

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 – 決定

引言

在二零一九年六月十九日，行政會議**建議**，行政長官**指令**二零一九至二零年度公務員薪酬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²處理，加薪幅度為 **5.26%**³。

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

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二零一九年六月十一日的決定，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) 雖然職方重申他們各自不少於 5% 至 7% 的原來加薪要求，部分職方亦認為薪酬調整方案可以接受。他們要求政府在決定薪酬調整幅度時，應全面考慮既定年度公務員薪酬調整機制(既定機制)下的所有相關因素；
- (b) 職方整體上歡迎政府決定為遞增薪額開支設置上限，即由本年度公務員薪酬調整開始，採用以下兩者中的較低者，計算各個薪金級別的薪酬趨勢淨指標：各個薪金級別由一九八九至二零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⁵。然而，他們重申其希望，即最終應取消扣減遞增薪額開支的安排，以及政府應考慮長遠解決辦法應對此安排帶來的問題；
- (c) 代表低層薪金級別的職方要求政府把「調高」安排納入成為政策，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，以維持低層薪金級別公務員的士氣；以及

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。

⁵ 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。

- (d) 職方感謝政府為相關薪級表的高層薪金級別相關最低薪點與中層薪金級別相關最高薪點之間設置至少 1% 的薪距⁶。他們認為此舉改善了處理相關薪點之間狹窄薪距的方法。有個別職方認為此安排雖與去年的安排比較是一項進步，但至少 1% 的薪距並不足夠。

(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，包括職方提出對薪酬調整的要求及公務員士氣；
- (b) 經確認的二零一九年薪酬趨勢調查結果客觀地量度了各主要經濟行業內參與調查的 108 間公司的按年薪酬調整。有關結果可反映私營機構在決定員工的薪酬調整時，如何考慮包括經濟狀況等所有相關因素。因此，經確認的二零一九年薪酬趨勢調查結果仍應繼續被採納為考慮今年薪酬調整幅度的依據；
- (c) 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(當中包括應被剔除卻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。根據目前情況，二零一九年薪酬趨勢調查的 108 間受訪公司中，有 74% 在決定僱員薪酬調整時，仍然視勞績獎賞為考慮因素，這百分比與一九八九至九零年度扣減安排開始實施時無大分別。由此可見，現時沒有充分理據停止扣減遞增薪額開支安排；

⁶ 至少 1% 的薪距適用於總薪級表第 34 與第 33 點、總薪級表第 35 與第 34 點、一般紀律人員(主任級)薪級表第 20 與第 19 點、一般紀律人員(主任級)薪級表第 21 與第 20 點、警務人員薪級表第 36 與第 35 點和警務人員薪級表第 37 與第 36 點之間。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)。

- (d) 雖然如此，遞增薪額開支明顯正處於上升的趨勢，主要是因為公務員職位數目於近年大幅增加⁷，加上公務員退休潮在二零一八至一九年度至二零二二至二三年度間步入高峰期⁸。我們預期有關開支仍會繼續上升。採用自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作為上限，從今年的年度公務員薪酬調整起用作計算薪酬趨勢淨指標，可確保其不再受上升的遞增薪額開支進一步蠶食。這亦代表當局對這項職方一直表達關注並影響公務員士氣的議題，作出了積極的回應；
- (e) 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，政府便應自動作出「調高」安排。不過，考慮既定機制下的所有相關因素，然後就年度公務員薪酬調整作出決定，乃屬行政長官會同行政會議的權力。就是次的薪酬調整而言，行政長官會同行政會議是在考慮了今年的具體情況後，決定作出「調高」安排的；以及
- (f) 在相關的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至少 1% 的薪距，以修正因高層薪金級別的薪酬調整幅度(4.75%)低於中層薪金級別的薪酬調整幅度(5.26%)而出現相關薪點的薪距被收窄的情況。這項安排是經平衡了各項相關因素後作出的。

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(包括在上文第 1 段(a)(i)及(ii)項所載訂明薪點金額，以及為低層薪金級別公務員作出「調高」安排)調整公務員二零一九至二零年度的薪酬。

影響

6. 二零一九至二零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，與二零一九年六月十一日就二零一九至二零年

⁷ 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。

⁸ 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。

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。有關決定對競爭、環境、生產力、可持續發展及性別議題沒有影響。

宣傳安排

7. 公務員事務局局長今天(二零一九年六月十九日)已把二零一九至二零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。我們擬於立法會夏季休會前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
二零一九年六月十九日



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：(83) 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 公務員薪酬調整方案可接受 扣減「遞增薪額」應從速研究採用「平均比例基準法」 以免除不斷爭議，收長治久安之效

謝謝您 2019 年 6 月 11 來信，告知行政長官會同行政會議向中央評議會職方提出 2019-20 年度公務員薪酬調整方案：高層 4.75%；中及低層 5.26%。本會了解上述薪調方案已考慮「遞增薪額」的平均數，某程度剔除了與薪酬無關的因素，減少「遞增薪額」偏高的情況；因而，本會認為上述 2019/20 公務員薪酬上調方案可接受。

惟本會必須指出：今年採用以「遞增薪額」的平均數作為上限考慮，酌量減少公務員遞增薪額的扣除數值，只可視為臨時的措施，實未能完全解決「扣減遞增薪額」機制存在的根本問題/缺陷，亦未能使「扣減遞增薪額」能持續得一個合理的平衡，供長期使用，免除公務員團體不斷的爭議。

公務員的「遞增薪額」開支作為與私營機構的「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）對沖的扣減工具，應佔薪酬趨勢總指標(GPTI)多少？一直以來，這是一個完全未知及難以確定之數；在沒有數據可參考的情況下，公務員的「遞增薪額」佔 GPTI 的比例卻不斷升高，已偏離了「扣減機制」的原意及邏輯。

由 1989 至 2019 年間(剔除凍/減薪的 8 年)，公務員的「遞增薪額」(PCI)佔 GPTI 的百份比平均為 12-15%，但近年已上升至 19-51%偏高的比例，將來隨著經濟情況變動，GPTI 處於低水平的時候，偏高的比例亦會再繼續升高。

鑑此，本會在 2019 年 5 月 26 日提交的 2019/20 薪調訴求已提出，為使「扣減遞增薪額」機制可長久使用，消除不斷的爭議，「扣減遞增薪額」應認真考慮採用「平均比例基準法」^(註 1)作調整，從而得出「經修訂」的薪酬趨勢淨指標(NPTI)，以改善「扣減遞增薪額」機制長期存在的缺陷。

註 1：

「平均比例基準法」

以 1989-2019 年的「遞增薪額」(PCI)平均數佔 1989-2019 年(剔除凍/減薪的 8 年)的薪酬趨勢總指標(GPTI)平均數的比例為基準 (過去平均的 PCI/平均的 GPTI x%-----高層:(1.04/8.04) x% = 12.94%；中層：(1.03/8.01) x% = 12.86%；低層：(1.16/7.45) x%= 15.57%)。

“平均比例基準法”以 1989-2019 PCI 的平均數與 1989-2019 年(剔除凍/減薪的 8 年)的 GPTI 的平均數，計算過去多年 PCI 佔 GPTI 的平均比例，以此作基準。若當年公務員的 PCI 佔 GPTI 的百分比，高於“平均比例基準”，則按平均比例基準(即高、中、低層的“遞增薪額”佔 GPTI 為 12.94%；12.86%；15.57%) 調整，並以此扣減 PCI，從而得出“經修訂”的 NPTI。

“平均比例基準法”的好處是當年被扣減的 PCI 會按“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”，反之亦然；這符合私營機構的常態。按此，當年被扣減的 PCI 亦同時可避免受到一些非薪酬因素的影響，及避免佔 GPTI 的比例偏高或甚至超過 GPTI。採用“平均比例基準法”可彌補“扣減遞增薪額”機制過去一直存在的缺陷，令其可長遠使用。

本會期望政府：不要“見步行步”、“頭痛醫頭，腳痛醫腳”，應慎重考慮本會提出的“平均比例基準法”，長遠而言，完善“扣減遞增薪額”機制長期存在的問題/缺陷。這將可免除公務員團體不斷的爭議，收長治久安之效，有利於提升公務員的士氣及執行力、有利於本屆政府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6月12日

English version only
只附英文版



香港高級公務員協會

Hong Kong Senior Government Officers Association

香港添馬添美道 2 號政府總部東翼 3 樓 328 室 Rm.328, 3/F., East Wing, Central Government Offices, 2 Tim Mei Avenue, Tamar, H.K.,

Tel : 2522 4267

Fax : 2523 3319

E-mail: hksgoa@biznetvigator.com

Website: www.hksgoa.org

13 June 2019

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

Dear Mr LAW,

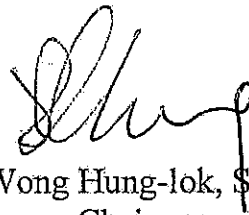
2019/20 Civil Service Pay Adjustment

Thank you for your letter of 11 June 2019 informing us the pay offers made by the Chief Executive-in-Council (CE-in-Council) to the Staff Side. On behalf of the Hong Kong Senior Government Officers Association, we wish to inform you that we accept the pay offer that, with effect retrospectively from 1 April 2019, a pay increase of 4.75% for civil servants in the upper salary band and the directorate.

We note a capping mechanism to cap the Payroll Cost of Increments (PCIs) for deriving the net Pay Trend Indicators (PTIs) will be adopted from this year onwards. This mechanism can be regarded as an interim stop-gap measure to alleviate the inflation of PCIs which has eroded the magnitude of the annual pay adjustment for many years. Nevertheless, there remains a long overdue re-vamping of the existing inadequacies/ shortcomings in the present mechanism of annual pay adjustment; namely the Pay Trend Survey (PTS) findings cannot fully reflect the actual take-home pay and are always on the low side, the deduction of PCI to derive the net PTI has no relation to the pay policy in private sector, the deduction of PCI on the pay adjustment to the serving civil servants that have reached the maximum pay points has eroded their annual pay adjustment, etc., just to name a few.

The present mechanism has not been thoroughly reviewed since 1988 whilst the private market has indeed changed over the past 30 years. We urge the government to initiate a full review of the present mechanism in the coming year to address all the inadequacies/shortcomings of the present mechanism so as to move with time and to uphold the morale of Civil Servants.

Yours sincerely,



(Wong Hung-lok, Steven)
Chairman

Hong Kong Senior Government Officers Association

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/4-085-001/82

13 June 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,

2019-20 Civil Service Pay Adjustment

This letter sets out the Police Force Council Staff Side' (PFC SS) response to the pay offers made to us in your letter dated 11 June 2019.

The PFC SS note that the Government has offered to modify the practice of deduction of the Payroll Cost of Increments (PCIs), by introducing a cap on PCIs deduction at a 30-year average level. The PFC SS has long been urging for the abolishment of the thirty-year old PCI deduction practice, as the practice has unfairly encroached on the pay rise our hardworking officers have rightfully earned. Increments are awards granted for officers' good performance and it is disheartening for them to have their increments used as an 'offsetting factor' in an obscure equation resulting in a deduction of their pay rise. The PCI deduction practice is especially unfair to officers on maximum increment, who no longer receive increments themselves but have to share the increment costs of others, the amount of which fluctuates from year to year and may well exceed the increment benefits they obtained in the past. The PFC SS are of the view that the Government, in offering a cap on PCI deduction at a 30-year average level, has taken one step forward in the right direction. Nevertheless, the PFC SS must also point out the limited effect of this step, as the current cap may still result in a reduction of a significant proportion of our officers' pay rise, and may even overturn an otherwise positive pay adjustment to a

HONG KONG
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

警察隊員佐級協會

negative one. The PFC SS stress that the cap in its current form should only be the first but not the final step in resolving the problem of unfair encroachment on our officers' pay rise brought by the PCI deduction practice, and the Government should continue to seek better solutions to be introduced in future, including the capping of PCI deduction to a certain percentage of pay rise, and ultimately to completely abolish the PCI deduction practice.

The PFC SS also note that the pay offers introduced a one-percent pay lead between the neighbouring pay points of upper and middle salary bands. The PFC SS consider this an improvement over last year's arrangement, which was in the form of a fixed sum of \$500. Nonetheless, with the one-percent pay lead, the pay leads of these pay points are still tangibly narrower than other pay points in the Police Pay Scale (PPS). As expressed in our pay claim letter, the Police Pay Scale is an integral and complete system, and the PFC SS maintain that adjustment to the PPS should be made across-the-board.

The PFC SS observe that apart from the above PCI deduction and pay lead arrangements, the pay offers made by the Government this year is the same as the Pay Trend Indicator (PTI) figures. The PFC SS reiterate that PTI figures are but just one of the pay factors, and should not be dictating the outcome of our officers' pay rise. It is essential that the Government in determining the annual pay adjustment of the civil service shall take all relevant pay factors into full account, which in addition to PTI also includes the state of Hong Kong's economy, changes in the cost of living, the Government's fiscal position, the pay claims of the staff sides, and civil service morale.

The PFC SS, after carefully considering all relevant pay factors, maintain that an across-the-board increase of not less than 6.5% shall be appropriate for this year's civil service pay adjustment. We sincerely hope that the CE-in-Council will consider our above response when coming to a final decision.

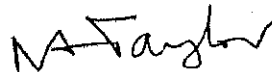
Yours sincerely,



Ronny CHAN
Chairman
SPA



Wilkie NG
Chairman
HKPIA



Neil TAYLOR
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：(27) 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-薪酬調整方案

謝謝你於 6 月 11 日的來函。

紀律部隊評議會 (職方) 樂見經近年來管、職雙方不斷磋商而共同努力後，政府在扣減遞增薪額開支安排，以及在備受爭議的一般紀律人員 (主任級) 薪級點上作出調整，邁出第一步。來函中本年度的薪酬調整方案仍未符合紀評 (職方) 於 5 月 22 日提出的公務員薪酬增幅要求，然而紀評 (職方) 認為在現階段來說，該方案是一個正面和可取的方案，期望政府朝著這方向繼續研究優化公務員薪酬調整的機制。

紀評 (職方) 的目標是爭取政府盡快全面取消不公平的扣減遞增薪額開支安排，以及劃一高層、中層和低層公務員的年度薪酬調整。另外，紀評 (職方) 亦希望政府能明確顯示在作出公務員薪酬調整方案時已充分考慮全盤的相關因素，尤其是公務員士氣。

紀律部隊評議會 (職方) 主席

黎偉生



2019 年 6 月 13 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 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
香港消防處救護員會 Hong Kong Fire Services Department	香港消防處救護主任協會 Hong Kong Fire Services Department Ambulance	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
			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

Annex D
附件 D

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

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

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

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

羅局長：

二零一九至二零年度公務員薪酬調整

局方在2019年6月11日的來信收悉。

行政長官會同行政會議建議，於2019-20年度低層薪金級別公務員加薪5.26%，比我們建議不少於6%為低。

不過，經職方多年爭取，我們很高興政府就近年屢創新高的遞增薪額開支落實了應對方案，表示政府有聆聽職方的意見。有關方案在扣減的遞增薪額開支加設上限，有助紓緩薪酬趨勢總指標被過高的遞增薪額開支蠶食的問題。因此，我們支持有關方案，並感謝公務員事務局向行政長官會同行政會議反映我們的意見，我們希望局方會繼續積極研究長遠解決有關問題的方法。

此外，正如我們在2019年5月24日的信中強調，「調高」安排是現行機制內不可缺少的一部分，而且它是公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會在1988年的報告中作出的建議。政府作為良好僱主，應將這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的差距加劇，以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

職方主席林榮松



2019年6月13日