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 – 決定

引言

在二零二三年六月十三日，行政會議**建議**，行政長官**指令**二零二三至二四年度公務員薪酬應依照向四個中央評議會[1]職方提出的薪酬調整方案作出調整，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%**[3]。

2. 廉政公署人員並非公務員，但根據政府的既定政策，年度公務員薪酬調整亦會延伸至他們。

理據

(A) 職方對薪酬調整方案的回應

3. 當局已根據行政長官會同行政會議於二零二三年六月六日的決定，向四個中央評議會職方提出上文第 1 段所述的薪酬調整方案。職方對薪酬調整方案的回應載於**附件 A 至 D**[4]。概括而言 –

A 至 D

(a) 除了低層薪金級別的職方代表之外，職方代表對薪酬調整方案表示失望，當中高層薪金級別員工的職方代表反應尤其強烈。有關職方代表提出去年高層薪金級別的薪酬調整任意偏離既定做法，低於該薪金級別的薪酬趨勢淨指標約 5%，對公務員士氣有持續負面影響。職方代表普遍認為政府於淨指標較低時按之調薪，卻於淨指標較高時有所偏離，做法不公平。職方代表認為高層薪金級別公務員於過去數年的艱難時刻貢獻甚多，未來亦會繼續擔當領導角色，推進本屆政府的新措施，以讓香港重歸前列，提升香港競爭力和解決社會上的深層次問題。他們認為薪酬調整方案代表政府沒有認同高層薪金級別公務員付出，亦無助挽留高層人才。他們認為有足夠理據按比高層薪金級別薪酬趨勢淨指標為高的幅度加薪。具體而言，職方代表的建議包括給予一個合理的增薪以補償去年薪酬調整上的落差，有建議所有薪金級別劃一加薪 4.65%，亦有建議高層薪金級別加薪 5%，亦有職方代表建議在薪酬趨勢調查委員會之下設立小組委員會，以獨立討論為個別職系作薪酬調整；

---

[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。

[3] 相等於中層薪金級別的薪酬調整幅度。

[4] 香港海外公務員協會（高級公務員評議會三個屬會之一）並無就薪酬調整方案作出回應。

(b) 部分職方代表亦認為，三個薪金級別的調整方案都不能完全恢復公務員自二零二零至二一年度凍薪起所失去的購買力，並要求在二零二三年薪酬趨勢調查結果之上額外提高薪酬升幅，以恢復失去的購買力和提升公務員士氣；

(c) 低層薪金級別的職方代表接受薪酬調整方案，並要求政府把「調高」安排納入成為政策，作為既定機制，即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，政府便應自動作出有關安排，而非繼續由行政會議每年自行作決定，以維持低層薪金級別公務員的士氣；以及

(d) 部分職方代表繼續表示應該廢除扣減遞增薪額開支的安排。

(B) 政府的立場

4. 對於職方的回應，我們的意見如下 –

(a) 行政長官會同行政會議在決定薪酬調整方案時，已考慮既定機制下的所有相關因素，包括職方提出的薪酬調整要求和公務員士氣。現時的薪酬調整方案已取得最佳平衡；

(b) 公務員薪酬調整每年進行，而每年的工作都是獨立處理的，亦是充分考慮當年所有相關因素後的決定。有關決定應符合香港在當年情況下的最佳利益，亦不應受過往決定的影響。行政長官會同行政會議已考慮今年的相關因素；

(c) 生活費用的變動是行政長官會同行政會議考慮的六項因素之一。儘管公務員薪酬調整的目的從來都不是為了追蹤通脹，本年度三個薪金級別的薪酬調整方案，仍較截至二零二三年三月的 12 個月與截至二零二二年三月的 12 個月相比的整體綜合消費物價指數變動（即 2.0%）為高（中層及低層薪金級別的升幅甚至高出一倍有多）。換句話說，公務員的購買力將得到改善；

(d) 政府察悉職方要求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，政府便應將「調高」安排設為機制的一部分。不過，考慮所有相關因素後就年度公務員薪酬調整作出決定，乃屬行政會議的權力。倘若在任何情況下都機械地應用「調高」安排，難免令行政會議在年度薪酬調整工作上要作出最佳平衡時有所限制；

(e) 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（包括應予剔除但未能從勞績獎賞區分出來的特殊勞績獎賞），則為公平起見，亦須扣減遞增薪額開支。根據目前情況，二零二三年薪酬趨勢調查的108間私營機構中，超過六成在決定僱員薪酬調整時，仍然視勞績獎賞為考慮因素，而有考慮特殊勞績獎賞的私營機構亦未能提供因特殊勞績獎賞所作薪酬調整的百分比。由此可見，現時沒有充分理據停止扣減遞增薪額開支安排。不論如何，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，以確保薪酬趨勢淨指標不再受上升的遞增薪額開支而進一步削減；以及

(f) 政府一直確認紀律部隊在私營機構無相類職位可作比較。針對有關情況，一貫做法是當進行薪酬水平調查和入職薪酬調查時，政府會在諮詢紀律人員薪俸及服務條件常務委員會後，把該等調查結果按紀律部隊與文職職系之間的內部對比關係，應用於紀律部隊職系。此外，政府在過去十五年內已進行了兩次職系架構檢討，以檢討有關內部對比關係是否仍有效和適用。鑑於已採取以上措施，我們認為沒有需要為個別職系設立另一個機制以獨立討論其薪酬調整。

5. 經考慮職方對薪酬調整方案的回應，以及既定機制下所有相關因素後，行政長官會同行政會議決定按照早前提出的薪酬調整方案調整公務員二零二三至二四年度的薪酬。

影響

6. 二零二三至二四年度公務員薪酬調整的決定對《基本法》、財政、經濟和家庭的影響，與二零二三年六月六日就二零二三至二四年度公務員薪酬調整方案所發出的立法會參考資料摘要所載述的相同。有關決定在環境、生產力、可持續發展和性別方面沒有影響。

宣傳安排

7. 公務員事務局局長今天（二零二三年六月十三日）已把二零二三至二四年度公務員薪酬調整的決定通知職方。我們已發出新聞稿，並安排發言人回答傳媒查詢。我們擬於七月尋求立法會財務委員會通過有關建議。

查詢

8. 有關參考資料摘要的查詢，可與公務員事務局首席助理秘書長李翺全先生聯絡（電話：2810 3112）。

公務員事務局
二零二三年六月十三日

Chinese Version Only
只附中文版

Annex A
附件A

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：

2023 至 2024 年度公務員薪酬調整 - 薪酬調整方案

香港高級公務員協會對行政長官會同行政會議決定向高級薪金級別及首長級公務員本年度加薪 2.87%表示極度不滿。本會認為行政長官會同行政會議並未充分考慮本會於 2023 年 5 月 25 日向政府提出薪酬調整的要求及其理由，更未充分考慮公務員因為公務員人手不足和工作量倍增而士氣低落，可見政府漠視在過去我們對政府及市民服務時所有的努力和付出，嚴重打擊士氣。

行政長官會同行政會議在去年將高級公務員薪酬調整與其他中、低兩薪金級別(薪酬趨勢淨指標分別為 7.26%、4.55%、2.05%)劃一調整至 2.5%，而今年政府則跟隨薪酬趨勢淨指標，令人感覺政府是輸打贏要，並未公平地處理公務員薪酬調整和顧及職方的要求，特別是公務員士氣。本會重申要求 2023-24 年高級公務員加薪 5%。

本會認為公務員應有合理的薪酬及福利待遇，保持公務員薪酬及福利具一定吸引力，並能夠與私人職場競爭，才能挽留及吸引人才進入公務員隊伍。近年有為數不少同事，特別是較年輕的同事，選擇離職，未必與現時公務員薪酬及福利待遇情況無關。本會促請政府正視有關公務員的薪酬及福利等相關政策，適時作出檢討，提振公務員士氣。

香港高級公務員協會主席彭禮輝
謹啟

2023 年 6 月 8 日

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

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

本會檔號 : (16) 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：

尋求2023-24年度妥善薪調方案
反建議全體公務員薪酬劃一上調4.65%

謝謝您 2022 年 6 月 6 日來函，告知行政長官會同行政會議向中央評議會職方提出 2023-24 年度公務員薪酬調整方案建議－－高層：2.87%；中、低層 4.65%。

對此薪酬調整方案建議，本會認為中、低層上調 4.65%可予理解，雖然與本會之前提出的 5.1%相差 0.45%，但顧及現時政府尚有財赤預算及社會上某些行業未完全復甦之際，亦屬情理之中；惟深感高層級別人員的薪調建議為 2.87%，不利於激勵高層人員的士氣、凝聚其人心及締造整體公務員隊伍的團結！

這是特殊的一年，高、中、低各級公務員承擔了 3 年防疫抗疫的工作，疫後的今年又面對人手短缺的問題，加上面對疫情期以來累積通脹的壓力，整體公務員的士氣實有必要提振。本會從公務員隊伍及社會大局的考慮，反建議全體高、中、低層公務員劃一上調 4.65%，以激勵整體公務員的士氣及團結，從而使特區政府擁有一支士氣高昂的公務員隊伍，未來全力協助特區政府為香港拼經濟、拼民生，應對香港由治及興的挑戰。為此，本會提出理據如下：

疫情下全體公務員與社會共渡時艱，全體公務務員劃一薪調4.65%，有利激勵士氣、凝聚人心及團結，為明智之舉

2020 年疫情來勢洶洶，本會率先倡議全體公務員凍薪與社會共渡時艱；疫情下高、中、低層公務員均凍薪兩年，主動分擔經濟的困境。

在 3 年疫情期中，各級公務員都全力扛起防疫抗疫的大旗；高、中、低層各級公務員堅守崗位，上上下下執行緊急、繁重的治療救護、圍封強檢、接種疫苗、化驗檢測、發送物資、疏導市民、執行防疫法規等抗疫工作。各級公務員在完成既定恆常的工作以維持社會正常服務外，冒著不同程度的感染風險，堅持不懈防疫抗疫。

疫情結束後，全體公務員又為下一次疫情/危機做準備，輪值參與「全政府動員」演練機制，冀建立一支強而有力的緊急動員隊伍。本年第一季 2 月 16 日進行了首次「全政府動員」演練，測試各政策局/部門在突發危機下迅速溝通聯絡各局/部門的輪值人員，有序、有效協調以應對未來重大的危機。

高、中、低層各級公務員在疫情期堅守防疫抗疫的崗位，疫後又須輪值參與「全政府動員」演練機制；政府若釋出認可全體公務員的辛勤努力，在疫後分享經濟好轉的成果，給予全體劃一上調 4.65%薪酬，將會激勵各級人員的士氣、凝聚人心，為未來應對重大危機/挑戰，打下甘苦與共、伙伴合作的新文化、新關係。

面對公務員隊伍各級人員均有缺額，工作量及工作壓力增加，全體公務員劃一上調 4.65%薪酬，為合理、物有所值之舉

公務員隊伍各級人員缺額已維持一段時間，未來尚有惡化的趨勢，或要一段時間才能紓緩、解決。如此，政府的薪酬開支會有所減少，各級人員的工作量及工作壓力則不斷增加。在此情況下，全體公務員薪酬劃一上調 4.65%，為政府財政開支上可負擔的範圍，亦肯定可激勵各級人員在人手短缺下群策群力，維持優質服務予廣大市民，為物有所值之舉。

全體公務員在疫情3年及今年(共4年)面對累積及未來通脹飆升的壓力

全體高、中、低層公務員在疫情3年至今都面對累積通脹(5.1%)的蠶食而薪金「縮水」，其生活質素、購買力或多或少已趨下降。故此，薪調能追補通脹為「打工仔」的基本合理期望。而新一屆特區政府政治問責官員的薪酬已於去年跟隨丙類消費物價指數，追回3年來(2020、2021及2022)的通脹變動。

由於高層薪金級別的人員同樣面對通脹的壓力，本會認為高、中、低層人員薪酬劃一上調 4.65%為合理、締造隊伍團結的做法。

顧全公務員隊伍士氣與團結及社會發展的大局，尋求本年度妥善薪調方案

高、中、低層各級公務員在疫下同樣面對累積通脹的壓力，亦並肩全力協助特區政府防疫抗疫，現時全體人員亦共同面對人員缺額的情況，讓高、中、低層全體公務員薪酬劃一上調 4.65%，是士氣的「加油劑」、是人心的「溫暖劑」、是共苦同甘的具體體現。本會完全理解政府顧慮財赤預算及香港經濟未完全復蘇的情況，但未來，在由治及興的路上，公務員有不可或缺的角色，劃一上調 4.65%是明智、有效的人力資源投資！

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，會員包括高、中、低層文職及紀律部隊公務員。本會從提振公務員隊伍士氣與團結、從社會由治及興的發展大局出發，提出 2023-24 年度公務員薪酬調整劃一上調 4.65%的反建議，誠望政府把握這契機，透過本年度公務員薪酬調整事，激勵公務員士氣、凝聚人心、締造公務員隊伍的團結，共同維持一支士氣高昂、敢於擔當及應對新挑戰的公務員隊伍！

會長 謹啟

(利葵燕)

2023 年 6 月 8 日

English Version Only
只附英文版

Annex B
附件B

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

8 June 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,

2023-24 Civil Service Pay Adjustment

Thank you for your letter dated 6 June 2023 under reference CSBCR/PG/4-085-001/88 informing us of the pay offers made by the Chief-Executive-in-Council (CE-in-Council) to the Staff Side, that the pay for civil servants in the upper salary band and the directorate be increased at the rate of 2.87% and that for those in the middle and lower salary bands be increased at the rate of 4.65% for 2023-24, effective retrospectively.

The Police Force Council Staff Side (PFC SS) is extremely disappointed that the CE-in-Council appears not to have fully considered the factors mentioned in our pay claim letter of 25 May 2023.

Despite the fact that the PFC SS believes the current survey methodology does not fully reflect the uniqueness of police work, we appreciate that the CE-in-Council followed that recommendations of the Pay Trend Survey (PTS) this year. However, as previously mentioned in our pay claim letter, while the net Pay Trend Indicators (PTIs) for upper, middle and lower salary bands were 7.26%, 4.55% and 2.04% respectively

last year, the pay decision was 2.5% increase across the board. We opine that such shortfall of almost 5% for civil servants in the upper salary band last year should be compensated by a reasonable upward adjustment on top of the net PTI (2.87%) this year. The announced pay offer for civil servants in the upper salary band did not reflect any compensations for the unfair treatment to them last year. The CE-in-Council, in making the pay offers, can take into account not only the net PTIs, but also the other five relevant factors. The pay offers in 2015-16 and 2017-18, which were also the final decisions of the respective year, with addition of 0.5% increase on top of the net PTIs for civil servants in all salary bands as one-off arrangements are relevant examples of that.

The current shortage of manpower of more than 6,000 officers in the Force is alarming. The pay offers this year may be beneficial to recruitment as the entry pay for most of the grades falling into middle and lower salary bands are entitled to 4.65% increase. However, it is undoubtedly not helpful in retaining talent. We would like to reiterate that an attractive remuneration package is considered essential for preventing professional, talented and experienced officers from joining private enterprises. We have no room left to cope with more severe talent loss, in view of large amount of time and resources required for grooming a leader in the Force, as well as in the Government as a whole.

Since the PFC SS's return to the Pay Trend Survey Committee (PTSC) in 2018, we have noticed that the pay decisions in the following years were actually unpredictable and not necessarily related to the recommendations of PTS. It left us very confused of the meaning of the long-established pay adjustment mechanism. We propose to set up sub-committees under the PTSC to discuss independently the pay adjustment for specific grades, such as disciplined services including police officers, making reference to the current practice of pay adjustment for judges and judicial officers.

Lastly, we wish to reiterate again that our police colleagues deliver essential frontline services within our community, and are

committed to safeguarding national security and combating terrorism. We believe that a fair and reasonable upward adjustment on top of net PTI should be offered to officers in upper salary band, taking into account their pressure in managing the increase of workload with severe shortage of manpower and their effort and sacrifices made during the past turbulent and testing times in Hong Kong.

The PFC SS sincerely hopes that the CE-in-Council will consider our response when coming to a final decision on the 2023-24 Civil Service Pay Adjustment.

Yours sincerely,

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

c.c. Commissioner of Police

Chinese Version Only
只附中文版

Annex C
附件C

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：(76) 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

你於 2023 年 6 月 6 日的來信收悉。

紀評(職方)看到今年政府終於在調整薪酬時尊重薪酬趨勢調查結果，但我們對管方未有考慮過往數年薪酬調整落後於指標對公務員團隊造成的深遠負面影響而感到失望。

我們認為今年的加薪幅度尚未追及過去四年以來的累積通漲升幅。考慮到自 2020-21 年度公務員凍薪開始至今的通脹和去年加薪 2.5%的幅度，我們重申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。

紀評(職方)對高層薪金級別的加幅尤其失望，因為去年劃一加薪 2.5%的幅度遠遠落後於該級別在薪酬趨勢調查中得出的淨指標 7.26%。由於去年基數高的緣故，今年高層薪金級別淨指標偏低。而政府只根據今年的指標調整薪酬，令公務員去年受挫的士氣，並不能在今年挽回。政府此舉無助緩解當前公務員團隊正面臨的離職潮。

政府提倡搶人才，挽留有經驗的同事。但正如我們於 5 月 25 日的信中指出，過去數年的薪酬趨勢調查結果顯示私人市場的薪酬已大幅拋離公務員團隊。因此，若政府銳意搶人才和挽留有經驗的同事，必需收窄過去數年因沒跟隨薪酬趨勢調查結果而形成的公私營機構間的薪酬差距。

綜上而言，我們強烈要求政府考慮上述因素，應酌情在今年薪酬趨勢調查結果上追加調薪幅度，以填補損失的購買力、提升公務員士氣和搶人才。

最後，紀評(職方)再次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

2023 年 6 月 8 日

Chinese Version Only
只附中文版

Annex D
附件D

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

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

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

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

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—薪酬調整方案

謝謝你於2023年6月6日的來信。

對於行政長官會同行政會議於2023年6月6日建議2023-24年度低層薪金級別公務員加薪4.65%，我們欣然接受。

雖然調整方案較我們建議的不少於5%略低，但我們樂見政府接納職方意見，保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，並繼續採用以往慣例，在低層公務員的薪酬加幅低於中層公務員時，將低層公務員的薪酬加幅上調至與中層看齊。「調高」安排是按照1988年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議而實行的，歷年來行之有效。職方祈望政府作為良好僱主，能盡早將有關安排納入現行機制內，避免低層和中層薪金級別公務員薪酬差距擴大，維持低層薪金級別公務員的士氣。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林進鴻 林進鴻

2023年6月7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。