

立法會參考資料摘要

二零二二至二三年度公務員薪酬調整－ 薪酬調整方案

引言

在二零二二年七月五日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**應向四個中央評議會¹職方提出把高層、中層及低層薪金級別和首長級公務員的薪酬上調 **2.5%**，生效日期追溯至二零二二年四月一日，作為二零二二至二三年度的公務員薪酬調整方案。

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

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。

二零二二年薪酬趨勢調查

3. 二零二二年薪酬趨勢調查已經完成。調查期涵蓋二零二一年四月二日至二零二二年四月一日的 12 個月，共蒐集了 111 間公司共 128 929 名僱員（包括 83 間規模較大公司的 127 222 名僱員和 28 間規模較小公司的 1 707 名僱員）的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零二二年薪酬趨勢調查結果載列如下 –

薪金級別 ²	基本薪金指標 [A]	額外酬金指標 [B]	薪酬趨勢 總指標 ³ [A] + [B]
高層	4.53%	3.77%	8.30%
中層	4.06%	1.52%	5.58%
低層	2.78%	0.42%	3.20%

4. 薪酬趨勢調查委員會（薪趨會）於二零二二年五月二十五日舉行會議，審議二零二二年薪酬趨勢調查的結果。全部與會委員均確認調查結果 ⁴。薪趨會於同日向政府呈交二零二二年薪酬趨勢調查報告書。

² 在二零二二年薪酬趨勢調查中，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 73,776 元至 150,915 元；

(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 24,070 元至 73,775 元；以及

(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 24,070 元。

³ 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。

⁴ 部分高級公務員評議會的職方代表沒有參與二零二二年薪酬趨勢調查，也沒有出席二零二二年五月二十五日薪趨會會議；該次會議席上確認了二零二二年薪酬趨勢調查的結果。紀律部隊評議會的職方代表自二零二一年十二月起已重返薪趨會。

既定機制和二零二二至二三年度的安排

5. 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 -

- 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。

薪酬趨勢淨指標

6. 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設定從薪酬趨勢總指標所扣減的遞增薪額開支上限。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二零二二至二三年度的薪酬趨勢淨指標。

薪金級別	薪酬趨勢 總指標 [C]	一九八九至二零二一年度至 二零一九至二零二一年度的 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	8.30%	1.04%	1.27%	7.26%
中層	5.58%	1.03%	1.36%	4.55%
低層	3.20%	1.16%	2.33%	2.04%

香港經濟狀況

7. 隨着本地第五波疫情爆發，本港經濟在二零二二年第一季明顯惡化，但踏入第二季後趨向穩定。實質本地生產總值繼二零二一年整體增長 6.3%後，在二零二二年第一季按年收縮 4.0%。由於本地疫情緩和，加上社交距離措施逐步放寬，本地消費活動和營商氣氛近期顯著改善。貨物出口表現雖有相對改善，但仍然疲弱。展望未來，在各種不利因素（例如通脹飆升、許多主要央行加速收緊貨幣政策和烏克蘭局勢緊張）的影響下，環球經濟前景轉差，將會繼續影響香港的出口表現。然而，只要本港疫情仍然受控，本地經濟活動應會在二零二二年餘下時間進一步恢復。新一輪消費券計劃，加上 2022 保就業計劃和臨時失業支援計劃，亦會提供支持。在二零二二年餘下時間，預計經濟會逐漸復甦，全年整體增長將介乎 1%至 2%。

8. 經季節性調整的失業率雖曾在二零二二年二月至四月短暫上升至 5.4%，但隨着本地經濟活動恢復，失業率在三月至五月回落至 5.1%，同期的就業不足率亦由 3.8%下跌至 3.5%。早前，當經濟受本地第五波疫情重創時，名義工資在二零二二年三月按年上升 1.8%，升幅與三個月前相同；而就業人士名義平均薪金（包括基本工資、非固定性花紅及其他非經常性發放款項）在二零二二年第一季的按年升幅減慢至 0.8%。展望未來，隨着本地經濟活動預期會進一步恢復，勞工市場情況在二零二二年餘下時間應會繼續改善。

生活費用的變動

9. 截至二零二二年三月的 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，較截至二零二一年三月的 12 個月上升 1.7%。截至二零二二年三月的 12 個月內，整體和基本⁵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）⁶，與截至二零二一年三月的 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	1.7%	2.4%	1.3%	1.3%
基本	1.0%	1.1%	0.8%	1.0%

10. 二零二二年的整體和基本綜合消費物價指數預測分別上升 2.1%和 2.0%。

政府的財政狀況

11. 二零二一至二二年度，政府的財政盈餘約為 294 億元，預計二零二二至二三年度的財政赤字為 563 億元。截至二零二二年三月三十一日，財政儲備為 9,572 億元。二零二二至二三年度《財政預算案》公布，二零二三年三月底財政儲備預計為 8,903 億元。

⁵ 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。

⁶ 資料來源：政府統計處在二零二二年四月二十二日公布的消費物價指數月報（二零二二年三月份）。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。

職方對薪酬調整的要求

12. 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，時任公務員事務局局長於二零二二年五月二十六日和二十七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⁷的代表會晤。

B 13. 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 ⁸			
(a) 香港政府華員會	5.3%		
(b) 香港高級公務員協會	7.26%	4.55%	4.55%
(II) 警察評議會	按薪酬趨勢調查結果加薪		
(III) 紀律部隊評議會	4.84%		
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	不低於5.6%		

14. 職方在二零二二年五月二十六日和二十七日的會議和透過書面提出的主要共通要求如下 -

- (a) 雖然職方代表理解行政長官會同行政會議須平衡既定機制下的全部六項因素，但他們認為持續上升的生活費用已削弱了公務員的購買力，因此應予以充分考慮。部分職方代表特別提到，因為通脹環境尤其會影響低層薪金級別員工生計，過去兩年凍薪導致購買力損失的情況亦應考慮在

⁷ 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。

⁸ 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。

內。部分職方代表亦要求，在今年的薪酬調整中應計及過去兩年凍薪期間的薪酬趨勢淨指標；

- (b) 部分職方代表進一步表示，鑑於疫情趨於穩定，二零二二年餘下時間經濟預計會復甦，而且公共財政相對穩健，政府有能力透過適度向上調整薪酬，對公務員在抗疫和恢復社會秩序方面作出的貢獻予以肯定；
- (c) 職方代表明白薪酬趨勢淨指標只是其中一項須考慮因素，但由於二零二二年薪酬趨勢調查結果顯示，三個薪金級別的薪酬趨勢淨指標均為正數，私營機構確已為員工加薪，因此他們一致認為，今年公務員加薪實屬合理。部分職方代表進而要求按照薪酬趨勢調查的結果作出調整；以及
- (d) 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

15. 為應對第五波疫情，政府動員了一切可調動的人力物力抗疫。逾 14 萬名政府僱員投入抗疫工作，當中許多在其日常職務外承擔了額外職責。政府感謝公務員團隊精誠團結，積極推行各項防疫措施。此外，不少公務員（特別是提供緊急服務和為弱勢社羣以至市民提供支援的人員）面對疫情引致工作量劇增和人手減少的情況，一直承受沉重的壓力。過去兩年，公務員在通脹環境下凍薪，齊心與市民共渡時艱。鑑於二零二二年薪酬趨勢調查得出正數的結果，加上今年餘下時間經濟活動亦有望逐步恢復，公務員期望一個既能肯定他們付出同時符合公眾期望的加薪安排。

二零二二至二三年度公務員薪酬調整方案

16. 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二零二二至二三年度薪酬調整方案 -

薪金級別	公務員人數 ⁹	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 413	不適用 ¹⁰	2.5%
高層	20 828	7.26%	
中層	122 787	4.55%	
低層	32 522	2.04%	

17. 香港過去一年面對複雜的經濟環境。二零二一年香港經濟復甦，但今年第一季本港經濟在第五波疫情下受挫。雖然近月營商氣氛及就業情況有改善，但整體經濟仍存有不確定性。考慮過往一年生活成本上升、經濟狀況的變動、政府的財政狀況、二零二二年三個薪金級別的薪酬趨勢淨指標全為正數，以及各級公務員均積極投入抗疫等情況，行政長官會同行政會議在平衡了所有相關因素後，提出了劃一加薪 2.5% 的調整方案。

18. 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。

薪酬調整方案的生效日期

19. 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二零二二年四月一日。

其他相關事項

20. 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附件 C。

C

⁹ 數字反映截至二零二二年三月三十一日的情況，並包括約 19 100 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。

¹⁰ 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。

影響

21. 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。

22. 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	3,060 ¹¹
(b) 廉政公署人員	28
(c) 資助機構	3,702 ¹²
(d) 輔助部隊	13
合計	6,803

23. 公務員佔全港總勞動人口約 4.6%，而公務員薪酬佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約 7.9%。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約 18.4%。薪酬趨勢淨指標反映了私營機構過去一年的薪酬調整情況，今次公務員劃一加薪 2.5% 的薪酬調整方案，在同時參考各薪金級別的薪酬趨勢淨指標之下而言算是溫和，因此，對整體勞工市場的影響應該較小，對通脹的影響亦微不足道。此公務員薪酬調整方案可能會在未來一段時間對私營機構薪酬調整構成一些實質或心理影響，但考慮到私營機構往往較快作出薪酬調整，故實際影響有限。

¹¹ 這個數字包括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約 19 100 名公務員因薪酬調整所引致的額外開支（約 2 億 4,300 萬元），亦包括在二零二二至二三年度退休的公務員的退休金預計增加開支（4 億 2,900 萬元）。

¹² 這個數字不包括借調到或任職於資助機構的公務員因薪酬調整所引致的財政開支，上述(a)項已包括有關款項。

宣傳安排

24. 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（二零二二年七月五日）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

25. 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韜全先生聯絡（電話：2810 3112）。

公務員事務局
二零二二年七月五日

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。



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：(63) in SS/DSCC/P-3 (Pt. XXV)
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/87

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
聶德權先生, JP

聶局長：

2022-23 年度公務員薪酬調整

2022 年 5 月 11 日有關本年度薪酬調整的來函已收悉。

應政府的邀請，紀律部隊評議會(職方)今年重回薪酬趨勢調查委員會。去年，香港的經濟狀況比較特別，在上年四月至今年初有著非常顯著的增幅，亦因而帶動了通脹。紀評(職方)明白由於薪酬趨勢調查的機制令數字出現滯後效應，故此出現於第五波疫情後期，經濟飽受影響後漸漸復甦時公布數字可能令社會認為增幅過高，甚至質疑機制。然而，紀評(職方)認為調查委員會於 5 月 18 日公布的薪酬趨勢總指標是統計客觀數據和經過嚴謹分析所得出的結果。

在 2020-21 年度，當薪酬趨勢淨指標中的高、中、低三個薪金級別皆為正數時，行政長官會同行政會議決定公務員凍薪以共渡時艱。去年，行政長官會同行政會議又再決定凍結公務員薪酬。政府連續兩年沒有按機制調整公務員薪酬並決定公務員凍薪，實際上已等同全體公務員減薪，嚴重削弱消費力，對公務員家庭有著莫大的影響。鑑於疫情已漸趨緩和而香港經濟已在復甦，紀評(職方)認為現在是適當時候向政府追回過去兩年凍薪期間的薪酬調整。

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

紀評(職方)一向的立場是薪酬調整「不低於通脹」，以維持購買力。根據政府統計處於4月22日公布的2022年3月份消費物指數，所有指數均有升幅。這反映通脹率和標誌著香港經濟正在復甦。

紀評(職方)希望政府在為2022-23年度公務員薪酬調整作決定時，必須先計算去年的淨指標、取消扣減遞增薪額開支，並追加過去兩年凍薪期間的累計升幅。我們理解局方需充份考慮另外的五項薪酬調整因素，例如現時香港經濟狀況、公務員士氣等。在過往的兩、三年，香港經歷黑暴事件及多次疫情，公務員致力協助政府穩定社會而付出努力，執行特別任務，紀律部隊同事更每每站在最前線，例如封區行動、協助追蹤密切接觸者、分發防疫物資、於臨時隔離設施照顧確診人士等，各同事的貢獻有目共睹。雖然疫情現稍見緩和，但始終尚未完全消除，不少同事仍繼續留守，肩負這些任務。紀評(職方)認為政府亦應考慮增加額外的百份比薪酬以激勵公務員士氣。這額外百分比薪酬增幅安排曾在2015-16和2017-18年度實施。

綜合上述，紀評(職方)要求2022-23年度的公務員薪酬劃一調整為上升4.84%。

紀評(職方)亦重申要求政府廢除在公務員年度薪酬增薪百份比中扣減遞增薪額開支的不合理安排。而公務員薪酬劃一調整為上升4.84%，實屬合理，希望公務員事務局支持紀評(職方)的理據和加薪幅度。

紀律部隊評議會(職方)主席

吳偉強



2022年5月23日

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/4-085-001/87

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
聶德權先生, JP

聶局長:

2022-23 年度公務員薪酬調整

謝謝你於2022年5月11日的來信。我們就2022-23年度公務員薪酬調整的意見和要求如下:

第一標準薪級公務員評議會(職方)一向尊重現行的薪酬調整機制, 因此多年來積極參與薪酬趨勢調查委員會的工作。根據2022年薪酬趨勢調查報告, 低層薪金級別的薪酬趨勢總指標為3.20%, 在扣減遞增薪額開支1.16%後, 薪酬趨勢淨指標為2.04%。然而, 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2022-23年度低層薪金級別公務員加薪不少於5.6%。

本港受第五波新冠肺炎疫情及各項外圍因素影響, 本地經濟在2022年第一季出現惡化, 實質本地生產總值按年收縮4.0%。惟根據公務員薪酬調整機制, 每年的公務員薪酬調整均參考上一年市場的薪酬調整數據, 時間上出現滯後, 並非反映市場的即時實況。事實上, 實質本地生產總值於先前四季均錄得4.7%至8.0%增長趨勢, 加上隨著本地疫情減退和社交距離措施逐步放寬, 經濟活動預計將穩步恢復, 近期的消費及營商氣氛亦的確已出現明顯改善。根據政府公布的數據, 政府於本財政年度的財政狀況為294億盈餘, 財政儲備截至2022年3月底達9,572億元, 有條件與公務員分享上一年度經濟向好帶來的成果。

政府統計處公布的資料顯示, 截至2022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上升1.1%。在各類綜合消費物價指數組成項目中, 價格在2022年3月份錄得顯著按年升幅的類別包括: 基本食品(上升7.6%)、交

通（上升 4.9%）、衣履（上升 4.3%）、外出用膳及外賣（上升 2.7%）。以上項目均屬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。剔除所有政府一次性紓困措施的影響後，2020、2021 及 2022 年同期的甲類消費物價指數升幅分別為 3.6%、0.9%及 1.1%，累計升幅高達 5.6%。全體公務員已連續兩年凍薪，面對通脹壓力，尤其第一標準薪級公務員的薪金基數本已較低，如本年度仍只根據薪酬趨勢淨指標（2.04%）加薪，將嚴重削弱低層公務員的購買力，影響他們的生活質素。

自 2020 年初起，各部門的公務員一直堅守崗位，齊心對抗 2019 冠狀病毒病，以維護公共衛生及保障公眾的健康和安全為己任。及至第五波疫情於本年初爆發，香港的疫情於短時間內急劇惡化，公務員的工作量更是倍增，除了要確保維持緊急及必須的公共服務，更需要大量參與高風險的防疫抗疫工作。在此艱巨時刻，公務員團隊，特別是前線的第一標準薪級公務員，克盡厥職、義不容辭擔起防疫抗疫的重責。公務員過去兩年面對前所未有的挑戰，但為了與市民共渡時艱，已經歷兩年凍薪，若本年度仍未能獲得合理及應得的薪酬調整，無疑將大大打擊公務員的士氣。此外，職方亦留意到私人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，例如政府外判服務合約下的前線清潔人員、私人市場上的園藝工人或件工，均較第一標準薪級下對應的一、二級工人或工目職系的起薪點為高，出現同工不同酬的情況。薪酬落差的現象難免會動搖公務員的士氣，亦不利政府汲納及挽留人才，長遠影響公務員團隊的穩定發展。

公務員一向竭誠為市民服務，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 5.6%，以追回通脹，保持他們原有的購買力，維持現有的生活水平。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林進鴻



2022 年 5 月 26 日

備註：以上為第一標準薪級公務員評議會職方意見，香港政府華員會暫未有代表出任一評職方委員。

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

26 May 2022

Mr. Patrick NIP Tak-kuen, JP
Secretary for the Civil Service,
9/F., West Wing, Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue, Tamar, Hong Kong

Dear Mr. NIP,

Pay Claim
2022-23 Civil Service Pay Adjustment

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/87 dated 11 May 2022, the Police Force Council Staff Side (PFC SS) wishes to put forward the following in reply to the 2022-23 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 this year reveals a positive Pay Trend Indicator (PTI) for all three salary bands.

In years past, police officers delivered all essential frontline and emergency services to the community and have been on the frontline

HONG KONG			
SUPERINTENDENTS' ASSOCIATION	POLICE INSPECTORS' ASSOCIATION	OVERSEAS INSPECTORS' ASSOCIATION	JUNIOR POLICE OFFICERS' ASSOCIATION
警司協會	香港警務督察協會	海外督察協會	警察員佐級協會

fighting the COVID-19 pandemic. We have worked exceptionally hard, helping at quarantine camps with various lockdowns, and without any work from home arrangements throughout this difficult period. As you are aware, this situation was particularly difficult and challenging at the outset due to the uncooperative, if not hostile, attitudes of the residents affected. Police officers always worked in the hazardous zones in each and every anti-epidemic operation. Besides, at the peak of the epidemic, many police officers were absent from work due to infection, thus the remaining officers had to pay extra effort to maintain our frontline service to the community. In addition, we formed special teams from the already-lean resources to support overburdened public hospitals to save life and to help handling the corpses accumulated in the hospitals.

At the same time, we are 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. Needless to say it is an honour to do so but it is also a strenuous mission. In the past year, we provided full support to ensure that various elections under the improved electoral system were conducted in a safe and orderly manner. To prevent terrorist attacks, we liaised with various community stakeholders to conduct various exercises and security audits. Our officers were deployed to vulnerable locations to ensure the safety of our citizens. Rather than a perceived threat, a lone wolf terrorist incident did happen on 1 July 2021 at Causeway Bay, resulting in a serious injury to a police officer. 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.

We note that the Government has increased expenditure substantially to combat the pandemic and to roll out relief measures in the past year. Some may cast doubts on our Government's financial position next year.

The fact is that the fiscal reserves still stood at \$927.8 billion for the year ended 31 March 2022, which indicates a surplus of \$29.4 billion. Mrs. Carrie LAM, the Chief Executive (CE), has just accepted recommendations from an independent commission to increase the salaries of politically appointed officials by around 2.6% from 1 July 2022. Besides, the Executive Council (ExCo) endorsed on 17 May 2022 a package of proposals to reorganise the Government structure adding in extra posts would cost an extra \$95 million a year. As reported, this is the most expensive revamp in the HKSARG.

In this regard, any doubt about the Government's current financial health may not be justifiable. This is also a reasonable expectation for us to expect a pay rise.

Furthermore, 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 2022, the Composite CPI was on average 1.7% higher than that in the preceding 12-month period. Some findings of other independent pay trend surveys conducted utilising open and closed sources are also positive. The PFC SS believes that a proper positive adjustment of civil service pay, in accordance with the recommendations of the PTS, can indeed relieve our living cost and echo the pay trend of the private market.

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, bearing in mind that PFC SS has already taken a very considerate attitude for the frozen pay adjustment in the past two years.

In addition, the PFC SS would like to reiterate our stance that the Government should cease the unfair deduction of the 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
Chairman
SPA



Wilkie NG
Chairman
HKPIA

Tobi LOTHIAN
Chairman
OIA



Ray LAM
Chairman
JPOA

c.c. Commissioner of Police



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>

Chinese Version Only

只附中文版

面呈

本會檔號：(199) in 2/7/CCSA(XXII)

香港特別行政區政府
公務員事務局局長
聶德權先生

尊敬的聶局長：

2022-23 年度全體公務員薪酬劃一上調 5.3% 追補過去兩年凍薪累積的通脹

現行年度公務員薪酬調整機制乃本會參與制訂、完善，自 1974 年成為常設、制度化的年度機制。一向以來，政府及職方都考慮「一籃子」因素，並因應每一年實際情況的不同，在考慮眾多因素中，雙方的側重點每年均不盡相同：有時會以薪酬趨勢指標、有時會以生活物價指數(通脹)或政府的財政狀況、香港的經濟狀況作為某一年的主要因素，有時會幾個因素一併考慮。硬跟足薪酬趨勢指標，做法既不現實，更偏離過往的做法。

現時社會仍處於艱難時期，本會極不想年度的公務員薪酬調整做成公務員與社會分化、對立，這對我們的社會毫無好處！一方面需考慮公務員凍薪兩年後的通脹壓力及透過薪調提升士氣，另一方面要兼顧社情民情，避免今年的薪酬趨勢指標成為社會爭議焦點及給予唯恐天下不亂者有炒作之機。鑑此，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，建議 2022-23 年度高、中、低層公務員薪酬調整多考慮公務員薪調機制內的通脹，兼顧其他因素，全體劃一上調 5.3%，以追補過去兩年凍薪累積的通脹。主要理據如下：

1. 今年的薪酬趨勢指標引起極大爭議，不宜成為薪調主要考慮因素

薪酬趨勢調查委員會於 2022 年 5 月 18 日公布尚未確認的高、中、低層薪金級別的薪酬趨勢指標(7.26%、4.55%、2.04%)，社會人士即表驚訝嘩然——薪酬趨勢指標與經歷疫情蹂躪的社會經濟情況落差甚大，社會上引起一連串的爭議及對公務員嚴厲的批評！

本會向來尊重薪常會及薪酬趨勢調查機制。參與薪酬趨勢調查機制工作 50 多年，本會一向重視調查的科學性、全面性、客觀性，深明調查非完美，有其局限；每年本會都負責任地檢討其調查方法、認真地審閱報告書。本會於 2020 年 5 月及今年 3 月曾一再建議薪常會、薪酬趨勢調查委員會暫停薪酬趨勢調查，並指出疫情持續已兩年多，特別對一些經濟行業帶來沉重打擊，嚴厲的防疫抗疫措施扭曲了一些

行業的正常營商及業績；而現行的薪酬趨勢調查方法在疫情下更顯其局限性，難以在反覆多變的疫情中全面客觀進行調查，亦未必可及時反映疫情對私營公司僱員薪酬的影響。由此得出的薪酬趨勢調查指標，很大機會與現實出現一些脫節而引起社會爭議。建議暫停薪酬趨勢調查是從社會大局團結、公務員團結出發，避免在疫情艱難時期，調查結果掀起爭議、分化及對立。薪常會及薪酬趨勢調查委員會似乎對調查範圍受著嚴峻疫情的影響、調查方法在疫情中更見局限及疫情對調查結果的影響並不重視，沒有接納暫停薪酬趨勢調查。本會因對在嚴峻的疫情中仍進行調查有強烈的保留，故暫停參與會議。

其實，除了考慮薪酬趨勢調查既定的恆常程序/機制行事外，疫情、時勢的急變及其深刻影響，也同時須要考慮；否則，難免陷入因循而離地，與社會實況脫節！

鑑此，本會認為今年可參考納入調查的私營公司確有上調薪酬及其僱員早已能追趕通脹的事實，少考慮具爭議的薪酬趨勢淨指標；另一方面多考慮通脹及兼顧其他因素，這完全符合公務員薪調機制及其可容許考慮的範圍。

2. 追補過去兩年凍薪累積的通脹，減少薪金被通脹蠶食而「縮水」

整體公務員於 2020 及 2021 年度連續兩年凍薪與市民共渡時艱，但同時公務員(特別是中、低層)亦頂著兩年凍薪累積累積 5.3%* 通脹的壓力。

甲類消費物價指數	31/3/2020	31/3/2021	31/3/2022	累積
通脹(未剔除政府一次性紓困措施)%	2.9	無通脹#	2.4	5.3*
通脹(已剔除政府一次性紓困措施)%	3.6	0.9	1.1	5.6

#未剔除紓困措施為-0.1%

累積的通脹無形中令公務員的薪金不斷「縮水」，購買力持續被通脹蠶食。若公務員給予薪酬調整上調 5.3%，這只是名義上的提高，購買力並沒有實質的增長。政府經濟顧問已預測即將要面對通脹加劇，意味滯後的 5.3%通脹在上調追補後，仍拋離在實時通脹的背後。一般市民都知物價、貼地氣，應能理解特別是中、低層公務員薪金不高，上調薪酬 5.3%追補通脹是情理中事。整體公務員劃一上調亦有助公務員隊伍的團結。

3. 劃一上調薪酬 5.3%有利公務員提升士氣，團結一致協助政府抗疫到底及恢復經濟

接種疫苗、防控疫情、清零、通關，仍是香港頭等大事！公務員由去年初至今，一直堅持在抗疫一線，全力執行政府各項緊急的防疫措施及法例，令疫情得以受控；各局、署公務員亦各司其職，全力落實政府各項抗疫支援/資助計劃，大力協助社會各行各業得以解燃眉之急，共渡難關。與此同時，公務員亦竭力維持緊急/恆常的服務，工作實有增無減。全體公務員薪酬調整劃一上調 5.3%能紓緩通脹的壓力並體現政府的關懷之情，肯定有利提升公務員士氣，團結一

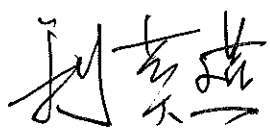
致堅持抗疫到底，盡快通關，全面復蘇經濟。

4. 考慮整體社會經濟情況及政府財政狀況，公務員上調薪酬追補通脹對社會整體有正面效應

第 5 波疫情及因此而實施的防疫措施，無疑嚴重打擊經濟氣氛及廣泛的經濟活動，但隨着疫情穩定下來，本地消費、跨境運輸、對外貿易等將逐步好轉。在新一輪「消費券」計劃的帶動下及防疫措施進一步放寬，市面消費及營商氣氛已回復活力。故此，在公務員與社會各界協力穩控疫情下，社會經濟整體情況應能逐步回穩。從今年的薪酬趨勢調查中，亦確知相當部份參與調查的公司有能力大幅上調薪酬/花紅予僱員。如政府上調公務員薪酬追補通脹，亦將會有漣漪效應，推動更多僱主給予其僱員上調薪金追補通脹，致令社會的整體氣氛、消費及營商會進一步得到改善。

按政府今年 4 月公布 2021/22 年度財務狀況的臨時數字，雖然政府財政儲備因抗疫花費了不少 (財政儲備在 2022 年 3 月 31 日為 9,572 億港元)，但 2021/22 年度綜合盈餘仍有增加，收入比預測有增長，而開支需要較預期少。在政府財政狀況穩健下，公務員上調薪酬 5.3% 追補通脹，雖擴大了政府的開支，但無疑對社會整體有正面效應，為物有所值之舉。

鑑此，本會誠盼政府認真考慮上述 4 點，在公務員凍薪兩年後，給予全體公務員劃一上調 5.3% 追補通脹，不致令薪金「縮水」，生活水平不斷下降；這亦是提升整體公務員的士氣堅持抗疫到底、協助社會復常及經濟全面復蘇、持續優化服務質素的實際有效舉措。

會長  謹啟
(利葵燕)
2022 年 5 月 26 日



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
聶德權先生, JP

聶局長,

2022-23 年度公務員薪酬調整

前言

香港高級公務員協會謹以高級公務員評議會職方成員身份，提交 2022-23 年度公務員薪酬調整的職方要求。本會在參照「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 2022-23 年度各級公務員的薪酬調整如下：

低、中級公務員	加薪 4.55%；
高級公務員	加薪 7.26%

2. 香港經濟經歷兩年深度衰退後，2021 年有顯著的復甦。本港經濟錄得強勁按年的增長，勞工市場亦在年內隨著經濟復甦及本地疫情穩定而持續改善。雖然經歷 2022 年第一季起第五波疫情沉重的打擊，我們得悉本年度的「整體薪酬趨勢指標」仍然錄得顯著的升幅，特別是在個別行業中，去年的薪酬升幅強勁。在參照過去十多年的數據後，雖然按照「整體薪酬趨勢指標」而言，數據並非是歷年最高，但高層薪金級別的「薪酬趨勢指標」則錄得歷史的高位，證明市場復甦的力量。

《2022 年薪酬趨勢調查》與公務員薪酬調整

3. 每一年薪酬趨勢調查的目的，是要調查及統計香港超過 100 間「良好穩健僱主」近十多萬僱員的年度薪酬調整趨勢，供政府參考並制定公務員薪酬調整的方案，以保持公務員薪酬的吸引力及與市場水平大致相若，令政府可以保持並吸納人才。而每年獲邀參與薪酬趨勢調查的公司數目，均按照香港經濟行業劃分，與香港從事經濟活動人口整體分佈情況大致相若。此外，一般僱主因個別原因或社會氣候變化導致短暫性薪酬政策的改變（例如升職、轉職、停薪留職、裁員、折扣支薪等）並不會在調查研究之中。

4. 我們特別留意到，大部分獲邀公司已於今年初完成了年度薪酬調整，其他公司亦可能因為第五波疫情變化而觀望及未能於今年 4 月 1 日前作薪酬調整的決定。很多公司亦因資源所限，未有趕及於限定時間內交回問卷。因此，若香港經濟持續不穩，明年的「薪酬趨勢指標」或會錄得強烈的下降趨勢。由於現時薪酬趨勢調查帶有「滯後性」，相信第五波疫情對香港經濟的影響，以及香港經濟在未來四個季度對私營機構全職僱員薪酬的影響，會於來年的薪酬趨勢調查結果中如實反映。

5. 雖然薪酬趨勢調查有「滯後性」，過去多年政府均會按照「薪酬趨勢淨指標」作為公務員薪酬調整的主要參考，政府只有在少數年份沒有跟隨「薪酬趨勢淨指標」調整公務員的薪酬（註：自回歸以來，在過去的 21 次薪酬趨勢調查中，只有六個年度政府沒有跟隨淨指標調整薪酬，當中四個年度均是增加公務員薪酬，即 99-00, 00-01, 15-16 及 17-18 年，政府是按照「薪酬趨勢淨指標」以上加薪約 0.5%；另外兩個年度，即 20-21 及 21-22 年，政府並沒有跟隨淨指標而決定凍結薪酬調整）。當然，按照往常慣例，過往每年低層公務員均會跟隨中層公務員的淨指標調整薪酬。

6. 我們非常理解因為第五波疫情的影響，公務員加薪或許令市民感到不解。但是，我們必須指出，《2022 年薪酬趨勢調查報告》所收集的數據既有「滯後性」，亦有「領先性」的作用。公務員薪酬的調整既要參照私人市場過往一年的數據，亦是日後私人市場薪酬調整的重要參考。因此，我們既不能過分偏離市民大眾的觀感，亦不能抽離於市場的真實數據而作出偏離統計科學的決定。

7. 過去三年的通脹率及退休公務員的退休金亦有達約 5.4% 的複息增長，公務員在連續兩年凍薪的情況下，如仍然未能得到合理的薪酬調整，並不合理。同時，公務員在過去幾年均積極參與各種抗疫活動，在疫情嚴峻時，仍能維持政府基本的公共服務，值得支持和鼓勵。

8. 另外，每年公務員的薪酬調整，均亦會影響該年退休公務員的退休金額的計算及安排，因此我們希望政府必須尊重機制，按照「薪酬趨勢淨指標」，調整公務員薪酬。若政府不按照薪酬趨勢調整數據調整薪酬，必會影響公務員的士氣。

9. 最後，我們特別需要指出，現時與首長級公務員薪酬相近的私人機構僱員的薪酬調整趨勢，並未有包括在薪酬趨勢調查範圍之中（註：有 2,630 名私人機構僱員因月薪超過 150,915 元，即非首長級公務員同等薪酬上限，而被剔除於今年趨勢調查之中。相對而言，被納入調查的私人機構高層僱員，即與非首長級高級公務員的薪酬水平近似的私人機構僱員則有 10,299 名）。

10. 我們認為政府必須考慮在往後的薪酬趨勢調查中，加入與首長級公務員薪酬水平相近的私人機構僱員的薪酬趨勢調查。我們亦希望政府盡快開展每六年一次的「薪酬水平調查」，以確定香港政府高層公務員的薪酬水平具有一定的吸引，並與市場水平大致相若。

有關《2022 年薪酬趨勢調查報告》的一些意見

11. 關注高層薪金級別私人機構僱員薪酬增幅較大的情況，我們特別留意到去年有幾個行業的僱員薪金增長幅度強勁，包括「專業及商用服務業」，「運輸、倉庫、郵政、速遞服務及公用事業」，「批發零售及進出口貿易業」，以及「金融、保險及地產業」。我們也留意到所涵蓋的九個經濟行業中，高層薪金級別的加幅十分明顯，尤其「規模較小公司」的加幅更是顯著。

12. 雖然被納入調查的公司數目與去年比較沒有明顯的變動，但所收納於今年調查中的僱員數目卻與上年比較顯著下跌，未知是否由於去年本港離職及移民潮有關，我們期望「薪酬研究調查組」能於下年度的薪酬調查中尋找原因。

13. 本會在研究及分析《2022 年薪酬趨勢調查報告》時，發現高層薪金級別於去年的薪酬加幅顯著，是過去 15 年最高的一次。我們相信是由於以下幾個原因：

- 一）由於 2020 及 2021 年疫情後，香港經濟顯著復甦，經濟活動加快，私人機構僱員薪酬加幅明顯。另外大部分獲邀公司於 2022 年初（即第五波疫情發生前）已經完成了年度薪酬調整。相對而言，受疫情影響的薪酬變動，將會在來屆的薪酬趨勢調查中反映出來。
- 二）我們相信由於去年有不少公司僱員流失或移民，私人機構為了挽留人才，對僱員（尤其高層級別僱員）提升了薪酬及福利的回報。
- 三）我們留意到有幾個行業去年的經濟活動加速比較顯著，而高層級別僱員更可能是由於來自「良好穩健僱主」，在疫情時間仍然能夠維持穩定的工作，例如適切的「在家工作」處理日常業務、改變經營模式以減低疫情的影響等。

總結

14. 我們覺得《2022 年薪酬趨勢調查報告》，不單反映了過去一年私人機構薪酬變動的趨勢，更記錄了在第一至四波疫情過去後，香港經濟高速反彈的實況。我們估計，若今年第五波疫情仍然影響香港的經濟活動，來年私人機構或會受到很大衝擊，影響僱員的薪酬調整幅度。

15. 相反地，若果下半年疫情影響減退，出入境限制「解封」，香港經濟必然會很快復甦，失業率亦會逐步下降，來年私人機構僱員有望升職、加薪、「跳槽」等。因此，我們確信，若政府能夠按照機制以「薪酬趨勢淨指標」調整公務員薪酬，定必會提振公務員的士氣，一同迎接來屆政府的種種挑戰。



香港高級公務員協會主席 李方冲

2022 年 5 月 26 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二零二二至二三年度公務員薪酬調整作出決定，並經立法

¹ 如二零二二至二三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 2.5%。

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。