

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

在二零一八年六月十二日的會議上，行政會議建議，行政長官指令二零一八至一九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)的建議而自一九八九年開始多次應用。

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二零一八年六月五日的決定，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**³。概括而言：

- (a) 職方對薪酬調整方案深感失望。他們維持並促請政府接納其 5% 或以上的薪酬調整要求。職方認為政府只機械地採納薪酬趨勢淨指標，沒有將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⁴納入考慮。他們表示士氣受損，因為公務員一直為香港的繁榮穩定作出重要貢獻，但政府卻拒絕與他們分享更多經濟繁榮的成果以提振士氣；
- (b) 職方亦對政府未有為扣減遞增薪額開支的安排作出任何調整而感到失望。他們重申對遞增薪額開支高企的關注，特別是低層薪金級別的遞增薪額開支達 2.05%，創下歷年新高。他們擔心遞增薪額開支增加的趨勢會隨著更多公務員入職而持續，並進一步蠶食往後的年度公務員薪酬調整幅度。他們要求政府作出確實的承諾，改變扣減遞增薪額開支的安排。在過渡期間，政府應考慮採取權宜措施，例如給予「額外」加薪、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；
- (c) 代表低層薪金級別的職方雖然對政府作出「調高」安排表示歡迎，但他們同時要求政府把「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。此舉較現時由行政長官

³ 香港海外公務員協會(高級公務員評議會三個屬會之一)並未就薪酬調整方案作出回應。

⁴ 這些因素為薪酬趨勢淨指標、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及公務員士氣。

會同行政會議每年考慮是否作出「調高」安排的做法，給予職方更大的確定性；以及

(d) 職方認為政府為有關薪級表高層薪金級別的最低薪點與中層薪金級別最高薪點之間釐訂一個金額為 500 元的薪距⁵的做法不合理。他們認為政府沒有就釐訂金額為 500 元的薪距提供理據，有關做法將進一步扭曲有關薪點之間的內部對比關係。

(B) 政府的立場

4. 對於職方提出的論據，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) 經確認的二零一八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 112 間公司的按年薪酬調整；

(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，則為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。由於私營機構現時仍有給予僱員勞績獎賞，因此現時沒有充分理據取消扣減遞增薪額開支的安排。儘管如此，政府會積極研究扣減遞增薪額開支這議題，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；

(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，政府便應自動作出「調高」安

⁵ 該 500 元薪距適用於總薪級表第 34 與第 33 點之間、一般紀律人員(主任級)薪級表第 21 與第 20 點、第 20 與第 19 點之間，和警務人員薪級表第 37 與第 36 點、第 36 與第 35 點之間。由於政府的政策是會將年度公務員薪酬調整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(即第 28 與第 27 點之間)。

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(包括是否應用「調高」安排)，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

(e) 在高層薪金級別底層的相關薪點與中層薪金級別最高薪點之間釐訂一個金額為 500 元的薪距，乃屬一次性的安排，旨在修正把高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標和中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標直接應用於該等薪級表後出現的薪距異常情況⁶。這項決定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(包括在上文第一段(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)調整公務員二零一八至一九年度的薪酬。

影響

6. 二零一八至一九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，與二零一八年六月五日就此事項所發出的立法會參考資料摘要所載述的相同。有關決定對環境、生產力、可持續發展及性別沒有影響。

宣傳安排

7. 公務員事務局局長今天(二零一八年六月十二日)已把二零一八至一九年度公務員薪酬調整的決定通知職方。我們會發出新聞稿，並安排發言人回答傳媒查詢。我們會於二零一八年六月十五日向立法會公務員及資助機

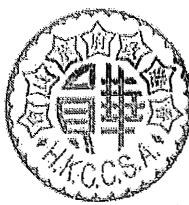
⁶ 如直接應用薪酬趨勢淨指標，就總薪級表而言，高層薪金級別最低薪點與中層薪金級別最高薪點的薪距為-90 元，而就一般紀律人員(主任級)薪級表和警務人員薪級表而言，有關薪距為 30 元。

構員工事務委員會作出匯報，並期望在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
二零一八年六月十二日



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) 23001066 圖文傳真 Fax : (852) 2771 1139 網址 Website : <http://www.hkccsa.org.hk>

本函檔號 : (6) 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：

高中低層公務員應劃一薪調 5%

謝謝您 2018 年 6 月 5 日的來信，告知行政長官會同行政會議向中央評議會職方提出 2018-19 年度公務員薪酬調整建議：高層薪金級別調整幅度為 4.06%，中、低層為 4.51%。

就此，本會認為：

(1) 各級公務員未允分享經濟成果有欠公允

僅跟隨薪酬趨勢指標給予公務員高層薪金級別 4.06% 及中、低層薪金級別 4.51% 薪調增幅，顯示政府未有允許他們分享經濟成果；此舉實際亦偏離了現行公務員薪酬調整機制過往一直強調，薪酬趨勢淨指標不是唯一、凌駕性的參照因素。

政府此舉既有違現行公務員薪酬調整機制在 1974 年設立的初衷，公務員得分享/分擔經濟的起伏，這亦背離了早在 1982 年 12 月，公務員薪俸及服務條件常務委員會在它的《第 9 號報告書》(《公務員薪俸政策第 2 號報告書》)確認的原則：“繁榮的果實公務員倘若未能分享，未免有欠公允”。

事實上，正值社會日趨泛政治化下，公務員之工作日益繁重及複雜，政府此舉恐將難以進一步提振公務員的士氣。

(2) 薪酬趨勢指標被拉低而沒有適當的調整殊不合理

“問題公司”漏報獎金，令中、低層的薪酬趨勢指標被拉低，而公務員遞增薪額開支因退休高峰潮而飆升，亦拉低了薪酬趨勢指標。但政府並沒有在薪酬調整中考慮這些特殊因素而作出調整，並不合理；有悖公務員薪酬調整機制確立至今顧及實時多種特殊因素的做法。

(3) 高層薪點設定於 70,590 元繼續扭曲薪點差距

政府此次指令“總薪級表第 34 點為 70,590 元”，但完全沒有交代限定此金額的理據何在。其實此規定並不合理，將繼續進一步扭曲薪點之間的內部對比關係。

現行總薪級表第 33 薪點(67,065 元)晉升至屬高層薪金級別的第 34 薪點(因去年政府限定為 67,270 元)相差額只有 205 元；而在今年政府設定第 34 薪點為 70,590 元的限制下，繼續扭曲了薪點 33、34 及 35 的差距，如下表：

總薪級表薪點 33 至 35 之間的差距被扭曲

總薪級表薪點	薪金(\$)	差距(\$)
中層 33 點	70,090	與 32 薪點相差 3,145
高層 34 點	政府今次指令設定為： 70,590	與 33 薪點相差 500(被扭曲的差距)
高層 35 點	71,520	與 34 薪點相差 930(被扭曲的差距)
高層 36 點	74,830	與 35 薪點相差 3,310

(4) “低跟中”的安排一向為薪調機制內不可或缺的組成部分

局長在來信時聲稱“向低層薪金級別公務員提出「調高」安排的薪酬調整方案，令低層的調整幅度看齊的做法，是一次性安排，不會成為先例”。

本會必須再次強調：自前港英政府接受了 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低於中層，則會調高至與中層同一水平(即所謂“低跟中”的安排)，除非另有強而有力的理由。這做法除顯示政府為一良好僱主，亦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。這早已成為公務員薪酬調整機制的不可或缺的部分，並不會因政府例必考慮當年公務員薪酬調整的決定而改變。貴局所言實際上偏離了現行公務員薪酬調整機制。

(5) 誠望政府認真考慮本會意見及反建議

鑑此，本會衷心希望政府認真考慮本會上述意見。茲向政府提出反建議：2018-19 年度高、中、低層公務員的薪酬調整幅度應劃一為 5%。

此外，全職非公務員合約制員工在各局/部門與公務員團隊並肩努力，本會尚祈政府採取措施，一併上調他們的薪酬，以提升他們的士氣及挽留有經驗人員，亦可有利於促進他們與公務員的團隊協作精神。

會長



謹啟

(利葵燕)

2018 年 6 月 7 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

7 June 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

Thank you for your letter of 5 June 2018 informing us the pay offers made by the Chief Executive-in-Council (CE-in-Council) to the Staff Side.

We are disappointed that the pay offers are exactly the same as the net Pay Trend Indicators (PTIs) which suggests that the CE-in-Council has disregarded all the factors we mentioned in our pay claim letter of 25 May 2018, including the other five factors namely: the prosperity of Hong Kong's economy; changes of in the cost of living; the Government's healthy fiscal position; pay claims of the Staff Sides; and civil service morale. In particular, no account has been taken of the distortion of the net PTIs caused by the abnormal high payroll cost of increments due to retirement boom and augmentation of the civil service establishment; the shortcomings of the present annual pay adjustment mechanism, the civil servants that have already reached their maximum pay points for many years, and the importance of maintaining and enhancing the morale of staff who are facing heavy workload and pressure.

There remains a long overdue of reviewing the existing deficiencies in the mechanism of the annual pay adjustment for civil servants. The mechanism has not been reviewed since 1988 whilst the private market has indeed changed over the last some 30 years. We urge the Administration to set up a Task

Force involving staff side to review the existing civil service annual pay adjustment mechanism and to recommend an improved mechanism and/or remedial proposals. This is to ensure that the annual pay adjustment is regarded as fair by the civil servants.

On behalf of the Hong Kong Senior Government Officers Association, we would like to reiterate our earlier pay claim that the civil service pay adjustment for the upper salary band for 2018/19 should be not less than 5%. We earnestly hope that the CE-in-Council can, in consideration of our response, re-consider its pay offer decision and make an improved offer to uphold the morale of the Senior Civil Servants and the stability of the Civil Service.

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/4-085-001/80

6 June 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,

2018-19 Civil Service Pay Adjustment

This letter sets out the Police Force Council Staff Side' (PFC SS) response to the pay offer made to us in your letter dated 5 June 2018.

The PFC SS are disappointed that the pay offer made by the Government this year is once again basically a copy of the Pay Trend Indicators (PTIs) figures, which is a step backward from the previous year that other non-PTI pay factors could be seen to have some impact, however minor they maybe. We reiterate that it is essential the Government shall take into full account all relevant pay factors (including 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) for determining the annual pay adjustment of the civil service. A comprehensive review shall also be conducted to reform the current pay mechanism, with a platform where all relevant pay factors shall be discussed between the Staff Side and the Government.

The PFC SS also note that the payroll costs of increments have again been deducted from the figures of the civil service pay adjustments in the pay offer. We are deeply disappointed that this outdated practice has continued for another year. We reiterate our request that the Government shall cease this unfair practice

immediately, and interim measures shall be introduced to mitigate its negative effects if immediate cessation is not currently available.

With all pay factors fully taken into account, and with the cessation of deduction of payroll costs of increments, the PFC SS maintain that an across-the-board increase of 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,



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)

本函檔號：(10) in SS/DSCC/P-3 (Pt. XXV)
 來函編號：CSBCR/PG/4-085-001/80

香港添馬
 添美道2號
 政府總部西翼
 公務員事務局局長
 羅智光先生, GBS, JP

羅局長：

二零一八至一九年度公務員薪酬調整

紀律部隊評議會(職方)就2018年6月5日的來信，信中提出了2018至2019年度公務員薪酬調整方案，下稱(薪酬調整方案)，意見如下：

薪酬調整方案仍與紀評(職方)的要求有很大落差，紀評(職方)感到極度失望。政府只單純依從薪酬趨勢淨指標來決定2018至2019年度的公務員薪酬調整，而沒有顯示曾考慮及回應薪酬機制內的其他五項因素。政府更未有把握年度良好的經濟環境、雄厚的財政儲備，以及各項利好的數據，來讓過往曾與政府共渡時艱的公務員分享豐碩的經濟成果和進一步提升公務員(尤其是紀律部隊人員)的士氣，令員方感到不受重視。再者；政府並未順應職方的要求就沿襲多年而過時的扣減遞增薪額開支作出改變，紀評(職方)感到非常不滿。

另外，薪酬調整方案應該是要照顧及考慮所有同事的安排，否則就只有造成級別的分化，紀評(職方)藉此指出，向低層薪金級別公務員提出引用「調高」的安排已是恆常化並沿用多年，並不是如你來信中所表述的一次性安排。

紀律部隊評議會(職方)主席

蘇秋明

二零一八年六月七日

八

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
 Ambulance'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

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)

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.27
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/80

香港添馬添美道 2 號
政府總部東翼 3 樓 328 室
電話：2810 2209
傳真：2537 8630

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 6 月 5 日的來信收悉。本會職方的意見如下：

行政長官會同行政會議建議於 2018-19 年度低層薪金級別公務員加薪 4.51%，比我們建議不少於 5% 為低，不能達到我們的預期，我們感到非常失望。

本港經濟自去年起開始轉強，而政府近年的財政狀況亦十分充裕，因此政府應該讓公務員共享經濟成果。此外，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，而且他們屬基層員工，本年度的薪酬調整只能夠讓他們跟上一般的生活水平。

此外，正如我們在 2018 年 5 月 25 日的信中所強調，「調高」安排是現行機制內不可缺少的一部分。這安排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。政府作為良好的僱主，應將這安排納入現行機制內，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。

我們亦重申，扣減公務員遞增薪額開支的安排需要作出檢討，近年大量新入職的公務員導致整體（尤其是低層薪金級別）遞增薪額開支持續攀升，對已達頂薪點的同事並不公平，因此我們希望政府盡快檢討有關安排，讓同事能獲得合理的薪酬調整。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林榮松



2018 年 6 月 7 日