

立法會參考資料摘要

二零一五至一六年度公務員薪酬調整

引言

在二零一五年六月九日的會議上，行政會議**建議**，署理行政長官**指令**向職方提出以下薪酬調整方案，生效日期追溯至二零一五年四月一日—

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **3.96%**(相等於高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標加 0.5%)；
- (b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **4.62%**(相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標加 0.5%)；以及
- (c) 低層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **4.62%**(相等於建議的中層薪金級別的薪酬調整方案)。

理據

公務員薪酬政策

2. 政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬去吸引、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，以確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。政府按照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¹，定期進行三類不同的調查(包括年度薪酬趨勢調查)，以比較公務員薪酬和私營機構薪酬情況。

年度薪酬趨勢調查

3. 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²後³，會得出薪酬趨勢淨指標，作為每年公務員薪酬調整的其中一項考慮因素。

4. 自一九八三年開始，年度薪酬趨勢調查一直由薪酬趨勢調查委員會(調查委員會)授權進行，並且予以監督。調查委員會由三方代表組成，包括四個中央評議會職方的代表、政府代表，以及兩個與公務員薪俸及服務條件事宜相關的獨立諮詢組織⁴的代表。每年在進行薪酬趨勢調查前，調查委員會均會檢討和議定調查方法及調查範圍。公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)在通過調查委員會建議的調查方法後，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，調查委員會會授權薪酬研究調查組進行年度薪酬趨勢調查。

¹ 更完備的公務員薪酬調整機制包括(a)每年一次的薪酬趨勢調查；(b)每三年一次的入職薪酬調查，以比較公務員文職職系的入職薪酬與資歷要求相若的私營機構職位的入職薪酬；以及(c)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。上一次薪酬水平調查(二零一三年薪酬水平調查)在二零一四年十月由公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)完成。調查結果顯示，職位級別 5 (即非首長級文職公務員中薪酬水平最高的級別)的公務員的薪酬水平，在調查的參照日期(即二零一三年十月一日)較私營機構內工作性質和責任相若的職位的薪酬上四分位值約低 8%。至於另外四個職位級別的薪酬水平，則與市場薪酬的上四分位值大致相若。二零一五年二月十日，行政長官會同行政會議決定在應用調查結果時，應採用全面考慮的方法，並由二零一四年十月一日起，上調職位級別 5 人員和首長級人員的薪金 3%。

² 「遞增薪額開支」是指給予仍未達至其職級頂薪點的公務員的增薪額所涉及的開支，以總薪金開支的百分比顯示。

³ 扣除「遞增薪額開支」的做法，自一九八九年開始實行。這個做法以及計算薪酬趨勢總指標時一併計入私營機構勞績獎賞和遞增薪額的做法，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勞績獎賞及遞增薪額，則為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。

⁴ 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及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會。

每年薪酬調整的流程

5. 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，在考慮以下六項相關因素後，就向四個中央評議會職方提出的薪酬調整方案提供意見。這六項因素包括：

- (a) 薪酬趨勢淨指標；
- (b) 香港經濟狀況；
- (c) 生活費用的變動；
- (d) 政府的財政狀況；
- (e) 職方對薪酬調整的要求；以及
- (f) 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，然後由行政長官會同行政會議作出最終決定。

二零一五年薪酬趨勢調查

6. 在二零一三年，紀律部隊評議會職方及警察評議會四個屬會的其中三個於二零一三至一四年度公務員薪酬調整完成後宣布退出調查委員會。雖然政府持續多番游說他們重返調查委員會，但他們仍拒絕。他們一直有獲告知有關二零一五年薪酬趨勢調查的討論，並獲邀向調查委員會提出意見，但他們並沒有參與二零一五年薪酬趨勢調查⁵的工作。雖然如此，調查委員會的其餘成員，包括兩個獨立諮詢組織及其他職方代表⁶仍繼續參與二零一五年薪酬趨勢調查的工作。調查委員會依照上文第 4 段所載的既定機制，檢討和議定調查方法，然後授權薪酬研究調查組進行二零一五年薪酬趨勢調查。薪常會及政府全盤接納

⁵ 雖然紀律部隊評議會及警察評議會三個屬會的職方代表退出薪酬趨勢調查委員會，但調查委員會秘書處仍繼續向他們發出開會通知、會議文件及記錄，亦邀請他們就調查委員會的議程項目表達意見。不過，有關職方代表維持其決定，不參與二零一五年薪酬趨勢調查，故此並未向調查委員會提出任何意見。

⁶ 其他兩個中央評議會(即高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會)的職方代表，仍然留在調查委員會。警察評議會屬下的警司協會亦以觀察員身分列席調查委員會有關二零一五年薪酬趨勢調查工作六次會議的其中兩次。

調查委員會就二零一五年薪酬趨勢調查方法所提的建議，並且沒有提出其他意見。調查委員會亦已確保二零一五年薪酬趨勢調查依照既定機制和議定方法進行(詳情載於附件 A)。

7. 二零一五年薪酬趨勢調查的調查期涵蓋二零一四年四月二日至二零一五年四月一日的 12 個月。調查蒐集了 105 間公司共 167 443 名僱員(包括 82 間規模較大公司的 165 892 名僱員和 23 間規模較小公司的 1 551 名僱員)的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零一五年薪酬趨勢調查結果載於下表：

薪金級別 ⁷	基本薪金指標 [A]	額外酬金指標 [B]	薪酬趨勢總指標 [A] + [B]
高層	4.75%	-0.29%	4.46% ⁸
中層	5.24%	-0.18%	5.06%
低層	4.89%	-0.16%	4.73%

8. 按照既定做法，調查委員會於二零一五年五月二十六日舉行會議，審議二零一五年薪酬趨勢調查的結果。會上，16 名委員當中有 10 名確認二零一五年薪酬趨勢調查的結果，即確定該調查遵照議定的方法進行。代表警察評議會及紀律部隊評議會職方的四名委員均沒有參與二零一五年薪酬趨勢調查的工作，因此亦沒有確認調查結果⁹。香港高級公務員協會及香港政府華員會(高級公務員評議會三個屬會的其中兩個)亦沒有確認調查結果。調查委員會向政府呈交的調查報告中，薪酬趨勢淨指標如下：

⁷ 在二零一五年薪酬趨勢調查中，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 59,486 元至 118,840 元；

(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 19,410 元至 59,485 元；以及

(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 19,410 元。

⁸ 在審議本年度的薪酬趨勢調查報告時，薪酬趨勢調查委員會留意到一間公司曾調整其在二零一四年提交的資料。調查委員會決定在計算二零一五年薪酬趨勢指標時，把該項調整包括在內。因此，高層薪金級別的薪酬趨勢總指標獲調高 0.04%，即由在二零一五年五月十九日公布的 4.42%(暫定數字)調高至 4.46%。

⁹ 警司協會出席了調查委員會有關二零一五年薪酬趨勢調查工作六次會議的其中兩次，但只以觀察員身分列席。

薪金級別	薪酬趨勢 總指標 [C]	二零一四至 一五年度 遞增薪額開支 [D]	薪酬趨勢 淨指標 [C] - [D]
高層	4.46%	1.00%	3.46%
中層	5.06%	0.94%	4.12%
低層	4.73%	1.71%	3.02%

香港經濟狀況

9. 香港經濟在二零一五年第一季溫和增長，按年實質增幅為2.1%，二零一四年全年的增長則為2.5%。香港經濟預計在二零一五年會有1%至3%增長。在香港經濟溫和增長的情況下，勞工市場在踏入二零一五年後大致保持穩定。二零一五年二月至四月的最新經季節性調整失業率為3.2%，大致上已是全民就業。由於勞工市場緊絀，工資和薪金持續平穩且廣泛增長。督導級及以下僱員的名義工資在二零一四年的整體增幅為4.2%。私營機構員工的平均收入同年錄得4.3%的相若升幅。

生活費用的變動

10. 截至二零一五年三月的12個月內，反映消費物價變動對全港90%住戶影響的整體綜合消費物價通脹(相較甲類、乙類及丙類消費物價指數只分別涵蓋全港50%、30%及10%的住戶)平均為4.5%。截至二零一五年三月的12個月內，整體及基本¹⁰綜合、甲類、乙類及丙類消費物價通脹¹¹見下表：

¹⁰ 整體消費物價指數包括政府所有一次性紓困措施的影響；而基本消費物價指數則剔除所有紓困措施的影響。

¹¹ 政府統計處編製不同的消費物價指數數列，以反映消費物價變動對不同開支組別的住戶的影響：

- 綜合消費物價指數涵蓋消費物價變動對整體住戶的影響(即每月開支範圍介乎5,400元至77,800元(調整至二零一四年的價格水平)的住戶)；
- 甲類消費物價指數涵蓋消費物價變動對全港約50%每月開支範圍較低(即介乎約5,400元至22,200元(調整至二零一四年的價格水平))的住戶的影響；
- 乙類消費物價指數涵蓋消費物價變動對全港約30%每月開支範圍中等(即介乎約22,200元至38,500元(調整至二零一四年的價格水平))的住戶的影響；及

	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	4.5%	6.1%	4.1%	3.2%
基本	3.2%	3.7%	3.1%	2.6%

二零一五年全年的整體綜合消費物價通脹預測為 3.2%¹²。

政府的財政狀況

11. 二零一四至一五年度政府的綜合盈餘為 728 億元，相等於本地生產總值的 3.2%。截至二零一五年三月底，財政儲備為 8,285 億元，相等於 25 個月的政府開支。二零一五至一六年度預計會有綜合盈餘 368 億元，相等於本地生產總值的 1.6%。根據最新的中期財政預測，預計直至二零一九至二零年度為止，每個財政年度的綜合帳目均會錄得盈餘。政府財政儲備預測在二零二零年三月三十一日為 9,488 億元。短至中期而言，整體財政情況會維持穩健。由於勞動人口預料會由二零一八年開始減少，而且人口迅速老化，故此在醫療、護老和福利方面的政府開支預料會非常迅速增加，幅度超越經濟和政府收入的增長。政府有責任控制開支的增加。

職方對薪酬調整的要求

B 至 E 12. 四個中央評議會職方對薪酬調整的要求(載於附件 B 至 E)概列於下表：

-
- 丙類消費物價指數涵蓋消費物價變動對全港約 10% 每月開支範圍較高(即介乎約 38,500 元至 77,800 元(調整至二零一四年的價格水平))的住戶的影響。

¹² 二零一五年全年的基本綜合消費物價通脹預測為 2.7%。

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			
(a) 香港政府華員會	6.1%		
(b) 香港海外公務員協會	6%	不適用	不適用
(c) 香港高級公務員協會	6%	不適用	不適用
(II) 警察評議會	6.13%		
(III) 紀律部隊評議會	不少於 6.1%		
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	不適用	不適用	6.1%

13. 所有職方要求的薪酬調整幅度，均高於相關薪金級別的薪酬趨勢淨指標，並參考了二零一四至一五年度的整體甲類消費物價通脹(6.1%)。總括而言：

- (a) 香港政府華員會(高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會的其中一個屬會)要求全體公務員加薪 6.1%(即相等於二零一四至一五年度的整體甲類消費物價通脹)。該會的要求基於多項考慮因素而提出，包括需要保持公務員的購買力、與公務員分享經濟成果，以及在公務員面對不斷加劇的挑戰和壓力下，需要維持員工士氣和加強公務員的團結。香港高級公務員協會和香港海外公務員協會(高級公務員評議會另外兩個屬會)要求高層薪金級別加薪 6.1%；
- (b) 警察評議會職方根據二零一四至一五年度的整體甲類消費物價通脹，要求各薪金級別的薪酬調整幅度為 6.13%，並要求停止扣除遞增薪額開支的做法。該會認為行政會議今後應考慮薪酬趨勢總指標，而非薪酬趨勢淨指標；
- (c) 紀律部隊評議會職方經參考薪酬趨勢淨指標以外的其餘五項相關因素後，特別是生活費用的變動(按二零一四至一五年度整體甲類消費物價通脹計算)，要求全體公務員加薪不少於 6.1%；以及
- (d) 第一標準薪級公務員評議會職方要求加薪 6.1%，即二零一四至一五年度整體甲類消費物價通脹率。

員工士氣

14. 多個工會／員工團體指出，公務員去年須應付繁重的工作量，並面對與日俱增的挑戰和壓力。他們認為，以合理的薪酬調整維持他們的購買力，對維持員工士氣十分重要。為此，員工團體要求政府應更為重視薪酬趨勢淨指標以外的因素，在考慮二零一五至一六年度の合理薪酬調整時，充分顧及他們的意見。

二零一五至一六年度薪酬調整方案

15. 經考慮上文第 6 至 14 段所載的因素後，署理行政長官會同行政會議決定向職方提出以下的二零一五至一六年度薪酬調整方案：

薪金級別	公務員人數 ¹³	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 339	不適用 ¹⁴	3.96%
高層	18 574	3.46%	3.96%
中層	116 456	4.12%	4.62%
低層	27 196	3.02%	4.62%

16. 總括而言，高層及中層薪金級別的薪酬調整方案等同各自的薪酬趨勢淨指標加 0.5%。至於低層薪金級別，其薪酬調整方案與中層薪金級別相同。至於年度薪酬趨勢調查並不涵蓋的首長級公務員，則按照自一九八九至九零年度以來沿用的做法，即薪酬調整方案與高層薪金級別相同。

17. 上述的薪酬調整方案是經全面考慮上文第 6 至 14 段所載的全部六項相關因素後提出的。有關決定是因應本年度情況而作出的個別安排，日後的年度薪酬調整不會因此受約束，政府仍會獨立考慮每年的薪酬調整。而低層薪金級別的薪酬調整方案，亦不表示該級別將來的薪酬調整必然會等同中層薪金級別的薪酬調整幅度。

¹³ 數字反映截至二零一五年三月三十一日的情況，並包括約 19 600 名借調到或任職於以營運基金形式運作的部門、受資助機構或其他公營機構的公務員。

¹⁴ 嚴格來說，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。職方提出的薪酬調整要求，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，署理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二零一五年四月一日。

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、非公務員合約僱員及資助機構員工(除按公務員薪級表支薪的資助學校界別的教學及相關人員)。有關政策背景載於附件 F。

F

影響

20. 薪酬調整方案符合《基本法》，包括有關人權的條文。方案對可持續發展、家庭、生產力和環境沒有影響。

21. 預計薪酬調整方案(如落實執行的話)對公務員和資助機構的按年財政影響如下一

	以百萬元為單位
(a) 公務員	3,831 ¹⁵
(b) 廉政公署人員 ¹⁶	33
(c) 資助機構	4,347 ¹⁷
(d) 輔助部隊	10
合計	8,221

¹⁵ 包括約 19 600 名借調到或工作於以營運基金形式運作的部門、受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，金額約為 3.68 億元。這個數字亦包括支付予在二零一五至一六年度退休的公務員的預計額外退休金開支，數額約為 5.12 億元。

¹⁶ 廉政公署人員並非公務員。不過，根據政府的一貫政策，公務員薪酬調整也適用於廉政公署人員。

¹⁷ 不包括借調到或工作於資助機構的公務員的薪酬調整所引致的財政開支，有關款額包括在上述(a)項內。

22. 公務員佔總勞動人口約 4%，他們的薪酬佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約 7%。公務員和資助機構僱員的薪酬總額，佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約 15%。由於薪酬調整方案與去年私營機構的薪酬調整大致相若，因此應對整體人力市場的影響極少。薪酬調整對通脹的影響應微不足道。

宣傳安排

23. 公務員事務局局長在今天(二零一五年六月九日)較早前已向四個中央評議會職方提出薪酬調整方案。公務員事務局會於今天稍後發出新聞稿和安排發言人回答傳媒查詢。

查詢

24. 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徐曉露女士聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局
二零一五年六月九日

薪酬趨勢調查機制

年度薪酬趨勢調查由薪酬趨勢調查委員會(調查委員會)授權進行。調查委員會由三方組成，成員包括：

- (a) 四個中央評議會職方的代表(共十名)；
- (b) 公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)和紀律人員薪俸及服務條件常務委員會的代表(三名)；以及
- (c) 政府代表(兩名)。

公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處秘書長亦是其中一名委員。

2. 薪酬趨勢調查蒐集各主要經濟行業內參與調查機構的僱員的基本薪金和額外酬金(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)的按年變動。基於下列因素而給予僱員的薪金調整均包括在內：

- (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。

因內外對比關係¹而作出的薪酬調整，及／或為遵守法定最低工資規定而作出的薪酬調整，均不會計入薪酬趨勢指標內。

¹ 因外部對比關係而作出的調整，是指因應其他公司支付予同類工作的薪金而給予公司內某一特定類別僱員的薪金調整。

3. 從規模較大(僱用至少 100 名員工)的公司和規模較小(僱用 50 至 99 名員工)的公司蒐集所得的薪酬調整數據，會分別按 75% 和 25% 的比重整合。有關數據會按三個薪金級別(即高層、中層及低層²)整理，然後按上述比重為每個薪金級別計算出基本薪金指標和額外酬金指標。

4. 各個薪金級別的兩個指標相加，便是該級別的薪酬趨勢**總**指標。每個薪金級別的薪酬趨勢總指標在扣除相關的公務員遞增薪額開支(即給予仍未達至其職級頂薪點的公務員的增薪額所涉及的開支，以總薪金開支的百分比顯示)後，便得出該薪金級別的薪酬趨勢**淨**指標³。薪酬趨勢淨指標是行政長官會同行政會議在決定向四個中央評議會職方提出薪酬調整方案前，會考慮的六項因素之一。

5. 每年進行薪酬趨勢調查前，調查委員會都會檢討和議定調查方法和調查範圍。調查委員會在完成最新一輪檢討後，建議二零一五年薪酬趨勢調查應沿用二零一四年的調查方法。薪常會和政府完全接納調查委員會的建議，並且沒有提出其他意見。調查委員會在二零一五年二月十一日的會議上，正式授權薪酬研究調查組進行二零一五年薪酬趨勢調查。

² 在二零一五年薪酬趨勢調查中，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 59,486 元至 118,840 元；

(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 19,410 元至 59,485 元；以及

(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 19,410 元。

³ 一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會建議，每年的薪酬趨勢調查應包括私營機構的勞績獎賞及遞增薪額，因此該委員會亦建議，公務員的遞增薪額開支應從薪酬趨勢總指標中扣減，以得出薪酬趨勢淨指標。該委員會認為，為公平起見，如果私營機構人員的所有實收薪金均被納入薪酬趨勢調查，則政府亦應計及仍未達至其職級頂薪點的公務員的遞增薪額開支。



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>

本會檔號：(16) in 2/7/CCSA(XXI)

致香港特別行政區政府

公務員事務局局長

鄧國威先生

鄧局長：

2015-16 年度公務員薪酬調整應劃一上調 6.1%

香港政府華員會(本會)茲向政府提出：2015-16 年度高、中、低層公務員的薪酬調整幅度應劃一為 6.1%，希望政府認真考慮。

就此，本會已全面考慮下列多項因素：

(1) 各級公務員有理由維持並改善購買力

公務員亦為打工仔，同受通脹的衝擊，需要政府協助他們對抗並紓緩通脹帶來的壓力，亦即需要政府協助他們維持薪酬的實際價值——購買力。高級公務員評議會在 1968 年成立後，曾確認政府在 1965 年訂定的公務員薪俸政策基本原則，其中包括“公務員要求根據生活費用指數來調整薪金以維持其實際價值是合理的”。現行一年一度的薪酬趨勢調查誕生的背景原因之一，正是官職雙方對通脹的共同關注。

高級公務員評議會成立的新俸調查組——進行現行機制第一次薪酬趨勢調查的機構，其職權範圍之一：“核定薪酬趨勢並顧及消費物價指數(to assess pay trends having regard to the Consumer Price Index)”，便是一個明顯的註腳。

8 年後的 1982 年 12 月，剛成立 3 年的公務員薪俸及服務條件常務委員會，亦曾在它的《第 9 號報告書(公務員薪俸政策第 2 號報告書)》第 4 段確認：“公務員要求根據生活費用指數來調整薪金以維持其實際價值是合理的”

去年，各級，尤其是中、低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度均落後於通脹，有違政府作為良好僱主的形象。根據統計處資料，至 2015 年 3 月底香港甲類消費物價指數按年升幅為 6.1%，比對上一年度更高。希望今年政府不會再次自毀形象。

(2) 各級公務員亦有理由分享經濟成果

香港自 1974 年確立的現行公務員薪酬調整機制，本容許公務員分享/分擔經濟的起伏。多年前，本會即已據此指出，在經濟衰退、嚴重財赤下，需要公務員凍薪減薪，與社會共渡時艱，為應有之義；同理，在這機制之下，容許公務員分享經濟成果，亦為應有之義。實際上，1975 及 1976 年頭兩年的凍薪及其後補回“不足之數”的做法，說明了容許公務員分享/分擔經濟的起伏，向來是政府的薪酬政策，亦是機制內需要考慮的因素。當時，政府的財政和香港的經濟狀況成了決定公務員薪酬調整的主要考慮因素，其重要性凌駕於薪酬趨勢指標之上。回歸 17 年，公務員便曾經歷了 8 次凍薪和減薪；近至 2009 年，高層薪金級別公務員便曾減薪 5.38%，以協助政府紓困。

事實上，1982年12月，公務員薪俸及服務條件常務委員會便曾在它的《第9號報告書(公務員薪俸政策第2號報告書)》第11段，明確宣示：“繁榮的果實公務員倘若未能分享，未免有欠公允”。

2014-15年度的政府財政，錄得有記錄的638億元盈餘之巨；香港經濟2014年全年增長為2.5%，2015年首季亦維持溫和增長。在此情況下，若仍任由通脹蠶食公務員的購買力，是否表示政府已改變“容許公務員分享經濟成果”這政策？

(3) “薪酬趨勢調查指標”及“甲類消費物價指數”均為滯後數字

正如所知，公務員薪酬調整的其中一個重要考慮因素，是對上年度私營機構的薪酬趨勢進行調查，並根據調查結果加權計算出薪酬趨勢指標。由是應知，即使參考最新的薪酬趨勢調查結果，實質上是早已過去的上一年度的數字，公務員的薪酬調整實際上是滯後的、追趕私營機構上一年度調整的追補行動。所參考的通脹率——例如截止2015年3月底香港甲類消費物價指數按年升幅的6.1%，亦為上一年度的，即滯後的數字。而事實上，容許高、中、低層公務員劃一調薪6.1%，只是讓他們在高樓價、高租金、高物價下，*追趕*過去一年飆升的通脹時，多一點點的鬆動。

(4) “低跟中”為機制內一貫做法

現行機制自1974年確立起，即規定參與調查的公司必須為穩健良好的僱主，在工資和薪金方面，有一套合理和有系統的管理方法，有一定的規模。其目的在體現政府須是一個良好僱主的政策。

由1989年起，根據1988年仲裁委員會的建議，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”或)，除非另有強而有力的理由。這做法同樣體現了政府是一個良好僱主的政策，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。這已是公務員薪酬調整機制的不可或缺部分，作為良好僱主的政府不能任意丟棄。

(5) 公務員團隊的凝聚、士氣的提高，亟需關注

過去一年，除泛政治化、民粹化下，市民的要求更趨高漲外，長達兩個多月的“佔領”行動及有關政改的激烈爭拗，今香港經歷了歷史上罕見的嚴峻挑戰、各級公務員承受了前所未有的工作壓力。預料未來，這種挑戰和壓力將有增無減。此時此際，政府施政更需要一支穩定、士氣高昂、堅守崗位的公務員隊伍的支持。容許公務員薪酬劃一上調6.1%，有助公務員團隊的凝聚、士氣的提高。

(6) 問題公司導致2015年薪酬趨勢指標有誤，尚未完全糾正

在收到薪酬趨勢調查報告書後有限的審核時間裏，本會發現了兩間問題公司的數據有錯誤。2015年5月26日的薪酬趨勢調查委員會(調查委員會)會議認同了其中一間問題公司的數據有錯，薪酬趨勢指標已獲相應修訂。但本會指正的另一間L076問題公司，儘管過去數據亦確有錯誤，按現行的調查方法，本應把它剔除於本年度調查範圍，至少凍結一年，待明年才可與2015年正確的數據作比較。然而，很遺憾，本會的合理要求被調查委員會主席拒絕，其時，貴局的代表並沒有主持公道。會後，本會按薪酬趨勢調查監督提供的資料，逐年比較及核對有關L076問題公司的數據，發現此公司在2008年的報告書列出的數據同樣有誤，但職方一直被瞞在鼓裏！

令人質疑的是：為什麼薪酬趨勢調查監督已發現此問題公司，卻不選擇在2015年5月19日派發報告書前(即2015年5月12日的會議上)按既定程序，向職方代表作出披露，以

便委員會討論、考慮有關公司提交的數據是否符合既定的調查方法或剔除有關公司於調查範圍？

必須指出：“有錯必糾”應是一個必須堅持的原則。本會正緊急要求薪酬趨勢調查委員會主席重新考慮剔除有關問題公司，並修訂薪酬趨勢指標。

此外，本會亦亟需指出 2 個相關問題：

(1) 忽然重提“邀請”，是對職方的再度侮辱和挑釁

正如所知，現行機制自確立起，每年公務員的薪酬調整，都是首先經過對上一年度私營機構僱員的薪酬趨勢進行調查，之後根據調查結果加權計算出薪酬趨勢指標，而公務員事務局則提供各薪金級別公務員的遞增薪額開支，以便計算薪酬趨勢淨指標。由於時間較緊迫，當局亦會通知職方提出薪酬調整要求的日期，以便有關事宜能趕得及在立法會 7 月休會前得到處理。我們職方則會在考慮多項因素後，自動向政府提出薪酬調整要求，由行政會議作出回應、提出建議，最後看職方有否反建議，才作出決定。這已是 1974 年以來，正常情況下，公務員薪酬調整機制既定的程序。

但上一任公務員事務局局長突然偏離多年來行之有效的程序，竟發函“邀請”(invite)職方提出薪酬調整要求。本會曾直斥其不當之處，指出，一直以來，職方從來不須當局“邀請”提出薪酬調整要求，“邀請”云云，實質上容易被理解為：提出薪酬調整要求並非既定機制所訂定的中央評議會職方的權利，端視乎貴局“邀請”與否。這既偏離了現行機制，更隱含對中央評議會職方地位的貶損！當局其後作出了糾正，不再聲言“邀請”。誰料時隔幾年，貴局竟然在今年重犯此錯誤！

必須嚴正指出：貴局此舉是對中央評議會職方的再度侮辱和挑釁！請勿再重犯！

(2) 調查報告獲“整體確認”？扭曲事實、誤導傳媒和公眾？

貴局表示薪酬趨勢調查委員會已“整體確認 2015 年薪酬趨勢調查報告書”。本會十分詫異貴局何以作此判斷？

事實是，薪酬趨勢調查委員會現已殘缺不全，何來“整體確認”？貴局應知：2015 年 5 月 26 日調查委員會審核調查結果之時，不計算薪常會、貴局的代表，確認報告書的僅為極少數成員：出席會議的第一標準薪級評議會部分職方代表，以及並無出席的香港海外高級公務員協會。不確認的實際上是大多數：本會(本會同時亦為第一標準薪級評議會職方成員)、香港高級公務員協會，以及紀律部隊及警察兩個評議會職方的所有團體！

其實，過往亦曾有薪酬趨勢調查報告書不獲確認的先例，但從不阻礙公務員薪酬調整事宜的處理。今貴局作為堂堂一個政策局，竟有此扭曲事實之言，有誤導傳媒和公眾、把存疑的薪酬趨勢指標“合理化”之嫌！令人十分遺憾！

副會長



(利葵燕)

謹啓

2015 年 5 月 29 日

English version only

只附英文版

**Hong Kong Senior Government
Officers Association**

Room 328, Central Government Offices
East Wing, 2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

**Association of Expatriate Civil
Servants of Hong Kong**

Room 327, Central Government Offices
East Wing, 2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Mr Paul TANG, JP
Secretary for the Civil Service
9/F, West Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong

28 May 2015

Dear Mr TANG,

2015/16 Civil Service Pay Adjustment

On behalf of the Hong Kong Senior Government Officers Association and the Association of Expatriate Civil Servants of Hong Kong of the Senior Civil Service Council Staff Side, we wish to inform you of our pay claim.

It is our view that the civil service pay adjustment for the upper salary band for 2015/2016 should be 6%. We have no comment about the middle and the lower salary bands.

Yours sincerely,



(CHAN Sai-king)
for Hong Kong Senior
Government Officers Association



(Rebecca DRAKE)
for Association of Expatriate
Civil Servants of Hong Kong

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

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/75

28th May 2015

The Hon. TANG Kwok-wai, Paul, JP
Secretary for the Civil Service,
9/F., West Wing, Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Dear Mr. TANG,

**Pay Claim
2015-16 Civil Service Pay Adjustment**

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/75 dated 13th May 2015, please find below the Pay Claim of the Police Force Council Staff Side.

We take note that the year-on-year rate of change in average Consumer Price Index (CPI) (A) for 2014-2015 financial year was +6.13%. We are of the view that to meet the rising costs of living, our pay adjustment should not be less than the increase in CPI (A). **Therefore, we consider that the net pay adjustment this year for the Police Force should be at the very minimum, an increase of 6.13% across-the-board.**

We reiterate that it is totally inappropriate and unfair to deduct the Payroll Cost of Increments (PCIs) from the figures of the civil service pay adjustment. Increment payments are not automatic. They are only granted upon the assessment of an officer's persistence satisfactory performance in the reporting period. Furthermore, officer on maximum pay point, who is not eligible to receive such an increment, would suffer from the net deduction of PCIs.

Therefore, by deducting the PCIs for all officers in the Force, many are unfairly penalised, with those on maximum increment suffering the most (currently comprising about 60% of officers in the Force). **We urge that this unfair and demoralising practice cease immediately.**

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

We also take this opportunity to reflect that the existing methodology of Pay Trend Survey is obsolete, which could not truly reflect the actual pay trend of the market. As other civil servant organisation rightly pointed out, some survey companies provided 'skewed' information, or the Survey had not include other forms of pay rise which is more common in the private sector. **We would sincerely recommend a new Survey mechanism could be derived, and the methodology of which should include representatives from the staff side.**

With an ever-increasing workload and higher public expectations, we continue to deliver essential and highly professional frontline services to our community. A fair and reasonable pay for the Police is vital in maintaining our high morale and that of our colleagues. Hong Kong's real GDP has a year-on-year increase of 2.5% in 2014 and a 2.1% increase in the 1st Quarter of 2015, and the revised estimates of the Government Budget shows a surplus of \$63.8 million for the Financial Year 2014-15 with the fiscal reserves reaching \$819.5 million. Given the vibrant state of Hong Kong's economy and the excellent fiscal position of Government, we consider it only fair that the living standard of police officers not be eroded further by the rising costs of living. We look forward to receiving a just and reasonable pay offer from you.

Yours sincerely,



Wise CHOY
Chairman
SPA



Henry NGO
Chairman
HKPIA



Ron ABBOTT
Chairman
OIA



Joe CHAN
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：SS/DSCC/P-3
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/75

Room 326, East Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong
Tel. No. 2810 2703
Fax No. 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
鄧國威先生, JP

鄧局長：

二零一五至一六年度公務員薪酬調整

謝謝你五月十三日的來信。

紀律部隊評議會職方現提出對薪酬調整的要求是考慮和基於下列五個因素：

香港經濟狀況

香港經濟在 2015 年第一季維持溫和增長，按年實質增幅為 2.1%，2014 年全年的增長為 2.5%。在這情況下，公務員應可分享成果而反映在薪酬調整的幅度上。

政府的財政狀況

根據二零一五至一六財政年度政府財政預算案，財政司司長預計二零一四/一五年度盈餘為六百三十八億元。

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
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

生活費用的變動

自二零一三年起的生活費用變動和公務員薪酬調整的幅度如下列—

	甲類消費 物價指數 升幅	中低層公務員			高層公務員		
		薪酬變動	購買力 轉變	累積購買 力轉變	薪酬變動	購買力 轉變	累積購買 力轉變
2013	3.50%	3.92%	0.41%	0.41%	2.55%	-0.92%	-0.92%
2014	5.10%	4.71%	-0.37%	0.03%	5.96%	0.82%	-0.11%
2015	6.10%	4.12%	-1.87%	-1.83%	3.46%	-2.49%	-2.59%

由此可見，公務員薪酬的增幅多年來均落後於通脹。我們亦預計通脹會持續攀升。

職方的薪酬調整要求

職方的要求在於維持同事的基本購買力和最少與通脹看齊。要不然，公務員實際是面對減薪的情況，這並不是良好僱主對員工的應有看待。

公務員士氣

在過往的一年，社會的情況迅速轉變，而市民對公務員尤其紀律部隊的要求與日俱增。紀律部隊在政策的制訂和執行上均受著莫大的衝擊，令同事普遍的士氣下降。一個較合理的薪酬調整可在某程度上提升同事的士氣。

總結

總括而言，為了讓同事的工作有合理的報酬以追及通脹和維持一般的購買力，紀律部隊評議會職方提出二零一五至一六年度公務員薪酬調整應跟隨二零一四至一五年度的甲類消費物價指數的升幅，而不少於 6.1%。

紀律部隊評議會(職方)主席 盧凱詩

二零一五年五月二十七日

副本致送： 高級公務員評議會職方主席
第一標準薪級公務員評議會職方主席
警察評議會職方主席

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: heather_hc_chan@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.27
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/73

香港添馬添美道2號
政府總部西翼
公務員事務局局長
鄧國威先生

鄧局長：

二零一五至一六年度公務員薪酬調整

局方在2015年5月13日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/75)收悉，現作出以下回覆。

第一標準薪級公務員評議會(職方)委員一致建議本年度低層公務員加薪6.1%。

由於大部分第一標準薪級人員均屬甲類家庭，即住戶的每月平均開支大約在5,400元至22,200元之間(調整至2014年的價格水平後)，因此職方在建議薪酬加幅時參考了甲類消費物價指數。根據政府統計處公布的資料，截至2015年3月止的十二個月內，甲類消費物價指數較一年前同期平均上升6.1%。在各類消費項目中，價格在2015年3月份錄得按年升幅最高的類別為，電力、燃氣及水(上升25.8%，主因是部分住戶已用完政府提供的一次性電費補貼)，住屋(上升11.4%)，外出用膳(上升4.4%)及食品(上升4.0%)。這些消

費項目都是基層市民的必需支出，低層公務員的購買力因此大為削弱。

一評職方一直尊重現行的薪酬調整機制，因此積極參與薪酬趨勢調查工作及尊重調查結果。然而，職方對薪酬趨勢調查淨指標感到失望。政府在多年前推行自願退休計劃後凍結了招聘公務員，以致人手不斷流失。近年為了填補退休潮引致的空缺，很多職系均恢復了招聘。由於遞增薪額開支的數字有著持續攀升的趨勢，這對已達頂薪的同事實在有欠公允。職方希望局方能取消扣除遞增薪額的安排，讓同事應得的加薪不會被剝削。

此外，薪酬趨勢淨指標只是機制內的其中一個因素，希望局方慎重考慮其餘五項，即經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、職方的薪酬調整要求及公務員士氣，以釐定加薪幅度。隨著政府的透明度增加，社會對公務員的要求不斷提高，公務員的工作越趨複雜，壓力也不斷上升，職方認為局方及行政會議在決定本年度公務員的薪酬調整時必須考慮此等因素，以提升公務員士氣。

上述提到，截至 2015 年 3 月止的十二個月內，甲類消費物價指數較一年前同期平均上升 6.1%。職方參考了此數據及主要消費項目的升幅後，建議政府本年度為低層公務員加薪 6.1%，讓低層公務員保持現有購買力。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席李惠儀



2015 年 5 月 28 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、非公務員合約僱員及資助機構員工。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最終的薪酬調整決定在內的一籃子因素。在收到委員會的意見後，行政署長將另行尋求行政長官會同行政會議的決定。
- (b) 政治任命官員：政治任命官員(包括主要官員、副局長和局長政治助理)有一套獨立於公務員的薪酬政策和薪酬調整機制。本摘要所載的薪酬調整方案及有關薪酬調整的最終決定並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，故本摘要所載的薪酬調整方案及有關薪酬調整的最終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。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

¹ 如二零一五至一六年度公務員的薪酬確實按建議調整，則公務員薪酬調整的加權平均數為 4.43%。

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二零一五至一六年度公務員薪酬調整作出最終決定，並經立法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。