

立法會參考資料摘要

二零二四至二五年度公務員薪酬調整 – 薪酬調整方案

引言

在二零二四年六月四日的會議上，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劃一上調 **3%**，生效日期追溯至二零二四年四月一日，作為二零二四至二五年度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

既定機制和二零二四至二五年度的安排

3. 根據既定機制，在年度薪酬趨勢調查完成後，政府會邀請

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。

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
- 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. 香港經濟在二零二四年第一季錄得溫和增長。服務輸出仍然是經濟增長的重要動力，而整體貨物出口則進一步改善。私人消費和整體投資開支繼續擴大。實質本地生產總值按年增長2.7%，上一季升幅為4.3%。

5. 展望未來，香港經濟在今年餘下時間應會錄得進一步增長。隨着接待能力繼續恢復，加上政府致力推動盛事經濟，訪港旅遊業進一步復蘇，應會有助服務輸出。若外部需求繼續維持，貨物出口應會進一步改善，儘管地緣政治緊張局勢會帶來不確定性。本地方面，就業收入增加和政府推出多項提振氣氛的措施，應有助私人消費，但市民消費模式的轉變或會帶來挑戰。經濟持續增長，應會對固定資產投資提供支持。然而，偏緊的金融狀況維持更久，可能會影響本地經濟信心和活動。預測二零二四年經濟增長2.5%至3.5%。

6. 勞工市場在二零二四年年初仍然緊張。經季節性調整的失業率在二零二四年二月至四月維持在3.0%的低位，略高於二零二三年第四季2.9%的水平。二零二三年第四季，就業人士名義平均薪金較上一年同期上升3.6%，二零二三年全年則上升3.3%。展望

未來，預計短期內勞工市場仍然緊張，為勞工收入進一步增長提供支持。

生活費用的變動

7. 截至二零二四年三月的 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，較截至二零二三年三月的 12 個月上升 2.1%。截至二零二四年三月的 12 個月內，整體和基本²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）³，與截至二零二三年三月的 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	2.1%	2.3%	2.0%	2.0%
基本	1.5%	1.4%	1.4%	1.7%

8. 二零二四年的整體和基本綜合消費物價指數預測分別上升 2.4% 和 1.7%。

政府的財政狀況

9. 二零二三至二四年度，政府的財政赤字約為 1,002 億元，預計二零二四至二五年度的財政赤字為 481 億元。截至二零二四年三月三十一日，財政儲備為 7,346 億元，而據政府最近預測，二零二五年三月底的財政儲備將會為 6,865 億元。

² 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。

³ 資料來源：政府統計處在二零二四年四月二十三日公布的消費物價指數月報（二零二四年三月份）。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。

薪酬趨勢淨指標

10. 二零二四年薪酬趨勢調查已經完成。調查期涵蓋二零二三年四月二日至二零二四年四月一日的 12 個月，共蒐集了 113 間公司共 134 376 名僱員（包括 83 間規模較大公司的 132 490 名僱員和 30 間規模較小公司的 1 886 名僱員）的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零二四年薪酬趨勢調查結果載列如下 –

薪金級別 ⁴	基本薪金指標 [A]	額外酬金指標 [B]	薪酬趨勢 總指標 ⁵ [A] + [B]
高層	3.63%	1.42%	5.05%
中層	5.03%	0.32%	5.35%
低層	5.26%	1.37%	6.63%

11. 薪酬趨勢調查委員會（薪趨會）於二零二四年五月二十二日舉行會議，審議二零二四年薪酬趨勢調查的結果。全部與會委員均確認調查結果⁶。薪趨會於同日向政府呈交二零二四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

⁴ 在二零二四年薪酬趨勢調查中，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 79,136 元至 159,130 元；
(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 25,815 元至 79,135 元；及
(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 25,815 元。

⁵ 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。

⁶ 四個中央評議會的職方代表均出席了二零二四年五月二十二日薪趨會會議；該次會議席上確認了二零二四年薪酬趨勢調查的結果。

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，為從薪酬趨勢總指標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二零二四至二五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	5.05%	1.04%	1.32%	4.01%
中層	5.35%	1.03%	1.50%	4.32%
低層	6.63%	1.16%	2.17%	5.47%

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，了解他們對薪酬調整要求的理據，公務員事務局局長於二零二四年五月二十三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 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 –

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。

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	4.32%	4.32%	5.47%
(b) 香港高級公務員協會	5%	-	-
(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	尊重薪酬趨勢調查結果並慎重考慮公務員士氣後加薪		
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	-	-	5.47%

15. 職方在二零二四年五月二十三日會議和透過書面提出的主要共通要求如下 –

- (a) 職方認為薪酬趨勢淨指標客觀反映了私營機構過去一年的薪酬變動幅度，並一致要求以切合市場趨勢的幅度加薪。他們明白在經濟放緩時，社會期望公務員與市民共渡時艱，亦強調公務員在過去數年的艱難時刻中展示了服務市民和支持政府落實重要政策的堅定決心。由於三個薪金級別的薪酬趨勢淨指標均為正數，證明私營機構僱員的收入確實有上升，加上經濟穩定增長，職方認為有理據切合市場趨勢和按淨指標加薪；
- (b) 職方指出，公務員隊伍面對退休潮和辭職人數增加所引致的高流失率，本地勞動市場持續緊絀亦讓招聘人才的工作愈具挑戰，相當多的公務員已持續承擔額外職責。隨着社會復常，公務員在推展各項重要和新措施時面對更多挑戰和工作量急增，職方普遍期望政府認同公務員所付出的努力。職方亦提出在政府人力緊絀的情況下，有需要透過確保公務員薪酬待遇與私營機構大致相若，以維持公務員薪酬的競爭力。職方認為政府按切合薪酬趨勢調查結果的幅

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。

度加薪能肯定公務員的工作，並有助政府吸引和挽留人才；

- (c) 職方固然完全明白政府財政緊絀，但強調有需要在通脹環境下維持生活水平，尤其是對低層薪金級別員工而言，若他們的購買力遭蠶食，生活將受負面影響；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. 過去數年來，公務員盡忠職守，專業勤奮服務政府和市民。社會復常後，公務員隊伍竭力為本屆政府推進落實其施政綱領、新措施及項目，以期提升管治效能、發展經濟、提振香港競爭力和改善民生。與此同時，在勞動市場緊絀下，公務員職位空缺率持續上升至約 10%，各級公務員都承擔了額外職責。市民對公務員效率、表現、操守和誠信的期望亦不斷提高，加重了公務員的壓力。儘管文職職系和紀律部隊職系的工作量均急增，工作亦日趨複雜，但公務員展現高度團結、靈活性和韌性，迅速應對種種轉變，積極推展各範疇的工作，包括維護國家安全、推廣區議會選舉，以及為在當有重大事故需啟動「全政府動員」級別時提供支援作好準備。隨着香港經濟持續增長，公務員隊伍所作出的努力應予以充分肯定。

二零二四至二五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二零二四至二五年度薪酬調整方案一

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	1 414	不適用 ¹⁰	3%
高層	21 693	4.01%	
中層	121 618	4.32%	
低層	30 057	5.47%	

18. 香港經濟去年擺脫疫情後重拾動力，於 2024 年第一季錄得進一步溫和增長，市場薪酬整體上升。雖然外圍環境仍然有挑戰，但隨着政府致力提振市場氣氛、擴大經濟容量和提升競爭力，預計未來經濟會進一步增長。行政長官會同行政會議在全面考慮並平衡所有相關因素，包括政府的財政狀況及審慎理財原則、過去一年生活費用上升、所有薪金級別的薪酬趨勢淨指標均為正數，以及在社會復常後各級公務員竭力加強政府治理能力並致力改善民生，決定提出公務員劃一加薪 3% 的調整方案。

19. 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

20. 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二零二四年四月一日。

⁹ 數字反映截至二零二四年三月三十一日的情況，並包括約 18 640 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。

其他相關事項

21. 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。

影響

22. 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、性別和可持續發展方面沒有影響，但對家庭帶來正面影響。

23. 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	3,906 ¹¹
(b)	廉政公署人員	35
(c)	資助機構	4,772 ¹²
(d)	輔助部隊	16
合計		8,729

24. 公務員佔全港總勞動人口 4.5%，而公務員薪酬佔本港經濟體系中僱員薪酬總額的 8.0%。公務員連同資助機構僱員的薪酬，

¹¹ 這個數字包括約 18 640 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 3 億 700 萬元），以及支付予在二零二四至二五年度退休的公務員而預計增加的退休金開支（4 億 8,000 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的薪酬調整所引致的財政開支，上文(a)項已包括有關款項。

佔本港經濟體系中僱員薪酬總額的 18.6%。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 3%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。

宣傳安排

25. 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（二零二四年六月四日）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

26. 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馮玄倩女士聯絡（電話：2810 3112）。

公務員事務局
二零二四年六月四日

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。這個安排和在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)

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

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：

2024-25 年度公務員薪酬調整

貴局於 2024 年 5 月 8 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」，當中核心理念正是希望薪酬調整至少能確保購買力能得到保持。自 2020-21 年度起，政府先連續凍薪兩年，在 2022-23 年度則劃一加薪 2.5%，遠低於薪酬趨勢調查的結果。雖然政府在去年跟隨調查結果調整公務員薪酬(中低層和高層薪金級別分別上調 4.65% 及 2.87%)，但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 2024 年 3 月(與截至上一年度 3 月的 12 個月相比)的累計升幅為 10.2%(五年變幅分別為 +2.9%, -0.1%, +2.4%, +2.3% 及 +2.3%)。若考慮到切身影響到市民的生活成本開支，例如「基本食品」和「外出用膳及外賣」等分項指標的升幅更為驚人，過去 5 年累計升幅分別達到 20.8% 和 13.6%，可見同事的購買力正在逐步被蠶食。

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，為市民提供有效率和成效兼備的服務，以及保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。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，但政府因應各項新政策和為應付市民日益提高的期望卻新增大量的工作。因此，留下的同事都需要分擔更多額外的工作，承受著巨大的壓力，導致士氣受損。同時，各個部門也失

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

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，便是為了確保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。過去數年的薪酬趨勢調查結果均為正數，今年低層、中層和高層薪金級別的薪酬趨勢總指標則分別為 6.63%，5.35% 以及 5.05%。若 2024-25 年度的公務員薪酬調整未能跟足指標，將導致公私營機構間的薪金差距擴大。而且其影響將一直延續下去，不斷削弱公營機構的競爭力。我們明白政府在薪酬調整方面有多重考慮因素並且近年面臨財政赤字，但作為極具前瞻性和有遠見的管治組織，我們相信政府不會坐視此種結構性劣勢長期存在。此外，正如財政司司長早前指出，公務員薪酬調整會牽動私人市場，相信沒有人會希望政府的舉措(例如在薪酬趨勢指標為正數時凍薪或不跟隨指標等)為私人市場的僱員帶來負面影響。

綜上所述，我們在此懇請行政長官會同行政會議成員在考慮薪酬調整方案時須尊重新薪酬趨勢調查的結果和慎重考慮公務員的士氣問題，避免私營機構與公營機構間的薪酬差距進一步擴大。從而真正能做到吸引和挽留人才，減輕同事正在承受的巨大壓力。

最後，紀評(職方)重申在公務員年度薪酬增薪百分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



黎偉生

2024 年 5 月 23 日

檔案編號: SS/DSCC/P-3 P. XXVI

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9樓326室
電話：2810 2209
傳真：2537 8630

本函檔號：SSMOD/SAL/PAY/5/7/1 Pt.29
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/89

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：

2024-25 年度公務員薪酬調整

局方於 2024 年 5 月 8 日的來函收悉。第一標準薪級公務員評議會（職方）就 2024-25 年度公務員薪酬調整的意見和要求如下：

我們一向尊重現行的薪酬調整機制，故多年來積極參與薪酬趨勢調查委員會的工作。根據 2024 年薪酬趨勢調查報告，低層薪金級別的薪酬趨勢總指標為 6.63%，在扣減遞增薪額開支 1.16% 後，薪酬趨勢淨指標為 5.47%。綜觀各項因素，我們建議本年度低層薪金級別公務員按薪酬趨勢淨指標加薪 5.47%。

受人口高齡化及疫情引發的各種因素影響，香港正面臨勞動人口嚴重和結構性的縮減，特別是較年輕的勞動力外流。今年的薪酬趨勢調查當中，低層薪金級別的薪酬趨勢指標錄得較高的升幅，或許正正印證基層勞動人口緊張的現況。近年公務員流失率高企，根據最新的數據顯示，現時 19 萬公務員編制當中已出現近 2 萬個空缺，而在 2021-22 至 2022-23 兩個年度，公務員流失人數每年均逾萬，當中辭職人數更分別高達 3,734 及 3,863 人，連續兩年較往年同期數字高出超過一倍。如同本港其他各行各業一樣，公務員團隊空缺率和流失率高企的問題迫在眉睫。事實上，我們留意到私人市場上低層薪金級別員工的薪酬，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、保安，以及私人市場上的園藝工人和仵工，均較第一標準薪級下對應的一、二級工人或工目職系的薪點為高，再計及私營機構可能提供額外酬金如花紅、獎金、彈性上班安排及優厚的醫療福利等，公務員的薪酬待遇或早已遠較私營市場遜色。激烈的人才競爭致私營機構在招聘及薪酬策略上作出較進取的調整，若政府未能維持具競爭力的薪酬加幅，恐難以吸引及挽留人才。

第一標準薪級職系多年來持續人手短缺，截至 2023 年 9 月 30 日止的空缺數目已增至 1,673 的高位，佔編制共 20%。基層公務員主要從事體力勞動的工作，在人才流失加劇、勞動力更見緊張的情況下，堅守崗位的同事可謂極為吃力，工作量早已遠超負荷。然而，過去數年面對社會環境急劇轉變和疫情的各項挑戰，公務員同事仍然咬緊牙關、克盡己任、迎難而上。去年九月上旬因應「五百年一遇」特大暴雨造成多區出現極端情況，前線同事無懼惡劣天氣，連日加緊移走淤泥雜物、疏通渠道和清理路面，全速配合政府進行應急和善後工作，只為廣大市民能盡快回復日常生活，基層同事的付出有目共睹。若本年的薪酬調整幅度偏離薪酬趨勢淨指標所反映的市場實況，無疑會大大打擊公務員同事的士氣，亦難以填補人手紓緩前線同事的壓力，長遠必不利公務員團隊的穩健發展。

第一標準薪級公務員的薪金基數本已較低，遞增薪點加幅亦有限，其中不少同事更已達頂薪點，故每年的薪酬調整對第一標準薪級公務員尤為重要。根據政府統計處公布的資料，截至 2024 年 3 月止的 12 個月內，甲類消費物價指數較一年前同期平均上升 2.3%。在各類綜合消費物價指數組成項目中，外出用膳及外賣（上升 3.3%）、住屋（上升 3.1%）、雜項服務（上升 2.9%）及交通（上升 2.2%）的價格在 2024 年 3 月份錄得較顯著的按年升幅。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。我們希望本年度的薪酬調整不僅能保持基層公務員的購買力，亦能改善他們的生活水平。

我們明白面對公共財政壓力，政府須格外審慎，但投放資源應考慮實際需要及緩急優次，希望局方按機制作全盤考慮，並接受職方建議，讓低層薪金級別公務員按薪酬趨勢淨指標加薪 5.47%。以上為第一標準薪級公務員評議會（職方）下述五組成員工會的意見，成員工會之一的香港政府華員會將另函當局提出意見。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席 莫樹梅



2024 年 5 月 23 日

政府僱員工會

Government Staff Union

政府人員協會

Government Employees Association

政府市政職工總會

Government Municipal Staff General Union

香港公務員總工會

Hong Kong Civil Servants General Union

政府產業看管人員協會、漁農自然護理署職工會及香

港政府水務署職工會

Government Property Attendants Association,

Agriculture, Fisheries and Conservation Department

Staff Association and Hong Kong Government Water

Supplies Department Employees Union

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

23 May 2024

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
2024-25 Civil Service Pay Adjustment**

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/88 dated 8 May 2024, the Police Force Council Staff Side (PFC SS) wishes to put forward the following in reply to the 2024-25 Civil Service Pay Adjustment:

The PFC SS has always respected the existing and long established annual pay adjustment mechanism and appreciated that the Government followed the Pay Trend Survey (PTS) finding for Civil Service Pay Adjustment last year. We notice that the PTS this year reveals a positive Pay Trend Indicator (PTI) for all three salary bands.

HONG KONG
SUPERINTENDENTS'
ASSOCIATION
警司協會

HONG KONG
POLICE INSPECTORS'
ASSOCIATION
香港警務督察協會

HONG KONG
OVERSEAS INSPECTORS'
ASSOCIATION
海外督察協會

HONG KONG
JUNIOR POLICE OFFICERS'
ASSOCIATION
警察員佐級協會

Hong Kong has experienced various challenges and turbulent situations in the past few years, such as Covid-19, severe national security issues, complex and ever-changing China and global situations. The PFC SS fully supports the Government adhering to the principles of exercising fiscal prudence, especially in difficult times, keeping expenditure within the limits of revenue and committing resources as and when justified and are needed in public financial management. The PFC SS had taken a considerate attitude to share the hardship with the general public and accept the pay adjustment decisions over the last few years in which the rate of increase was lower than the PTS findings. The latest figures show a 2.7% increase of Real-term Gross Domestic Product (GDP) growth over a year earlier, indicating a relatively stable economic development in Hong Kong. Also, the Financial Secretary expressed optimism about the economy prospect of Hong Kong in February 2024, believing that the economy would continue to improve steadily in view of Government's efforts in attracting business investments, talents, and funding over the past few years. It is expected Hong Kong economy will further benefit from the expansion of the Individual Visit Scheme and cancellation of all demand-side management measures for residential properties. For the Government's fiscal position, although a budget deficit of \$100.2 billion was recorded, the fiscal reserves stood at \$734.6 billion for the year ended 31 March 2024. In view of steady economic growth in the foreseeable future, it is reasonable for us to expect a pay increase.

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 2024, the Composite Consumer Price Index (CPI) was on average 2.1% higher than that in the preceding 12-month period. The PFC SS believes that a proper positive pay adjustment, in accordance with the recommendations of the PTS, can relieve our stress from the cost of living crisis.

We continue to be committed to safeguarding national security and combating terrorism. While social order has been further improved after the legislation of the Article 23 of the Basic Law, police officers have

stayed vigilant at all times in curbing acts that may endanger national security according to the law with the strongest determination. 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. In 2023, the Force, with other civil servants, worked very hard for the first District Council election under the improved electoral system. The election achieved a great success and the Chief Executive expressed his gratitude to all the civil servants participating in the promotion, publicity and organisation of the election. He particularly thanked the disciplined services for maintaining public order, enhancing deployment for preventing risks and ensuring the safe conduct of the election. Indeed, various feedback received and surveys have showed that our citizens are generally satisfied with the performance of the Force. We must emphasize that we are always ready to handle tasks assigned by the Government, regardless of whether they fall within our responsibilities.

The current shortage of manpower in the Force is deteriorating with more than 6,000 vacancies, while the Force is facing a tremendous increase of workload arising from national security, various mega events in line with Government initiatives in attracting more tourists, as well as more prevalent deception cases and cybercrime in which the losses last year has reached over \$9 billion. Although the Force has adopted a lot of new measures in recruiting police officers, the PFC SS believes that an attractive remuneration package is considered essential to attract talent to join the Force and also to prevent 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 anticipate a pay rise in**

accordance with the PTS finding.

To reiterate, the PFC SS is of the view that the current pay adjustment mechanisms does not fully reflect the unique nature of the police officers and are not applicable for us. We propose to set up a standing committee like the Standing Committee on Judicial Salaries and Conditions of Service for judges and judicial officers to advise the Government on the pay and conditions of service of the police and disciplined officers.

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.

The Civil Service Pay Adjustment is interconnected with that in private sector. Private companies sometimes reference Government pay increase when deciding their own employees' pay increase. If the Government disregards the findings derived from the established mechanism for Civil Service Pay Adjustment, the legitimacy of the established mechanism will be subject to scrutiny. The confidence level of labour class on the established mechanism will be significantly reduced and such that the governance will be negatively affected because of the inconsistent practices.

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



傳真及電郵

本會檔號 : (31) in 2/7/CCSA (XXIII)

香港特別行政區政府
公務員事務局
公務員事務局局長
楊何蓓茵女士

尊敬的楊何蓓茵局長：

2024-25年度全體公務員薪酬調整 高中層上調4.32%、低層上調5.47%

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：2024 年的薪酬趨勢調查淨指標、消費物價指數、公員務士氣、整體社會經濟情況、政府財政狀況等，建議 2024-25 年度：高、中層公務員薪酬調整上調 4.32%、低層公務員上調 5.47%。主要理據如下：

1. 現時有近二萬公務員空缺，政府已節省了薪酬開支；現職公務員長期承擔空缺崗位的工作，已助力減少財赤

現時公務員隊伍有近二萬空缺，人員缺額超過一成，但未見「人手荒」能在短期內解決。現職公務員長期承擔近二萬空缺崗位的工作，早已長時間「加辛」，亦無形中為政府節省了不少薪酬開支，助力減少了財赤。

本屆政府上任以來，積極回應市民所需，推動拼經濟、謀發展，推行了不少新舉措，在在需要公務員執行並完成相關的績效指標。故公務員除了「加辛」外，給予合理的「加薪」，是公道之舉。況且，公務員的薪酬調整是滯後的「加薪」，只追趕著私營機構的身影。

2. 部門連續第 2 年須節省 1% 開支，公務員助力部門減開支減財赤

按今年的財政預算案，部門連續第 2 年須節省開支 1%；不同級別的公務員需協力、協助減少開支，以達節省 1% 開支的目標。由是，公務員亦正從這方面助力減低政府開支及財赤。

3. 勒緊公務員薪酬調整的「褲頭」並非上策，對公務員士氣、挽留人才及招聘人員會帶來負面影響

自 2020 年疫情初發，全體公務員凍薪兩年，助力政府集中精力對抗疫情，與市民共度時艱；過去 4 年公務員的薪酬調整幅度還未能追上累積的通脹。合理的薪酬上調，助力提振公務員士氣；與私營機構的薪酬上調幅度相若，對挽留人才及招聘人員有正面的作用。勒緊公務員薪酬調整的「褲頭」並非上策，對公務員隊伍、政府及社會整體並沒有好處。

4. 經審核獲確認的薪酬趨勢調查指標(PTI)符合既定的調查方法，調查期內社會上並無存在明顯的特殊因素或非常態的情況，PTI 具重要的參考價值

薪酬趨勢調查指標(PTI)於 2024 年 5 月 22 日經審核後，被認為公務員薪酬調整考慮因素之一。由於調查期(2.4.2023 – 1.4.2024)內，社會上並無存在明顯的特殊因素或非常態的情況，故確認的 PTI 反映了過去 12 個月私營機構薪酬調整的常態，此數字具重要的參考價值。在本港整體經濟逐步向好的情況下，據此上調公務員薪酬，對公務員及社會都是「潤滑劑」、「加油站」。

5. 高層級別公務員跟隨中層級別公務員上調 4.32%，有助激勵高層級別公務員的士氣，協助政府變革創新

現時公務員隊伍人員短缺，缺額超過一成(近兩萬人)，某些職系並有趨升之勢，可見「人手荒」難以短期內解決。突破本港不少新、老難題，政府無可避免要變革創新、推陳出新，以解決棘手難題及夯實「由治及興」的成果。讓高層級別公務員跟隨中層級別公務員上調至 4.32%，只比高層級別的 PTI 多了 0.31%，所需財政資源不多，但滿含著激勵高層級別公務員全力協助政府變革創新，屬物有所值、用之有道。

此外，現時屬中層級別的總薪級表第 33 點與屬高層級別的總薪級表第 34 點的差距，是行政指令下的 795 元差距，遠低於同屬中層的總薪級表第 33 點與第 32 點的 3550 元差距。高、中層公務員劃一調薪有助維持薪級表內薪點的內部對比關係，令總薪級表第 34 點的高層級別人員減少冤氣，又鼓勵中層級別公務員工作上努力做出成績，爭取晉升。

6. 公務員獲合理、與私營市場相若的薪酬調整，有利提升香港整體經濟氛圍續趨向好、持續活躍消費市場及有助政府競爭人才

自 2020 年新冠疫情肆虐，過去 4 年，公務員的薪酬調整幅度仍落後於同期累積的甲類消費物價指數，對購買力或多或少有所打擊。今年本地生產總值連續錄得正增長，香港整體經濟氛圍續趨向好，給予公務員一個合理、與私營市場相若的薪調幅度，以追補通脹，刺激消費力，有利營造及促進香港整體經濟向好的氛圍，實為正面之舉。與私營市場相若的薪調幅度亦有利、有助政府招聘及競爭人才，盡快紓緩現時公務員隊伍近二萬職位的空缺。

7. 制定香港的人口政策及打造智慧型政府/香港，令勞動力供求及工資水平得到合理的平衡，為長治之策；壓低公務員的薪酬上調幅度，非明智之舉

本會深明現時政府財政上出現財赤，需要兩三年才可達收支平衡；但在本港勞動人口短缺的新常態下，如壓低公務員的薪酬上調幅度，極不利於政府挽留及競爭人才，非明智之舉。

必須指出，政府有需要在頂層設計上制定香港的人口政策，直面本港人口急速老化、超低生育率帶來勞動人口快速減少的問題；另一方面，政府宜從速制定政策措施，加快打造智慧型政府、智慧型香港，以科技減少/取代某些工作崗位對勞動力的需求，從而令勞動力供求與工資水平得到合理的平衡，方為長治之計！

誠盼當局認真考慮上述7點理據及意見

本會誠盼當局認真考慮上述7點理據及意見，2024-25年度給予高、中層級別公務員4.32%、低層級別公務員5.47%的薪酬上調，以具競爭力的薪酬挽留及招聘人才；以提升公務員的士氣及積極性，合力承擔近兩萬個公務員空缺的工作，維持優質高效的公共服務予市民；以激勵公務員在本港社會及經濟結構處於轉折期中，更好地發揮其創新及執行力。

年度薪酬調整是公務員頭等大事，提供合理空間予工會內部諮詢不可或缺

本會提交此信日期（2024 年 5 月 24 日）比當局指定的日期（2024 年 5 月 23 日，即薪酬趨勢調查委員會審核報告書會議的翌日，亦為會議的後備日期）遲了一天。本會完全明白公務員年度薪酬調整事宜須呈交予行政會議，之後並須經立法會審議，時間上甚為緊迫。本會一向盡力配合，惟亦期望當局尊重公務員工會內部諮詢及重視其重要性，作出平衡，給予工會有多一天內部諮詢的

空間，即最遲於薪酬趨勢調查委員會審核報告書會議的第二天，提交薪酬調整訴求信函（過去亦曾如是）。

公務員是「打工仔」，視年度薪酬調整為頭等大事，備受關注；而本會分會、盟會眾多，涵蓋高中低層公務員、文職與紀律部隊會員，對年度薪酬調整訴求存在分歧、不同意見實屬正常，故內部諮詢需要一些時間，冀當局理解。本會一向重視會內的諮詢，在過程中提醒、疏導本會幹事提出的薪調訴求應理性務實，同時需從香港社會大局考慮，秉持本會對公務員、政府、社會高度負責的精神，協調共識。

惟提交薪酬調整訴求予當局，須待薪酬趨勢調查委員會於2024年5月22日審核報告書會議完結，視乎薪酬趨勢調查報告書是否被確認，薪酬趨勢調查指標(PTI)才成為薪酬調整考慮因素之一；故於2024年5月23日一天內要完成會內的最後諮詢、完成撰寫薪調訴求的信函並遞交予當局，有欠合理性及予人感覺旨在火速「搞定」。本會參與公務員年度薪酬調整數十年，程序上只給予工會多一天時間作內部諮詢及提交薪調訴求信函，應不構成影響整個程序的進度，誠望當局作出考慮及平衡。

會長  謹啟

(利燕燕)
2024年5月24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
楊何蓓茵女士, JP

楊局長：

香港高級公務員協會 對 2024 至 2025 年度公務員薪酬調整的要求

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 2024-2025 年高級公務員(高層薪金級別)加薪 5%。

薪酬趨勢調查指標反映了私人勞工市場有合理而穩定的薪酬增加，說明了勞工市場薪酬幅度有明顯的回彈上升趨勢。薪酬趨勢調查結果亦顯示香港的經濟活動正在穩步增長。政府經濟報告指出失業率及就業不足情況繼續改善，可見各行業振興生意而需補充人手，薪金待遇亦有所改善。

本會認為政府除跟隨薪酬趨勢調查結果為公務員加薪之外，更應該適當地增加薪酬挽留人才及吸引人才加入政府公務員隊伍。行政長官在《2023 年施政報告》中提出「政府要繼續搶人才留人才」的目標，所以政府應該提供有利條件，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。作為良好僱主的領頭作用，政府更應該提供合理和具吸引力的薪酬福利及待遇，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。

事實上，施政報告提出增加土地供應、加快公營房屋興建、以北部都會區為發展引擎發展產業，加強運輸及基建驅動發展從而擴大經濟發展容量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。在現時人手招聘種種困難和有大量公務員空缺的影響下，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。

高級公務員緊守崗位、盡心盡力、在艱難時刻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穩步復甦的情況下，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合適的薪酬調整。



(彭禮輝)
香港高級公務員協會主席
謹啟

2024 年 5 月 23 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二零二四至二五年度公務員薪酬調整作出決定，並經立法

¹ 如二零二四至二五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 3%。

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。