

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 – 決定

引言

在二零二四年六月十一日，行政會議**建議**，行政長官**指令**二零二四至二五年度公務員薪酬應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，即把高層、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。

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二零二四年六月四日的決定，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**²。概括而言 –

- (a) 由於調整幅度低於所有薪金級別的薪酬趨勢淨指標，大部分職方對薪酬調整方案表示失望。基於低層薪金級別的淨指標與方案的差距最大（接近 2.5%），有關職方代表的反應比較強烈，認為他們的薪酬已落後於私營機構，並表示生活費用上升，有需要維持生計。部分職方建議適當調高薪酬調整的幅度，亦有個別職方代表重申他們早前提出的薪酬調整要求；

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 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。

- (b) 職方強調，隨公務員隊伍近年空缺率高企，公務員工作面臨的挑戰亦增加。部分職方代表（尤其是前線員工的代表）表示公務員和私營機構的薪酬差距擴闊會影響公務員職位的吸引力，不利政府招聘和挽留人才的工作；
- (c) 部分職方代表表示，理解政府面臨財政狀況緊絀，並反映公務員期望待有關情況改善時可分享經濟發展的成果；及
- (d) 部分職方代表繼續表示應該廢除扣減遞增薪額開支的安排。

(B) 政府的立場

4. 對於職方的回應，我們的意見如下 –

- (a) 按照處理公務員薪酬調整的既定機制，行政長官會同行政會議在決定薪酬調整方案時，已考慮既定機制下所有六項相關因素。從薪酬趨勢淨指標為正數這一點可見，私營機構三個薪金級別的薪酬在過去一年均有上升趨勢。行政長官會同行政會議亦察悉在社會復常後，政府為加強管治能力、提升香港的競爭力，以及改善民生落實一系列新措施，而儘管在職位空缺率高企的情況下，公務員隊伍在過程中仍發揮了關鍵作用。薪酬調整方案是行政長官會同行政會議在顧及到其他因素，包括政府的財政狀況、溫和的經濟增長及過去一年的通脹情況，並作全盤考慮後，取得適當平衡的決定；
- (b) 儘管公務員薪酬調整的目的從來都不是為了追蹤通脹，本年度的薪酬調整方案仍較截至二零二四年三月的 12 個月與截至二零二三年三月 12 個月相比的整體綜合消費物價指數變動（即 2.1%）為高。換言之，公務員的購買力將得到改善；及
- (c) 一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會認為，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（包括應予剔除但未能從勞績獎賞區分出來的特殊勞績獎賞），則為公平起見，亦須扣減遞增薪額開支。根據目前情況，二零二四年薪酬趨勢調查的 113 間私營機構中，超過六成在決定僱員薪酬調整時，仍然視勞績獎賞為考慮因素，而有考慮特殊勞績獎賞的私營機構亦未能提供因特殊勞績獎賞所作薪酬調整的百分比。由此可見，現時沒有充分理據停止扣減遞增薪額開支安排。不論如何，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，以確保薪酬趨勢淨指標不再受上升的遞增薪額開支而進一步削減。

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調整公務員二零二四至二五年度的薪酬。

影響

6. 二零二四至二五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，與二零二四年六月四日就二零二四至二五年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。有關決定在環境、生產力、可持續發展和性別方面沒有影響。

宣傳安排

7. 公務員事務局局長今天（二零二四年六月十一日）已把二零二四至二五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。我們擬於七月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馮玄倩女士聯絡（電話：2810 3112）。

公務員事務局
二零二四年六月十一日



傳真及電郵

本會檔號 : (32) 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反建議 高中層上調4.32%、低層上調5.47%

謝謝本年 6 月 4 日來函，通知本會行政長官會同行政會議向四個中央評議會職方提出 2024-25 年度的公務員薪酬調整方案為：高、中、低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度劃一 3%。

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，提出 2024-25 年度公務員薪酬調整幅度反建議：高、中層公務員薪酬調整上調 4.32%、低層公務員上調 5.47%。主要理據及意見為如下 4 點：

1. 低層薪金級別公務員上調 3%(只是薪酬趨勢調查淨指標 5.47%的一半多少許)，政府明顯未有體恤其薪金本已不高、面對生活壓力、工作量增加及一些具厭惡性工作的辛勞；予人偏離踐行良好僱主政策之感

低層薪金級別公務員現時的薪級薪酬由\$14730 至\$24380，如按今年的薪酬趨勢淨指標(NPTI)5.47%上調薪酬，其幅度為\$805 至\$1333，一個三/四口家庭僅可應對本年度將接踵而來的各項生活費用的加幅，減少被通脹蠶蝕購買力，談不上有實質的薪酬增加，以改善家人的生活。

而 3%的上調幅度只為\$441 至\$731，這個幅度絕對不足以一個三/四口家庭應付本年度未來的通脹，即意味生活質素會下降。再者，由於人手嚴重不足，要維持提供予市民的優質高效服務，即工作量增加，兼且有些工作崗位屬厭惡性質(例如：清理及處理垃圾、屍體等)，工作上的辛勞有增無減。如此，何來獲得感、幸福感？無怪乎低層薪金級別人員其失望、憤懣之情尤甚！

根據 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調查淨指標(NPTI)低於中層，則會調高至與中層同一水平(「低跟中」)，這做法展現政府體恤低層薪金級別人員薪金不高，為履行良好僱主的德政。過去「低跟中」讓低層薪金級別稍為比按 NPTI 上調薪酬高一些，是政府作為良好僱主，主動介入及改善利益分配機制，令低層獲得一些體恤照顧，亦避免高、中、低層的差距過份擴大，客觀上有助政府建立良好僱主的正面形象及推動低層級別人員的團隊精神。若今年以考慮及計算過往「低跟中」累積的數字為由，大幅偏離低層級別 NPTI 的 5.47%，壓低其薪調幅度為 3%，豈不是反其道而行！令人質疑政府是否繼續踐行良好僱主的政策、是否主動作為縮窄社會貧富差距的表率？！

低層薪金級別公務員約有 3 萬人，其薪金不高，薪幅上調 5.47%，只涉極有限的額外開支，政府財政上應不會做成不可承受的壓力。

2. 劃一上調 3%只能追上過去 4 年的甲類消費物價指數，對公務員的激勵性微乎其微

高、中、低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度劃一上調 3%，只能追上過去 4 年的甲類消費物價指數的升幅，對公務員當前須兼顧承擔近兩萬個公務員職位空缺的工作、協助局/部門於本年度節省 1%開支及應對各項經濟、民生的新工作新挑戰，其激勵性可說是微乎其微。

3. 偏離當前人力資源市場的薪酬趨向，不利招聘人員填補在擴大中的空缺，也不利推動變革創新

今年的薪酬趨勢調查指標(NPTI)(高層 4.01%、中層 4.32%、低層 5.47%)，正反映著當前本港人力資源市場的薪酬趨向指標。本會深明現時政府財政上出現財赤，但在本港勞動人口短缺的新常態下，偏離了人力資源市場的薪酬趨向指標，壓低了薪酬調整的幅度劃一為 3%，有機會令人員持續流失，近兩萬個職位空缺會再擴大。在人手長期緊絀的情況下，公務員的工作量、壓力超負荷，也不利推動變革創新。

4. 公務員用「加辛」為政府節省不少空缺職位的薪酬及其他開支，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，即未來公務員需一段長時間承擔近二萬空缺崗位的工作；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，公務員在人手嚴重短缺下一一完成這些工作。此外，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節支。公務員已用其「加辛」，為政府省不少空缺職位、縮減編制的薪酬及其他開支，已助力減少財赤。

本會誠望當局、行政會議重新考慮公務員薪酬上調的幅度，特別是低層級別人員的處境

現實上，薪酬、福利的改善是最直接對員工起激勵作用的，亦是反映員工其辛勤勞動的價值。勒緊公務員薪酬調整的褲頭，對公務員士氣、挽留人才及招聘人員會都帶來負面影響，並非上策。故此，本會誠望貴局、行政會議重新考慮公務員薪酬上調的幅度，特別是低層級別人員的處境。

在本港勞動人口短缺的新常態下，偏離社會當前人力資源市場的薪酬趨向，壓低公務員的薪酬調整幅度，非上策也非長久之策，有機會令人手持續流失，近兩萬個職位空缺會擴大，不利於處於轉折關鍵期的香港急待突破因循守舊、變革創新。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；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，令勞動力供求及工資水平在人力資源市場力量下得到一個平衡，方為長治之計。

會長



謹啟

(利葵燕)

2024 年 6 月 6 日



香港高級公務員協會

Hong Kong Senior Government Officers Association

Chinese Version Only
只附中文版

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
楊何蓓茵女士, JP

楊局長：

2024-25 年度公務員薪酬調整-薪酬調整方案

香港高級公務員協會對政府未有跟隨薪酬趨勢淨指標為今年公務員加薪表示非常失望。本會一向以務實態度分析及處理年度公務員薪酬調整事宜，我們理解政府及行政會議已考慮政府財政負擔及其他各種因素而作出今次薪酬調整決定。另一方面，政府已連續數年未有跟隨薪酬趨勢淨指標調整公務員薪金，公務員已開始對機制失去信心，本會對薪酬趨勢調查機制的存在性表示懷疑。



(彭禮輝)

香港高級公務員協會主席

2024 年 6 月 6 日

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



English Version Only
只附英文版

Annex B
POLICE FORCE COUNCIL 附件B
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

6 June 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,

2024-25 Civil Service Pay Adjustment

Thank you for your letter dated 4 June 2024 under reference CSBCR/PG/4-085-001/89 informing us of the pay offers made by the Chief-Executive-in-Council (CE-in-Council) to the Staff Side, that the pay for civil servants in the upper, middle and lower salary bands and the directorate be increased at the same rate of 3% for 2024-25, effective retrospectively.

The Police Force Council Staff Side (PFC SS) understands the current economic situation and the Government's financial pressure, and the difficult decisions of the 2024-25 Civil Service Pay Adjustment made by members of the CE-in-Council under such circumstances.

The PFC SS believes that under the leadership of the current Government, Hong Kong economy will improve gradually in the upcoming years. We sincerely hope that when the economy improves and financial reserves are sufficient, the Government will take a more comprehensive consideration of the six factors that affect the pay adjustment and offer an

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
警察員佐級協會

appropriate and reasonable pay adjustment to civil servants based on the recommendations of the Pay Trend Survey.

Yours sincerely,



Percy LEUNG
Chairman
SPA



Wilkie NG
Chairman
HKPIA

Tobi LOTHIAN
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)

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

你於 2024 年 6 月 4 日的來信收悉。紀評(職方)的回覆如下。

根據今年薪酬趨勢調查的結果，低層、中層和高層薪金級別的薪酬趨勢總指標分別為 6.63%，5.35% 以及 5.05%，顯示私營機構在去年普遍錄得高於 5% 的薪酬升幅。然而，政府只提出在本年度劃一加薪 3%，紀評(職方)對此感到失望。正如職方於 5 月 23 日的信中指出，若本年度的公務員薪酬調整未能跟足薪酬趨勢指標，將導致公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。長此下去，公營機構人才流失的情況將更為嚴重，影響公營服務的質素和損害公務員團隊的士氣。此舉也會反向對私人市場展示帶頭效應，為私人市場的僱員待遇帶來負面影響。

此外，薪酬調整需至少能確保購買力能得到保持。近兩年全球的生活成本開支大幅上漲，日常飲食和醫療開支等分項上的升幅尤其驚人。加上金融市場動盪，市民的資產大幅縮水。若薪酬調整未能追上生活成本開支的上漲，將令同事的購買力被蠶食，從而降低生活質素以致進一步影響本已疲弱的本地消費市場。

綜上所述，我們在此再次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薪酬趨勢調查的結果和慎重考慮公務員的士氣問題，酌情增加調薪幅度，以填補同事損失的購買力和避免公營機構陷入結構性的競爭力劣勢。

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

最後，紀評(職方)再次重申在公務員年度薪酬增薪百份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6月6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.

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: cindy_py_mak@csb.gov.hk

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—薪酬調整方案

局方於2024年6月4日的來信收悉。

第一標準薪級公務員評議會(職方)對於行政長官會同行政會議建議2024-25年度高層、中層及低層薪金級別公務員劃一加薪3%的方案，表示失望。有關方案與職方的期望存在頗大的落差。

根據今年的薪酬趨勢調查結果，低層薪金級別的薪酬趨勢總指標錄得顯著正數，在按機制扣減遞增薪額開支後，淨指標亦高達5.47%，罕見高於中層及高層薪金級別，反映本港目前基層勞動人口緊張，私人市場爭相透過薪酬上調吸納和挽留基層的勞動力。我們早前要求低層薪金級別公務員應按機制加薪5.47%，亦是參考以上客觀數據。

然而，當局建議的薪酬調整幅度遠遜預期。3%的劃一加幅嚴重偏離薪酬趨勢淨指標所反映的市場實況，不僅無助收窄基層公務員薪酬與私營機構的差距，亦難以改善他們的購買力，嚴重打擊基層公務員的士氣。激烈的人才競爭下，若政府仍未能提供合理的薪酬待遇，必會增加公務員的離心及難以吸引年輕人才加入，長遠加劇基層人手短缺和老化的問題。即使公務員充滿使命感和責任心，恐亦無以為繼。

職方明白在平衡公共財政等因素後，薪酬調整加幅未必能完全緊貼薪酬趨勢淨指標的幅度，但希望當局能充份顧及公務員士氣及體諒基層公務員面對的生活壓力，慎重考慮修訂建議的薪酬調整方案，為低層薪金級別公務員的薪酬加幅作出合理的上調。

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6月5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