

## 立法會參考資料摘要

### 二零二一至二二年度公務員薪酬調整 – 薪酬調整方案

#### 引言

在二零二一年六月八日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**向四個中央評議會<sup>1</sup>職方提出凍結高層、中層及低層薪金級別和首長級公務員的薪酬，生效日期追溯至二零二一年四月一日，作為二零二一至二二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

---

<sup>1</sup> 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。

## 二零二一年薪酬趨勢調查

3. 二零二一年薪酬趨勢調查已經完成。調查期涵蓋二零二零年四月二日至二零二一年四月一日的 12 個月，共蒐集了 113 間公司共 145 544 名僱員（包括 83 間規模較大公司的 143 526 名僱員和 30 間規模較小公司的 2 018 名僱員）的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零二一年薪酬趨勢調查結果載列如下 –

| 薪金級別 <sup>2</sup> | 基本薪金指標<br>[A] | 額外酬金指標<br>[B] | 薪酬趨勢<br>總指標 <sup>3</sup><br>[A] + [B] |
|-------------------|---------------|---------------|---------------------------------------|
| 高層                | 1.60%         | -2.60%        | <b>-1.00%</b>                         |
| 中層                | 2.03%         | -1.54%        | <b>0.49%</b>                          |
| 低層                | 1.67%         | -1.19%        | <b>0.48%</b>                          |

4. 薪酬趨勢調查委員會（薪趨會）於二零二一年五月二十六日舉行會議，審議二零二一年薪酬趨勢調查的結果。全部與會委

---

<sup>2</sup> 在二零二一年薪酬趨勢調查中，三個薪金級別的薪幅分別為 –

(a) 高層：總薪級表第 33 點以上至一般紀律人員（主任級）薪級表第 39 點或同等薪點，即 73,776 元至 147,235 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。

<sup>3</sup> 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。

員均確認調查結果<sup>4</sup>。薪趨會於同日向政府呈交二零二一年薪酬趨勢調查報告書。

## 既定機制和二零二一至二二年度的安排

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就從薪酬趨勢總指標所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

---

<sup>4</sup> 紀律部隊評議會和高級公務員評議會的職方代表沒有參與二零二一年薪酬趨勢調查，也沒有出席二零二一年五月二十六日薪趨會會議；該次會議席上確認了二零二一年薪酬趨勢調查的結果。

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有關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二零二一至二二年度的薪酬趨勢淨指標。

| 薪金級別 | 薪酬趨勢<br>總指標<br>[C] | 一九八九至九零年度至<br>二零一九至二零年度的<br>平均遞增薪額開支<br>[D] | 本年度的<br>實際遞增<br>薪額開支 | 薪酬趨勢<br>淨指標<br>[C] – [D] |
|------|--------------------|---------------------------------------------|----------------------|--------------------------|
| 高層   | -1.00%             | 1.04%                                       | 1.26%                | <b>-2.04%</b>            |
| 中層   | 0.49%              | 1.03%                                       | 1.35%                | <b>-0.54%</b>            |
| 低層   | 0.48%              | 1.16%                                       | 2.30%                | <b>-0.68%</b>            |

## 香港經濟狀況

7. 香港經濟在二零二一年第一季明顯復甦，實質本地生產總值重拾 7.9%的可觀按年增長，結束連續六個季度收縮的情況。不過，經濟復甦並不平均，而且整體經濟活動仍低於衰退前的水平，原因是疫情、社交距離要求和旅遊限制措施繼續打擊個別經濟環節，特別是一些涉及面向消費者及旅遊相關的活動。展望未來，雖然國際出行和旅遊業可能需時復甦，環球經濟復甦在短期內將有利於香港對外貿易。本地營商氣氛已有改善，加上政府多項紓緩措施的支持，亦應在未來一段時間提高內部需求。考慮到經濟復甦並不平均，加上仍然存在與疫情相關的不確定性，在二零二零年全年經濟錄得 6.1%收縮之後，預測二零二一年香港整體經濟增長介乎 3.5%至 5.5%。不過，倘若疫情往後改善，實際表現可望接近預測範圍的上限。

8. 隨着經濟復甦和本地疫情減退，最近勞工市場情況略見改善。經季節性調整的失業率由二零二零年第四季的 6.6%上升至二零二零年十二月至二零二一年二月期間的 7.2%，為十七年來的高位，其後回落至二零二一年二月至四月的 6.4%。工資及收入在二零二零年以名義計算繼續錄得按年升幅，不過升幅速度放緩。名義工資在二零二零年十二月上升 1.0%，名義薪金則在二零二零年第四季增長 1.8%，上升速度均是逾十年來最慢。倘若本地疫情繼

續受控，勞工市場的壓力會在未來一段時間逐步紓緩，但失業率仍需時方可降至較低水平。

## 生活費用的變動

9. 截至二零二一年三月的 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（相較甲類、乙類及丙類消費物價指數只分別涵蓋全港約 50%、30%及 10%的住戶），較截至二零二零年三月的 12 個月上升 0.1%。截至二零二一年三月的 12 個月內，整體及基本<sup>5</sup>綜合、甲類、乙類及丙類消費物價指數<sup>6</sup>，與截至二零二零年三月的 12 個月相比，升幅如下 -

|    | 綜合消費<br>物價指數 | 甲類消費<br>物價指數 | 乙類消費<br>物價指數 | 丙類消費<br>物價指數 |
|----|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 整體 | 0.1%         | -0.1%        | 0.1%         | 0.2%         |
| 基本 | 0.5%         | 0.9%         | 0.4%         | 0.4%         |

10. 二零二一年全年合計，預測整體和基本綜合消費物價指數分別上升 1.6%和 1.0%。

---

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 資料來源：政府統計處在二零二一年四月二十三日公布的消費物價指數月報（二零二一年三月份）。這些指數是根據以二零一四至一五年為基期的指數數列計算。政府統計處在二零二一年五月二十八日公布以二零一九至二零年為基期的最新消費物價指數，相關指數為 -

|    | 綜合消費<br>物價指數 | 甲類消費<br>物價指數 | 乙類消費<br>物價指數 | 丙類消費<br>物價指數 |
|----|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 整體 | 0.1%         | @            | 0.1%         | 0.2%         |
| 基本 | 0.6%         | 1.0%         | 0.4%         | 0.3%         |

註：（@）變化少於 0.05%。

## 政府的財政狀況

11. 二零二零至二一年度，政府的財政赤字約為 2,325 億元，由於推出逆周期財政措施，加上經常開支持續上升，預計二零二一至二二年度的赤字為 1,016 億元。截至二零二一年三月三十一日，財政儲備為 9,278 億元。二零二一至二二年度《財政預算案》公布，二零二二年三月底財政儲備預計會降至 8,011 億元。

## 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，公務員事務局局長於二零二一年五月二十七日和二十八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<sup>7</sup>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<br>薪金級別  | 中層<br>薪金級別 | 低層<br>薪金級別  |
|---------------------------|-------------|------------|-------------|
| (I) 高級公務員評議會 <sup>8</sup> |             |            |             |
| (a) 香港政府華員會               | 凍薪          |            |             |
| (b) 香港高級公務員協會             | 凍薪          |            |             |
| (II) 警察評議會                | 1.3%至1.9%之間 |            |             |
| (III) 紀律部隊評議會             | 合理的薪酬調整     |            |             |
| (IV) 第一標準薪級公務員評議會         | 不適用         | 不適用        | 合理的<br>薪酬調整 |

---

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 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。

14. 職方在二零二一年五月二十七日和二十八日的會議和透過書面提出的主要共通要求如下 -

- (a) 職方代表要求政府尊重既定機制，充分考慮所有相關因素，尤其在香港經濟明顯復甦時，不應該單單參考薪酬趨勢淨指標便決定減薪。部分職方代表表示，公務員薪酬調整屬於政府作為僱主與公務員作為僱員之間的事宜。公眾觀感並不是既定機制中的相關因素，故在過程中不應予以考慮；
- (b) 無論是文職職系還是紀律部隊，所有職方代表均強烈反對在任何薪金級別減薪，並要求制訂公平合理的方案，以維持公務員的生活水平和購買力，並肯定公務員在抗疫工作和維持社會穩定方面所發揮的重要作用；
- (c) 職方代表要求政府考慮去年已經凍薪。他們認為公務員在去年薪酬趨勢淨指標為正數的情況下接受凍薪，已充分展現與市民共渡時艱的承擔。在通脹環境下，凍薪已經影響了低層薪金級別員工的生計。若今年再度凍薪，在綜合消費物價指數預計有所上升的情況下，將無異於減薪。他們因而要求輕微加薪，亦藉以提振公務員士氣和刺激本地消費。部分職方代表要求通過加薪實際獎勵公務員團隊過去一年的犧牲和貢獻，並分享經濟復甦的成果。有職方代表亦表示二零一六至一七年度的財政儲備與二零二零至二一年度相若，而政府在二零一七年亦建議加薪；
- (d) 部分職方代表要求今年繼續凍薪。他們堅持在經濟受疫情重創下，今年的薪酬趨勢調查不能反映市場的真實情況，因此應該完全不考慮薪酬趨勢淨指標；以及
- (e) 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，但職方代表亦繼續批評扣減遞增薪額開支的安排，並重申他們的最終目標是廢除該項安排。

## 公務員士氣

15. 政府讚揚公務員隊伍精誠團結，靈活應變，多方面投入抗疫工作，亦理解很多公務員因而需承擔部門職責範圍以外的額外職務。見及他們付出的努力，公務員自然會期望即使未能加薪亦不會減薪。在薪酬趨勢淨指標為負數的消息公布後，大部分公務員預期只會凍薪，倘若減薪將會嚴重打擊公務員士氣。

## 二零二一至二二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二零二一至二二年度薪酬調整方案 –

| 薪金級別 | 公務員人數 <sup>9</sup> | 薪酬趨勢淨指標           | 建議 |
|------|--------------------|-------------------|----|
| 首長級  | 1 400              | 不適用 <sup>10</sup> | 凍薪 |
| 高層   | 20 068             | -2.04%            | 凍薪 |
| 中層   | 122 698            | -0.54%            | 凍薪 |
| 低層   | 34 239             | -0.68%            | 凍薪 |

17. 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。

---

<sup>9</sup> 數字反映截至二零二一年三月三十一日的情況，並包括約 19 200 名借調到／任職於以營運基金形式運作的部門、受資助機構和其他公營機構的公務員。

<sup>10</sup> 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。



## 薪酬調整方案的生效日期

18. 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二零二一年四月一日。

## 其他相關事項

19. 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

20. 薪酬調整方案符合《基本法》，包括有關人權的條文。方案在財政、環境、生產力、可持續發展和家庭方面沒有影響，亦沒有性別議題。

21. 公務員佔全港總勞動人口約 5%，而公務員薪酬佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約 8%。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 17%。在通脹輕微的情況下，公務員凍薪的薪酬調整方案對削弱公務員的購買力有限，令經濟收縮的影響應微乎其微，可能會在未來一段時間對私營機構薪酬調整方面構成一些實質或心理影響，但實際影響有限，尤其是考慮到私營機構往往較快作出薪酬調整。

## 宣傳安排

22. 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（二零二一年六月八日）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

23. 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翱全先生聯絡（電話：2810 3112）。

公務員事務局  
二零二一年六月八日

## 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。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。

2. 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<sup>1</sup>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。

---

<sup>1</sup> 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。



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>

面呈

本會檔號: (180) 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:

### 2021-22 年度公務員薪酬調整 華員會強烈要求全體公務員繼續凍薪

香港政府華員會(本會)去年 5 月評估全球肆虐的新冠肺炎疫情會持續一段長時間,對香港經濟帶來持續的打擊。一方面顯示公務員與民共渡時艱,另一方面亦須減少對公務員隊伍的衝擊,本會去年向當局提出「公務員 3 年凍薪」(即 2020、2021 及 2022 年凍薪),此為在疫情肆虐下,一個平衡、平穩之薪調方案建議。

因疫情突如其來,特別對某些經濟行業帶來沉重的打擊,其影響難以預計。既定的薪酬趨勢調查方法難以全面、客觀反映私營機構的營商受疫情嚴重扭曲下,其僱員薪酬趨勢的客觀情況,調查結果難免出現較大的偏差、誤導;故本會去年亦要求當局暫停「薪酬趨勢調查」。惟當局堅持進行 2021「薪酬趨勢調查」,本會認為其薪酬趨勢指標的參考價值不大。今年(2021-22 年度)公務員薪酬調整應集中考慮其他的因素,包括:社會經濟情況、政府財政狀況、消費物價指數(通脹)、公務員士氣、公務員職方團體的訴求,亦應慎重考慮今年的薪酬調整應有利於公務員繼續協助政府抗疫及恢復經濟。

經全面考慮公務員薪酬調整的上述各項因素,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的本會,現向政府強烈要求 2021-22 年度全體公務員繼續凍薪,有關理據如下:

#### 1. 公務員去年已率先主動凍薪,與民共渡時艱,較平衡、公道的做法是今年繼續凍薪

去年疫情肆虐致經濟低迷,儘管薪酬趨勢指標是正數,本會深明在疫情嚴重經濟下滑的情況公務員上調薪酬,容易令公務員成為市民的對立面,不利社會齊心抗疫,故主動要求公務員率先凍薪與民共渡時艱。在行政會議同意及決定後,公務員已凍薪一年。公務員是「打工一族」,90%的公務員為中、低層薪金級別,薪金不算高,特別是低層,薪金僅夠餬口;因此,較平衡、公道的做法是今年全體公務員繼續凍薪。

## 2. 凍薪有利公務員維持士氣，繼續協助政府抗疫及恢復經濟

抗疫、接種疫苗、清零，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；各部門公務員亦各司其職，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。繼續維持公務員士氣，堅持防疫抗疫、推動接種疫苗、全面復蘇經濟，至關重要。此外，這年度開始公務員凍結人手，工作將有增無減。面對疫情「持久戰」並須「勒緊褲頭」凍結人手，全體公務員今年繼續凍薪，有利於公務員維持士氣，團結抗疫！

## 3. 今年首季通脹上升，凍薪已令購買力削減

在 2021 年首季，綜合消費物價指數較一年前同期上升 0.9%，而甲類消費物價指數的相應變動率為 2.8%，通脹有明顯上升趨勢，凍薪後購買力將被通脹蠶蝕。故政府作為全港最大的僱主，極不宜下調公務員的薪酬，進一步削弱購買力及消費意慾；更不宜在市民飽受長期抗疫疲勞的壓力下，社會再蒙上一層減薪的悲情！

## 4. 公務員凍薪並沒有擴大政府的開支

在疫情下，雖然政府開支大增，但財政儲備在 2021 年 3 月 31 日為 9,278 億港元，政府財政狀況仍然穩健，而公務員凍薪並沒有擴大政府的開支，屬中庸、平衡之舉。

鑑此，本會誠盼政府認真考慮上述各點並接納在疫情肆虐下，採取較平衡、平穩之全體公務員於 2021/22 年度繼續凍薪的方案——維持公務員全力在抗疫一線服務的士氣、推動盡快接種疫苗；維持社會團結、共渡時艱的氛圍，共同戰勝疫情的威脅，全面復蘇經濟！

會長



謹啟

(利葵燕)

2021 年 5 月 27 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

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,

### 2021-22 年度公務員薪酬調整

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  
2021-22 年度公務員薪酬調整的要求。

2. 過去一年, 儘管全球受到疫情影響, 內地的國內生產總值依然增長 2.3%, 加上實施《香港國安法》後, 香港社會和政治恢復穩定, 為本地和來自世界各地的企業創造了安全和有利營商投資的環境, 相信都對香港未來的經濟提供進一步支持。
3. 亦正如財政司司長陳茂波先生於本月 16 日網誌發文中指出, 香港首季經濟增長反彈動力偏強, 失業率也由高位 7.2% 回落至 6.8%。如此可見, 香港正值經濟復甦及疫情持續改善之際, 市民樂見私營市場開始重投信心, 重新如常營業。
4. 縱然來年仍然面對不少挑戰, 各級公務員亦仍會一如以往繼續與市民唇齒相依、互相扶持。因此, 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, 本會要求 2021-22 年度各層級公務員繼續凍結薪酬調整。
5. 有關詳細理據, 請參閱附件一。

李方冲

香港高級公務員協會主席 李方冲

2021 年 5 月 27 日



**2021-22 年度公務員薪酬調整 - 詳細理據**

- 香港高級公務員協會在蒐集會員的意見後，認為今年政府必須在情理兼備、平衡各種因素後，訂定 2021-22 年度公務員薪酬的調整方案。
- 去年《2020 年薪酬趨勢調查》中，高、中、低層公務員的薪酬趨勢淨指標均為正數，但政府並沒有回應公務員團體提出按照淨指標加薪的要求，最後決定公務員「凍薪」。由於《薪酬趨勢調查》滯後，去年在淨指標正增長的情況下，卻碰巧社會環境轉變引致政府最後作出有關「凍薪」決定，我們認為這個決定明顯是落後、欠缺前瞻性，而且做法十分卑劣。
- 然而，由於去年新冠疫情劇變，導致全港經濟不穩，公務員團體為了顧全大局，願意與市民休戚與共，惟有無奈接受「凍薪」的決定。
- 我們知悉今年《2021 年薪酬趨勢調查》已經完成，並得出高、中、低層公務員的薪酬趨勢淨指標分別為-2.04%、-0.54%及-0.68%。但是，就正如 2020 年 6 月 2 日本會發送給局長的函件中指出，實行已經超過 30 年的《薪酬趨勢調查》並未能完全反映市場實況，亦未能追蹤私人市場近年僱員的薪酬變化（例如，私人公司經營模式轉變、新增新興行業人數增長但高層僱員額外酬金及特別勞績獎賞未被及時反映等）。若然政府今年選擇單按照《薪酬趨勢調查》淨指數決定減薪，必然會為社會帶來不良訊息，引發減薪潮等連鎖反應，導致惡性循環，不利經濟復甦，亦會變相雙重懲罰公務員，嚴重影響士氣。
- 遞增薪額開支扣減率偏高、不合比例，亦會對已經達頂薪點的同事不公平。
- 另外，在 2019 年社會事件以及 2020 年初起新冠疫情的影響下，整個香港經歷有史以來的巨大挑戰，公務員在艱難的環境中仍然堅守崗位服務市民，應該值得尊重及嘉獎。
- 綜觀以上各點，縱然今年《薪酬趨勢調查》中各層級公務員薪酬趨勢淨指標均為負數，我們認為政府必須同時參考今年及去年的薪酬趨勢淨指標的變化，並參照其他五大因素決定公務員的薪酬調整。
- 我們認為全體公務員繼續「凍薪」是較為平衡及符合情理的方案！

香港高級公務員協會  
2021 年 5 月 27 日

English version only  
只附英文版

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/4-85/2 Pt.13  
來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/86

27 May 2021

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  
2021-22 Civil Service Pay Adjustment**

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/86 dated 12 May 2021, the Police Force Council Staff Side (PFC SS) wishes to put forward the pay claim in reply to the 2021-22 Civil Service Pay Adjustment, as follows:

The PFC SS has always respected the existing and long established annual pay adjustment mechanism, and was extremely disappointed when the Government offered a pay freeze last year. This was the first time in 20 years that civil servants would not receive a pay rise, despite the mechanism indicating a positive Pay Trend Indicator (PTI) for all three salary bands.

The PFC SS continues to call for the cessation of the practice of deducting the Payroll Cost of Increments (PCIs) from the figures of the civil service pay adjustment. The PCIs deduction practice is not fair to all, as increments are only granted upon the assessment of an officer's persistent satisfactory performance, and are not eligible to an officer already on maximum increment. The proportion of police officers that have reached maximum increment has significantly increased over the years, which currently comprises

|                                                       |                                                                                 |                                                             |                                                                 |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>SUPERINTENDENTS'</b><br><b>ASSOCIATION</b><br>警司協會 | <b>HONG KONG</b><br><b>POLICE INSPECTORS'</b><br><b>ASSOCIATION</b><br>香港警務督察協會 | <b>OVERSEAS INSPECTORS'</b><br><b>ASSOCIATION</b><br>海外督察協會 | <b>JUNIOR POLICE OFFICERS'</b><br><b>ASSOCIATION</b><br>警察員佐級協會 |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|



approximately 60% of the total number of police officers (about 16,000 officers) in the Force, and also means that these police officers have not received any increments for many years.

Although the Government offered to modify the PCI deduction practice in 2019 by introducing a cap on the PCIs to be deducted, the PFC SS still holds the view that this practice is an unfair mechanism and has a limiting effect. Especially, 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 adjustment to a negative one, like the Pay Trend Survey (PTS) result this year in which the Gross PTIs for both middle and lower salary bands are originally positive (i.e. 0.49% and 0.48% respectively), but after PCIs deduction become negative (i.e. -0.54% and -0.68% respectively). As PCIs have completely eroded away the pay increase our officers justly deserve, the Government should urgently replace this outdated practice with a new mechanism that is just and fair to all.

The PFC SS understands that the annual pay adjustment does not necessarily follow the PTIs, and in arriving at the final decision, the CE-in-Council should have fully and thoroughly considered all the relevant factors, in addition to the PTIs, under the established mechanism. In view of this, our Pay Claim is carefully considered taking into account all the other factors, including staff morale, the state of the economy, changes in cost of living and the Government's fiscal position.

It is noted that after deduction of the PCIs, the Net PTIs will range from -2.04% to -0.54%, this is considerably less than inflation. According to the "Economic Situation in 2020" of Budget Speech delivered by the Financial Secretary, amid a lacklustre economy, pressures on consumer price inflation were modest. Netting out the effects of the Government's one-off measures, the underlying inflation rate was 1.3% for last year as a whole, resulting in a positive change to the cost of living in 2020.

Although the Government has increased expenditure substantially to combat the epidemic and roll out relief measures, the fiscal reserves still stood at \$927.8 billion, which was similar to the fiscal reserves in 2016-17 which stood at \$936 billion in March 2017. At that time, a pay rise from 1.88% to 2.94% was offered by the Government in 2017, so any claims by Government concerning the current financial health are not justifiable. Hong Kong continually weathers the incessant financial storms that the global economy throws at us.

In terms of the economy as a whole we can also rely upon the statements from the Financial Secretary's Budget Speech when he stated that "Hong Kong's economy was expected to resume positive growth this year, and economic recovery will likely gain a stronger momentum in the second half of the year in tandem with an expected rebound in the global economy". Having regard to the latest internal and external developments as well as the stimulus effect from fiscal measures, the Financial Secretary also forecasts that our economy would grow by 3.5% to 5.5% in real terms this year. Actually, the Hong Kong economy recovered strongly in the first quarter of 2021, led by a very substantial growth in exports combined with a sharp rebound in global demand. Indeed, Real Gross Domestic Product (GDP) resumed appreciable year-on-year growth of 7.9%, ending six consecutive quarters of contraction. Furthermore, in anticipation of the strong rebound in this financial year, it is expected that the Government will be in a position to favourably reward those departments who have tirelessly fought on the frontline against COVID-19 and social disorder.

In addition, some findings<sup>1</sup> of other independent pay trend surveys conducted utilising open and closed sources are also in positive ranging from 1.4% to 2.4% (mid-point is 1.9%). In view of all the above, the PFC SS considers that our officers deserve an across-the-board pay increase of between 1.3% and 1.9%. However, the PFC SS understands that the Government may decide otherwise on the pay offer and even impose a pay freeze. This is a hard choice to make, but all police officers continue to stand together with the public during these difficult times, and support Hong Kong. We trust that the Government recognises and truly appreciates the dedication and sacrifices that our police officers have made, in regards to our remuneration these last two years.

Furthermore, when prosperous times return to Hong Kong and the economy rebounds, it is hoped that the sacrifices made by police officers would be remembered and they would be the first to be rewarded and recognised by receiving significant pay increases to which we are justly entitled to receive and share the fruits of prosperity.

---

<sup>1</sup> Findings from:

- (i) Hong Kong Institute of Human Resource Management (香港人力資源管理學會)  
➤ <https://is.gd/4vQIF0>
- (ii) Centre for Human Resources Strategy and Development, School of Business, Hong Kong Baptist University (香港浸會大學人力資源策略及發展中心), Research Center for Human Resources Management, School of Business Administration, South China University of Technology (華南理工大學工商管理學院人力資源管理研究中心), and Hong Kong People Management Association (香港人才管理協會)  
➤ <https://is.gd/zOEbaw>
- (iii) ECA International (人力資源管理顧問機構)  
➤ <https://bit.ly/3fjKtsE>

We wish to reiterate that our police colleagues deliver essential frontline services within the community, providing stability for Hong Kong to prosper, without any work from home arrangements, and are the agency of last resort during these testing times especially with the upcoming elections this year. Fair and reasonable pay 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



Chinese version only

只附中文版

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：(49) in SS/DSCC/P-3 (Pt. XXV)

來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/86

香港  
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：

## 2021-22 年度公務員薪酬調整

2021 年 5 月 12 日有關本年度薪酬調整的來函已收悉。

去年，當薪酬趨勢淨指標中的高、中、低三個薪金級別為正數的 1.68%、1.98%、1.15% 時，行政長官會同行政會議決定凍結高層、中層及低層薪金級別和首長級公務員的薪酬以共渡時艱，實際上已等同全體公務員減薪。

紀律部隊評議會(職方)希望政府在為 2021-22 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，並參考另外五項薪酬調整因素，例如香港經濟狀況、生活費用變動、公務員士氣等。

財政司司長於 5 月 16 日曾公開表示，政府經濟顧問將本港上季的經濟增長數字，向上修訂到 7.9%，顯示反彈動力偏強，並且預測 2021 年基本消費物價通脹率和整體消費物價通脹率分別維持在 1% 及 1.6%，香港整體經濟正在復甦。

在過去的一年，公務員同事，尤其是紀律部隊人員，致力協助政府對抗疫症而努力付出，例如封區行動、協助追蹤密切接觸者、分發防疫物資等，貢獻有目共睹。

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

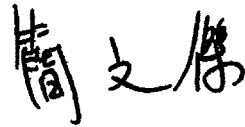
香港消防處職工總會  
Hong Kong Fire Services  
Department  
Staffs General Association

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

職方希望政府全盤考慮各種因素，才作出今年的薪酬調整決定。

紀律部隊評議會(職方)主席  
簡文傑

Handwritten signature of Jan Man-ke in black ink.

2021年5月20日

Chinese version only  
只附中文版

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: sharon\_wk\_chung@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/4-085-001/86

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：

**2021-22 年度公務員薪酬調整**

謝謝你於2021年5月12日的來信。我們對於2021-22年度的公務員薪酬調整的意見和要求如下：

政府統計處公布的資料顯示，截至2021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平均上升0.9%。在各類綜合消費物價指數組成項目中，價格在2021年4月份錄得按年升幅的類別為電力、燃氣及水（上升23.5%）、食品（不包括外出用膳）（上升1.6%）、交通（上升1.5%）、外出用膳（上升0.8%）、衣履（上升0.7%）等，以上大部分項目均屬基層市民日常生活的必要開支。以車費為例，港鐵自本年4月起提供較少車費折扣，4間巴士公司亦於本年4月4日起增加車費（平均加幅為5.8%至12%，部分加幅分階段實施），導致基層市民的交通開支上升。隨着經濟復蘇，政府預測2021年基本消費物價通脹率和整體消費物價通脹率分別為1%及1.6%。

第一標準薪級人員作為基層員工，薪金只足夠勉強應付基本生活開支，故生活必需品價格上漲會令他們的生活負擔百上加斤。因此，他們很希望2021-22年度的薪酬調整能夠追得上通脹，讓他們的購買力不會被削弱。

隨着本地疫情減退，本港經濟開始復蘇。根據政府公布的數字，本地生產總值在2021年第一季按年實質增長為7.9%，2021年實質本地生產總值增長預測則介乎3.5%至5.5%。在2019冠狀病毒病疫情下，

有些行業受到的打擊較大，另一方面，一些行業或業務(例如創科產業和網上銷售業務)並不受疫情影響，其業務收益甚至較疫情前為高，這些行業可帶動本地經濟增長。

十八萬名公務員及其家庭的購買力總和相當龐大，合理的薪酬調整有助保持他們消費的動力，促進市場消費氣氛，帶動經濟增長。此外，不少私營機構在考慮其僱員的年度薪酬調整時會參考公務員的薪酬調整，如果公務員凍薪或減薪，一些私營機構可能會跟隨，如此將會打擊市民的消費意欲，不利於香港經濟的復蘇。

2019冠狀病毒病疫情於去年初爆發，至今已發展至第4波，在如此艱難的時刻，公務員團隊(特別是前線人員)仍堅守崗位，踴躍承擔防疫抗疫工作，並盡最大努力維持公共服務，使市民的日常生活早日重回正軌。近日疫情漸見消退，不過，面對變種病毒，在外防內控上絕不可稍有鬆懈，因此公務員隊伍在防疫防疫工作上仍是任重道遠。此外，雖然去年高層、中層及低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標皆為正數，但全體公務員均凍薪一年，和市民共度時艱。香港公務員是維持香港有效管治和安定繁榮的基石，合理的薪酬調整可以激勵士氣及挽留人才，維持公務員隊伍的穩定。

我們一向尊重公務員薪酬調整機制。在相關機制下，薪酬趨勢淨指標並非唯一考慮因素。我們希望政府同時通盤考慮機制內其他相關因素，包括生活費用的變動、香港經濟狀況、政府的財政狀況、公務員士氣和職方對薪酬調整的要求，在2021-22年度給予低層薪金級別公務員合理的薪酬調整。

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。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林進鴻



2021年5月27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。假如之後行政長官會同行政會議作出二零二一至二二年度公務員凍薪的決定，政府則不會調整資助金額撥備。不過，個別資助機構作為僱主，可決定是否調整其僱員的薪酬和調整幅度（如調整的話）。