些項目是基層市民日常生活的必要開支，並佔他們收入相當大的比例。有別於晉升職級的公務員，第一標準薪級屬單一職系，沒有可供晉升的階梯。他們的薪金基數本已較低，遞增薪點加幅亦有限，部分同事更已達頂薪點，故每年的薪酬調整對第一標準薪級公務員尤其重要。全體公務員已連續兩年凍薪，我們希望本年度的薪酬調整不僅能夠追回通脹，保持基層公務員的購買力，亦可讓他們和市民一起分享經濟成果，改善他們的生活水平。

新冠肺炎疫情自 2020 年起肆虐全球，及至本年初香港的疫情才逐漸緩和，社會得以穩步復常。公務員團隊在過往三年來一直緊守崗位，擔起防疫抗疫的重責。除參與各項高風險的抗疫工作，亦在工作量劇增和人手減少的情況下，加倍努力維持日常的公共服務，盡力確保市民的生活所需不受影響。公務員(特別是前線人員)在疫情下的工作極具挑戰，這幾年來一直承受沉重的壓力。然而，為與市民齊心共渡時艱，全體公務員即使在 2020-21 年度於高層、中層及低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標皆出現正數情況下，於 2020-21 及 2021-22 年度連續兩年凍薪。而在 2022-23 年度，儘管薪酬趨勢淨指標出現明顯正數，亦因政府考慮到各方因素，包括疫下經濟存有不確定性以及公眾的期望，而未有為公務員作出相應幅度的薪酬調整。本年經濟環境向好，公務員若仍得不到合理及應得的薪酬調整，肯定他們的付出，將大大打擊公務員的士氣。

此外，政府的公務員薪酬政策，是要提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人，為市民提供成效與效率兼備的服務。職方必須指出，現時私營市場上低層薪金級別員工的入職薪酬，普遍較從事同類型工作的公務員高，例如私營市場上的前線清潔人員、園藝工人或保安人員，均較第一標準薪級下對應的一、二級工人或產業看管員職系的起薪點為高，計及私營機構可能提供額外酬金如花紅、獎金，並讓員工享有恩恤假等附帶福利，公務員的薪酬待遇並不見得較私營市場具吸引力。近年公務員流失率高企，上年度公務員離職人數達近年新高共 10,487 人，其中辭職人數更高達 3,734 人，比前一年急升近一倍之多。政府正值用人之秋，若未能維持具競爭力的薪酬加幅，保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，甚或更具優勢，恐難增加公務員的向心力，吸引並挽留人才，鞏固公務員團隊。

根據以往慣例，如低層公務員的薪酬加幅低於中層公務員，則低層公務員的薪酬加幅會上調至與中層看齊。職方期望局方繼續採用以往的慣例，將低層公務員的薪酬加幅上調至與中層看齊，以提升公務員士氣。希望局方綜上所述作全盤考慮，並接受職方建議，讓低層公務員加薪不少於 5%。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林進鴻

2023 年 5 月 25 日

備註：以上為第一標準薪級公務員評議會職方意見，香港政府華員會除外。

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
警政大樓三十八樓
電話 Telephone: 2860 2645
傳真 Fax: 2200 4355

POLICE FORCE COUNCIL
STAFF ASSOCIATIONS
38/F, ARSENAL HOUSE,
POLICE HEADQUARTERS,
1 ARSENAL STREET, HONG KONG.

協會檔號 OUR REF: CP PER SS C/4-85/2 PT.13
來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/87

25 May 2023

Mrs Ingrid YEUNG HO Poi-yan, JP
Secretary for the Civil Service,
9/F., West Wing, Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue, Tamar, Hong Kong

Dear Mrs YEUNG,

Pay Claim
2023-24 Civil Service Pay Adjustment

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/88 dated 10 May 2023, the Police Force Council Staff Side (PFC SS) wishes to put forward the following in reply to the 2023-24 Civil Service Pay Adjustment:

The PFC SS has always respected the existing and long established annual pay adjustment mechanism. We notice that the Pay Trend Survey (PTS) this year reveals a positive Pay Trend Indicator (PTI) for all three salary bands, while the PTI for the upper band is significantly lower than that for the other two bands this year.

If the net PTIs were followed from 2020-21 to 2022-23, the civil service pay adjustment would be an 6.84%, 6.04% and 2.51% increase for upper, middle and lower bands respectively. The PFC SS notices that the pay adjustment draws reference from the PTI to a large extent before 2019, including during the Financial Crisis in 2008. The ultimate 2.5% pay increase in total during the last three-year period, which deviated from the recommendations of the PTS, has completely eroded the pay increase our officers justly deserve and has adversely affected staff morale. The PFC SS respects the Government's decision that we should tide over the difficulties together during the Covid-19 Pandemic. Nevertheless, as HK is back to normal now, we expect the Government to share the fruits of the foreseeable economic growth. A positive and reasonable adjustment of civil service pay this year, in accordance with the recommendations of the PTS, is considered necessary and crucial in order to make up for the shortfall in the past three years.

It is observed in the PTS, the volatility of the PTI for the upper band during difficult times is much higher than that for the other two bands. The gross PTI for the upper band rebounds from -1.00% in 2021 to 8.30% 2022 and then drops to 3.91% in 2023. A similar pattern of fluctuation of PTI for the upper band can also be observed after the Financial Crisis in 2008 (Annex A refers). It is believed that the PTI for the upper band is greatly affected by, among other matters, the economic situation and company performances in the private sector. The fluctuation of PTI for the upper band will be offset against each other between years, like before and right after the Financial Crisis in 2008. Last year, while the net PTIs for upper, middle and lower bands were 7.26%, 4.55% and 2.04% respectively, the pay decision was 2.5% increase across the board. This disrupted its self-adjustment mechanism. This year, on the contrary, the PTI for the upper band is significantly lower than that for the other two bands. We understand that pay adjustment is considered independently every year. Nevertheless, given the unfair treatment, especially to officers in the upper band last year, we request an additional pay increase on top of the net PTI in this year for officers in the upper band, bringing it to at least

comparable to the net PTIs for the other two salary bands in this year, to offset the shortfall last year.

We would like to draw your attention that the pressure of life and cost of living has increased over years. For the 12 months ending March 2023, the Composite Consumer Price Index (CPI) was on average 2.0% higher than that in the preceding 12-month period. The 2.5% pay increase in total in the past three years could not even keep up with inflation over the period. The PFC SS strongly requests a positive pay adjustment to help relieve our stress, especially officers in the lower band, owing to the cost of living crisis.

Real-term Gross Domestic Product (GDP) growth is a notable 2.7% increase over a year earlier, which indicates a strong rebound of Hong Kong economy in the first quarter of 2023. As the impact of the Covid-19 Pandemic continues to subside and the border has reopened, we expect the economy will continue to grow this year. For the Government's financial position, although a deficit of $122.3 billion was recorded, the fiscal reserves still stood at $834.8 billion for the year ended 31 March 2023, which is financially sound compared to other governments in the world. It is reasonable for us to expect a justifiable pay increase.

We continue to be committed to safeguarding national security and combating terrorism. While social order has been restored after the riots in 2019, police officers have stayed vigilant at all times in curbing acts that may endanger national security according to the law with the strongest determination. You may also notice from the recent national security cases that the risks still remain prevalent underground. Despite the hardship and high risk associated with our mission, we always perform such duties with the utmost professionalism with a view to living up to the strong expectation of our country, our Government and our community. Besides, our work in financial investigations in identifying the movement

of funds during the course of criminal activity also contributes in maintaining Hong Kong's status as an international financial centre.

The current shortage of manpower of more than 6,000 officers and difficulties in recruitment in the Force, while facing increasing workload arising from border reopening, increasing number of visitors, new Boundary Control Points, crowd management operations for more upcoming large-scale sports events, as well as more prevalent deception cases and cybercrime, pose a serious threat in our community as well as national security in long term. An attractive remuneration package is considered essential for recruitment and preventing talented officers, especially experts in financial investigation and cyber security in the Force, from joining private enterprises.

The PFC SS understands that the CE-in-Council would fully and thoroughly consider all the relevant factors, in addition to the PTIs, under the established pay adjustment mechanism. In view of this, our Pay Claim is carefully considered taking into account all the other factors, including the Government's fiscal position, the state of the economy, changes in cost of living and staff morale. We consider that we fully deserve to receive a pay rise **in accordance with the PTS finding this year with an upward adjustment for civil servants in the upper salary band to offset the shortfall last year**, bearing in mind that PFC SS has already taken a very considerate attitude for the 2.5% salary increase in total in the past three years.

In addition, the PFC SS would like to reiterate our stance that the Government should cease the unfair deduction of the Payroll Cost of Increments (PCIs) from the figures of the civil service pay adjustment. Especially, as the current cap would result in an unfair reduction of a significant proportion of our officers' pay rise.

We trust that the Government recognises and truly appreciates the dedication and sacrifices that our police officers have made. Fair and reasonable pay rise for police officers is also extremely vital in maintaining high morale. We look forward to receiving a just and reasonable pay offer from the Government.

Yours sincerely,

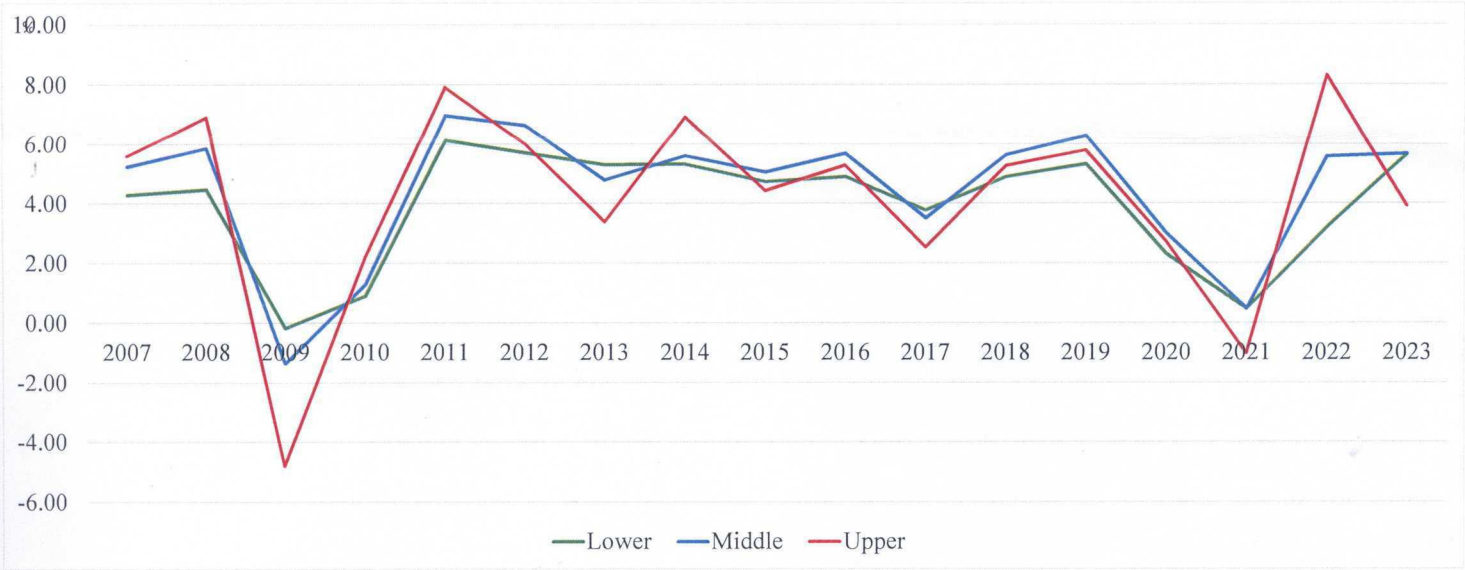
Percy LEUNG	Wilkie NG	Tobi LOTHIAN	Ray LAM
Chairman	Chairman	Chairman	Chairman
SPA	HKPIA	OIA	JPOA

c.c. Commissioner of Police

Annex A

2007 to 2023 Pay Trend Indicators by Salary Band

	Pay Trend Indicator (%)																
Salary Band	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
Lower	4.28	4.47	-0.17	0.90	6.14	5.71	5.30	5.32	4.73	4.90	3.78	4.89	5.32	2.31	0.48	3.20	5.66
Middle	5.24	5.87	-1.34	1.29	6.98	6.64	4.79	5.61	5.06	5.69	3.51	5.63	6.29	3.01	0.49	5.58	5.68
Upper	5.59	6.90	-4.79	2.22	7.90	6.01	3.38	6.91	4.42	5.28	2.53	5.25	5.79	2.72	-1.00	8.30	3.91



Chinese Version Only
只附中文版

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

電郵：angela_sc_ho@csb.gov.hk
及傳真：2869 1801

本會檔號 ：(14) in 2/7/CCSA(XXIII)

香港特別行政區政府
公務員事務局局長
楊何蓓茵女士

尊敬的楊何蓓茵局長：

2023-24年度全體公務員薪酬劃一上調5.1%
激勵士氣、凝聚人心、締造團結

本會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，綜合考慮多項因素，包括：生活物價指數、2023 年的薪酬趨勢調查淨指標、公務員士氣、政府財政狀況、整體社會經濟情況，及疫情下一些特殊因素等，建議 2023-24 年度高、中、低級公務員薪酬調整劃一上調 5.1%。主要理據如下：

1. 追補過去3年疫情及今年度累積的通脹，維持公務員的購買力

歷來，對抗通脹、維持購買力是薪酬調整重要的考慮因素之一。自2020年疫情初發，全體公務員與市民共度時艱，凍薪兩年及去年薪酬調整遠低於薪酬趨勢調查淨指標及累積的通脹，分擔社會處於疫情危機下的困境。

公務員的薪酬調整與疫情3年以來所累積通脹的落差達2.8%，加上由去年4月至本年3月甲類消費物價指數達2.3%，薪金已被累積、滯後的通脹(5.1%)蠶食而「縮水」，特別是中、低層公務員的生活質素、購買力已趨下降。鑑此，2023-24年度高、中、低層公務員薪酬調整應能追補累積的通脹5.1%，此為基本、關顧公務員在疫情下與社會共渡時艱的特殊因素及有先例可參考。

2. 公務員疫情 3 年堅守崗位抗疫，應予合理的薪酬調整以予激勵

自2020年初新冠疫情爆發以來，全體公務員堅守崗位，在完成既定恆常的工作之外，上上下下執行緊急、繁重的圍封強檢、接種疫苗、化驗檢測、發送物資、疏導市民、執行防疫法規，等等抗疫工作。給予堅守崗位抗疫3年的公務員能追補累積的通脹5.1%，是激勵士氣、物有所值的正面舉措！

3. 公務員缺額嚴重，合理、具鼓勵性的薪調有利提振士氣、激勵執行力

現時公務員隊伍人員短缺，缺額有一萬六千人之多，「人手荒」令公務員百上加斤。由於「人手荒」難以短期內解決，政府的施政及市民的服務卻不能等，如何調動公務員隊伍的積極性去應對眾多民生問題，尤關重要。薪酬劃一上調 5.1%，只高於中層薪酬趨勢調查淨指標僅 0.45%，卻有利於提振公務員士氣，激勵全體公務員合力應對人員短缺，維持優質服務予市民。屬明智之舉！

4. 公務員上調薪酬 5.1%對社會經濟復蘇、持續「開心香港」有正面效應

現正值香港經濟全面復蘇之際，公務員有合理、具激勵性的薪酬調整，可帶動消費的勁頭持續活躍，間接令營商環境進一步改善，對社會經濟復蘇、持續「開心香港」有正面效應，資源用得其所。

5. 政府現時財政狀況穩健及整體社會經濟情況迅速改善

考慮政府現時財政狀況及財政儲備穩健，加上人員缺額而減少了薪酬的開支，政府應有能力負擔 5.1%的薪調幅度。2023 年第一季本地生產總值急升 5.3%，而私人消費開支顯著上升 13%，勢頭良好，在公務員合理、具激勵性的薪調幅度帶動私營市場下，將促進經濟的良性互動，長遠有利於增加稅收，令政府財政狀況更趨穩定良好。

6. 跟隨問責官員追補疫情期累積的通脹，分享疫後經濟迅速好轉的成果：高中低層薪酬劃一上調 5.1%，為情理兼備、顧全大局團結及克制的訴求

現屆問責官員已於去年上任時追補疫情期累積兩年的通脹、2022－23 年度薪酬趨勢調查淨指標(高、中、低層分別為 2.87%、4.65%及 4.50%)，反映疫後各經濟行業迅速好轉；今年給予全體公務員跟隨問責官員追補過去疫情期累積的通脹及分享疫後經濟迅速好轉的成果，讓全體公務員薪酬劃一上調 5.1%，為情理兼備、顧全公務員隊伍大局團結及克制的訴求。

鑑此，本會誠盼政府認真考慮上述 6 點因素，給予全體公務員薪酬劃一上調 5.1%；這必有利於激勵公務員士氣、凝聚人心、締造團結，助力政府及公務員隊伍上下一心，更好更高效地執行政府的政策，擔當應對未來的挑戰！

秘書長 蔡 謹啟

(蔡冠龍)

2023 年 5 月 25 日

Chinese Version Only
只附中文版

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
Tel: 2522 4267 Fax: 2523 3319 Email: hksgoa@biznetvigator.com

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
楊何蓓茵女士, JP

楊局長：

對2023至2024年度公務員薪酬調整的要求

行政長官在《2022年施政報告》中提出「為市民謀幸福，為香港謀發展」的目標，而公務員隊伍是香港特區政府的骨幹，肩負達致這目標的重要動力。香港公務員一直以來均被視為世界上最優秀的公務員團隊之一，政府應該預備足夠的撥備，提升公務員團隊整體的歸屬感、吸引更多有能人士進入政府工作、並要維持穩定的公務員編制、提供合理的薪酬福利及待遇，使公務員士氣高昂，繼續為國家和香港的穩定發展作出貢獻，一起迎接政府的各種艱鉅挑戰。

本會認為薪酬趨勢調查總指標反映了過去一年私人勞工市場薪酬變動之趨勢，亦反映了屬中高級薪金級別私人勞工市場有合理的薪酬增加，以維持人力資源供應水平。結果說明了在疫情之後勞工市場迅速回復，薪酬幅度明顯的回彈上升。

在過去三年疫情影響下，公務員被凍薪兩年，合計加薪甚至追不上過去基本通脹率。作為良好僱主的領頭作用，政府有責任令公務員的薪酬水平可以追及通脹，令公務員生活條件不受通脹的負面影響。

薪酬趨勢調查報告亦指出香港的經濟隨著經濟活動從疫情中復常而好轉，實質本地生產總值在2023第一季按年增長2.7%，終止了過去的跌勢。政府經濟報告指出失業率及就業不足情況繼續改善，可見在疫情後和年初開關都令各行業振興而需人手補充，從而改善薪金待遇。

施政報告提出增加土地供應、加快公營房屋興建、其他運輸基建等及各種政策計劃均需要一支有效率及忠誠的公務員隊伍去執行。故此，公務員人力資源供應尤其重要。在現時人手招聘困難和人員大量流失的影響下，政府應該運用資源和行政手段挽留人才，並逐漸增加公務員編制。長遠而言，政府亦需在可行的情況下改善公務員的服務及福利條件。

高級公務員在疫情期間緊守崗位、盡心盡力、排除萬難，在艱難時刻繼續為市民提供高質素服務。香港高級公務員協會期待香港在現時經濟迅速復甦的情況下，政府能顧及公務員士氣和社會實際環境，合情合理地安排今年公務員薪酬調整。本會深信政府在財政上能具備條件為公務員作出薪酬調整。香港高級公務員協會謹以高級公務員評議會成員身份，在考慮薪酬趨勢淨指標、香港經濟狀況、政府財政狀況、生活費用的變動，以及維持公務員的穩定性及士氣等因素後，要求2023-2024年高級公務員(高層薪金級別)加薪5%。

香港高級公務員協會主席彭禮輝
謹啟

2023 年 5 月 25 日

附件 C

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[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二零二三至二四年度公務員薪酬調整作出決定，並經立法會

---

[1] 如二零二三至二四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 4.17%。

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。