

## 立法會參考資料摘要

### 二零零九至一零年度公務員薪酬調整

#### 引言

在二零零九年六月十六日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**應向四個中央評議會職方提出以下薪酬調整方案—

- (a) 凍結低層和中層薪金級別的公務員的薪酬(下文第 17-20 段)；及
- (b) 高層薪金級別或以上的公務員減薪 5.38%，但高層薪金級別內的任何一個薪點均不應低於\$48,700(即較中層薪金級別的上限\$48,400多\$300)(下文第 21-23 段)。

#### 理據

##### (A) 公務員薪酬政策

2. 政府的既定政策，是提供足夠的薪酬去吸引、挽留和激勵有合適才幹的人員，為市民提供成效兼備的服務，並確保公務員薪酬是公務員和所服務的市民都認為是公平的。就後者而言，政府認為，確保公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，是釐訂公務員薪酬的重要考慮因素之一。

##### (B) 現行的公務員薪酬調整機制

3. 根據現行的公務員薪酬調整機制，當局會定期進行三種不同的調查，以比較公務員薪酬與當前的市場薪酬情況。這三種調查分別為：(i)每年一次的薪酬趨勢調查，以確定私營機構在年度之間的薪酬調整幅度、(ii)每三年一次的入職薪酬調查，以比較公務員職位的入職薪酬與學歷及／或經驗要求相若的私營機構職位的入職薪酬，以及(iii)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。

##### (C) 薪酬趨勢調查機制

4. 每年的薪酬趨勢調查由薪酬趨勢調查委員會授權進行。薪酬趨勢調查委員會由三方組成，分別是代表四個中央評議會的十位職方代表、代表當局的三位管方代表，以及兩個公務員薪酬及服務條件諮詢組織(即公務員薪俸及

服務條件常務委員會和紀律人員薪俸及服務條件常務委員會)的三位成員。這三位成員並不是官方代表，亦不是公務員。每年的薪酬趨勢調查由公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處內的薪酬研究調查組進行，並由薪酬趨勢調查委員會監督。薪酬趨勢調查的結果，按三個薪酬趨勢總指標臚列，分別為高層、中層和低層薪金級別<sup>1</sup>。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(以佔該薪金級別的總薪金開支的百分比表示)後，便得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標<sup>2</sup>。

5. 經職方同意和徵詢行政長官會同行政會議的意見後，自二零零七年開始，每年的薪酬趨勢調查均會蒐集規模較大(僱用至少 100 名員工)的公司和規模較小(僱用 50 至 99 名員工)的公司的薪酬調整數據，兩者的比重分別為 75% 和 25%。蒐集所得的數據會按調查所涵蓋的僱員的基本薪酬水平，分為三個薪金級別。每個薪金級別的薪酬趨勢總指標，經由兩個步驟釐定：首先，以簡單的加權平均值計算方法，分別整合規模較大和規模較小公司的薪酬調整數據；然後把計算因子 0.75 和 0.25，分別應用於規模較大的公司和規模較小的公司的數字上，再把兩個數字相加，以得出薪酬趨勢總指標。當局從各個薪金級別的薪酬趨勢總指標中扣除相關薪金級別公務員的遞增薪額實際開支，從而釐訂各個薪金級別的薪酬趨勢淨指標。

6. 在完成薪酬趨勢調查後，當局會就向四個中央評議會的職方提出的薪酬調整方案徵詢行政長官會同行政會議的意見。行政長官會同行政會議在作出決定時，會考慮六項因素，分別為：(i)薪酬趨勢淨指標、(ii)經濟狀況、(iii)生活費用的變動、(iv)政府的財政狀況、(v)職方對薪酬調整的要求，和(vi)公務員士氣。如行政長官會同行政會議決定向職方提出的薪酬調整方案與職方的薪酬調整要求有所不同，當局會再次諮詢職方，然後再徵詢行政長官會同行政會議的意見。

## (D) 二零零九年薪酬趨勢調查

7. 本年度薪酬趨勢調查的調查期涵蓋二零零八年四月二日至二零零九年四月一日的 12 個月。是次調查蒐集了 121 間公司共 185 321 名僱員(包括 88 間規模較大的公司中的 182 982 名僱員和 33 間規模較小的公司中的 2 339 名僱員)的薪酬調整數據(包括基本薪酬和浮動薪酬，例如花紅)。二零零九年薪酬趨勢調查結果(即薪酬趨勢總指標)及其組成部分載列在下文的表格內。

---

<sup>1</sup> 三個薪金級別的薪幅分別為：

- 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 38 點或同等薪點(現時為 48,401 元至 97,545 元)；
- 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點(現時為 15,785 元至 48,400 元)；以及
- 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點(現時為低於 15,785 元)。

<sup>2</sup> 專責調查委員會在一九八九年建議，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。這項建議為當時的港督會同行政局接納並自一九八九年沿用至今。

<u>薪金級別</u>	<u>基本薪金指標</u> [A]	<u>浮動酬金指標</u> [B]	<u>薪酬趨勢總指標</u> [A] + [B]
高層	+2.25%	-7.04%	-4.79%
中層	+2.82%	-4.16%	-1.34%
低層	+1.74%	-1.91%	-0.17%

8. 以上的結果於二零零九年五月十八日的薪酬趨勢調查委員會會議上公布後，薪酬趨勢調查委員會於二零零九年五月二十五日及六月八日舉行會議，就這些結果作出詳細的考慮。於二零零九年六月八日的薪酬趨勢調查委員會會議中，十六位薪酬趨勢調查委員會成員中的十二位（包括十位中央評議會的職方代表中的六位）接納並確認薪酬趨勢調查的結果，而其餘四位成員則持不同的意見。該四位成員為兩位警察評議會的職方代表以及兩位香港政府華員會的代表。後者包括一位隸屬高級公務員評議會以及一位隸屬第一標準薪級公務員評議會的成員。

9. 從每個薪金級別的薪酬趨勢總指標扣除二零零八至零九年度相關的公務員遞增薪額開支後，便得出薪酬趨勢淨指標如下 -

<u>薪金級別</u>	<u>薪酬趨勢</u> <u>總指標</u> [C]	<u>遞增薪額</u> <u>開支</u> [D]	<u>薪酬趨勢</u> <u>淨指標</u> [C] - [D]
高層	-4.79%	0.59%	-5.38%
中層	-1.34%	0.64%	-1.98%
低層	-0.17%	0.79%	-0.96%

## (E) 經濟狀況

10. 香港經濟於二零零八年上半年仍然堅穩，但隨着全球性的金融海嘯爆發，經濟情況在二零零八年九月後急轉直下。本地生產總值繼在二零零八年第四季收縮 2.6% 後，二零零九年首季較去年同期，實質大幅倒退 7.8%。這是香港經濟自一九九八年第三季飽受亞洲金融危機嚴重打擊以來最大的跌幅。二零零八年全年，經濟增長率為 2.4%，較過去十年每年 4.7% 的平均增長幅度為低。

11. 香港經濟於二零零九年預期會收縮 5.5% 至 6.5%。人類豬流感疫情是一個新變數。不過，內地經濟預期復蘇、環球股票市場最近反彈，加上歐美的經濟氣氛相對改善，看來都是漫長隧道盡頭的一點曙光，但是目前的情況仍談不上強勁復蘇。

12. 全球金融海嘯爆發前，勞工市場就業情況非常理想。經季節性調整的失業率在二零零八年六月至八月跌至十年來最低的 3.2%。不過，在二零零八年年底回升至 4.1%。勞工市場情況繼續明顯惡化。二零零九年二月至四月，經季節性調整的失業率躍升至 5.3%，而就業不足率則上升至 2.2%。預期在未來一段時間，失業率仍有上升壓力。工資與收入正在下跌。較高技能組別的受僱人士(即專業和管理層的僱員)的平均收入於二零零九第一季較去年同期下跌 5.4%。

## (F) 生活費用的變動

13. 通脹率自二零零八年七月升至高位後回落。連同政府推出的各項一次性紓困措施的影響計算在內，二零零八年以綜合消費物價指數反映的基本通脹率為 4.3%。基本通脹率在二零零九年首四個月回落至 1.4%。二零零九年全年的基本通脹率最新的預測為 1%。

## (G) 政府的財政狀況

14. 二零零八至零九年度政府的綜合盈餘為 15 億元。截至二零零九年三月底的總財政儲備為 4,944 億元。預計二零零九至一零年度的綜合帳目會出現 399 億元的赤字，相等於估計屆時的本地生產總值的 2.4%。二零零九年五月宣布的額外紓困措施總值 168 億元。總括來說，政府的財政狀況仍然穩健。

## (H) 職方對薪酬調整的要求

A 至 D 15. 四個中央評議會職方對薪酬調整的要求(附件 A 至 D)，概述如下：

職方	高層 薪金級別	中層 薪金級別	低層 薪金級別
(F) 高級公務員評議會			
(a) 香港政府華員會 <sup>3</sup>	凍薪	凍薪	凍薪
(b) 香港海外公務員協會	凍薪	凍薪	凍薪
(c) 香港高級公務員協會	凍薪	凍薪	凍薪
(II) 警察評議會 <sup>4</sup>	- 1.59%	+ 0.83%	+ 0.75%
(III) 紀律部隊評議會	依照既定的機制 <sup>5</sup>		
(IV) 第一標準薪級公務員評議會 <sup>6</sup>	並無收到對薪酬調整的要求	並無收到對薪酬調整的要求	凍薪

<sup>3</sup> 香港政府華員會的薪酬調整要求(附件 A)代表其高級公務員評議會職方成員及第一標準薪級公務員評議會職方成員的意見。請同時參閱下文附註 6。

<sup>4</sup> 警察評議會職方要求薪酬調整嚴格遵照薪酬趨勢總指標，而此薪酬趨勢總指標的計算應該剔除公司編碼為 L057 及 L080(見附件 B)的兩間公司的數據，因為警察評議會職方認為這兩間公司不應被包括在二零零九年的薪酬趨勢調查內。

<sup>5</sup> 紀律部隊評議會支持依照既定的機制，即當決定二零零九至一零年的公務員薪酬調整時，政府除了考慮薪酬趨勢淨指標外，亦應考慮經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、職方對薪酬調整的要求和公務員士氣。

## (I) 員工士氣

16. 雖然面對不斷變壞的經濟情況和人類豬流感疫情所帶來工作量和壓力的增加，公務員的士氣大致仍然保持平穩。鑒於不斷惡化的經濟及就業環境，公務員之間普遍不大期望在二零零九至一零年度獲得加薪。隸屬各紀律部隊的公務員(共約 51 600 人)的士氣，包括警察在內(約 27 600 人)，因為暫緩執行紀律部隊職系架構檢討報告書內的建議而受到打擊。

## (J) 二零零九至一零年度建議的薪酬調整方案

17. 基於下文第 18 至 20 段所述的理由，我們**建議**應向四個中央評議會職方提出以下的薪酬調整方案 —

薪金級別	公務員人數 <sup>7</sup> (截至2009年3月31日)	薪酬趨勢 淨指標	建議的 薪酬調整
首長級	1 228	不適用	-5.38%
高層	17 506	-5.38%	-5.38%
中層	113 839	-1.98%	凍薪
低層	22 490	-0.96%	凍薪
總數	155 063		

### (i) 低層及中層薪金級別公務員

18. 低層及中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標只是分別僅錄得 1% 及 2% 以下的減幅。考慮到有關指數相對上輕微，加上溫和的通脹環境、公務員的穩定性及士氣因素，以及職方對薪酬調整的要求，我們**建議**在二零零九至一零年度，這兩個薪金級別公務員的薪酬維持不變。

19. 行政長官會同行政會議不按薪酬趨勢淨指標調整相關年度的公務員薪酬，以往也有先例。舉例來說，在一九九九至二零零零年度，雖然高層及低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標錄得輕微負數而中層薪金級別則錄得輕微正數，但當局在該年度凍結全體公務員薪酬。再者，在二零零零至零一年度，儘管所有三個薪金級別的薪酬趨勢淨指標均為輕微的負數，以及當局亦估計會出現通縮情況<sup>8</sup>，全體公務員當時均被凍薪。在一九九零至九一和一九九

<sup>6</sup> 第一標準薪級公務員評議會由八個協會組成。除了香港政府華員會，所有的協會均支持附件 D 所載的薪酬調整要求。香港政府華員會（包括高級公務員評議會和第一標準薪級公務員評議會的代表）另行提交了該會對薪酬調整的要求。詳情載列於閱附件 A。簡單來說，香港政府華員會要求凍結所有公務員的薪酬。

<sup>7</sup> 包括約 20 000 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。

<sup>8</sup> 當局估計二零零零年的綜合消費物價指數為-1%。

一至九二年度，由於香港處於高通脹期，該兩個年度的加薪幅度均被壓低於薪酬趨勢淨指標。另一方面，在一九九二至九三年度，因為高通脹的理由，低層及中層薪金級別的公務員的加薪幅度較薪酬趨勢淨指標為高<sup>9</sup>。

20. 我們曾考慮，但已否決於建議凍結低層及中層薪金級別公務員的薪酬的同時，附加一項條件，訂明“未被執行”的減薪幅度(即低層薪金級別0.96%，中層薪金級別為1.98%)將會在往後的年度薪酬調整中“順延計算”，並抵銷將來的薪酬加幅。因為每年的薪酬調整都是根據所有相關的考慮因素而作出的個別決定。再者，引進“順延計算”的安排可能意味著每年的公務員薪酬調整與年度的薪酬趨勢淨指標存有一個機械式的相連關係。這與上文第6段所述我們現行的機制並不相符。

## (ii) 高層薪金級別及首長級公務員

21. 私營機構高層薪金級別僱員的年度之間的薪酬變動(即薪酬趨勢總指標)錄得一個4.79%的顯著減幅。考慮到這種情況及上文第6段所列出的其他因素，我們**建議**高層薪金級別公務員在二零零九至一零年度減薪5.38%(即相等於該薪金級別的薪酬趨勢淨指標)。但我們亦建議一項附加安排，就是高層薪金級別的任何一個薪點不應低於\$48,700(即較中層薪金級別的上限多\$300)。

22. 上文第21段建議的附加安排是必需的，因為假若中層薪金級別的公務員的凍薪建議被落實執行，這個薪金級別在總薪級表上最高的薪點會支取月薪\$48,400。而當高層薪金級別公務員被減薪5.38%的建議被落實執行後，高層薪金級別在總薪級表上最低的薪點則會支取月薪\$47,760。簡單來

<sup>9</sup> 一九九零至九一年度、一九九一至九二年度、一九九二至九三年度、一九九九至二零零零年度及二零零零至零一年度的薪酬趨勢淨指標及實際調整幅度，載於下表：

年度	薪金級別	薪酬趨勢淨指標	實際調整幅度	備註
一九九零至九一年度	高層	17.00%	15.00%	薪酬調整幅度低於薪酬趨勢淨指標。
	中層	16.46%	15.00%	
	低層	15.11%	15.00%	
一九九一至九二年度	高層	11.88%	10.43%	薪酬調整幅度與調查期的甲類消費物價指數(低於薪酬趨勢淨指標)掛鈎。
	中層	12.49%	10.43%	
	低層	12.09%	10.43%	
一九九二至九三年度	高層	11.17%	11.17%	中層薪金級別及低層薪金級別的薪酬調整幅度與甲類消費物價指數(高於薪酬趨勢淨指標)掛鈎。
	中層	10.82%	11.60%	
	低層	10.68%	11.60%	
一九九九至二零零零年度	高層	-0.13%	不適用	並無調整公務員薪酬。
	中層	0.84%	不適用	
	低層	-0.54%	不適用	
二零零零至零一年度	高層	-0.41%	不適用	並無調整公務員薪酬。
	中層	-1.97%	不適用	
	低層	-1.78%	不適用	

說，一個按較高薪點支薪的公務員的月薪會比一個按低於其一個薪點支薪的公務員的月薪為低。同樣的異況亦會在警務人員薪級表以及一般紀律人員(主任級)薪級表發生。這樣的薪級表設定既不合理，而且從員工管理的角度亦極不理想。建議維持高層薪金級別薪點較中層薪金級別的上限多\$300的“差額”可以解決這個問題<sup>10</sup>。這建議亦可確保在將來進行每年的薪酬趨勢調查時，目前三層薪金級別的分界線可繼續維持沿用。

23. 每年的薪酬趨勢調查並沒有涵蓋首長級公務員。按照自一九九零年以來一直採用的安排，我們**建議**這些公務員在二零零九至一零年度的薪酬調整幅度與高層薪金級別的公務員看齊，即減薪 5.38%。

## (K) 實施公務員減薪的途徑

24. 為確保公務員減薪能在確實無疑的情況下進行，並避免可能的法律挑戰，我們需以立法方式進行減薪。當行政長官會同行政會議於考慮過職方對薪酬調整的要求後，決定高層薪金級別或以上的公務員需要減薪，我們將會儘快將落實執行減薪的條例草案提交立法會。與最近兩次以立法方式進行公務員減薪時相同，二零零九至一零年度公務員任何的減薪幅度將以較後的日期生效，因為法律意見指出，賦權削減公務員薪酬的法例的生效日期只可以是一個未來的日子；而具追溯性的減薪是不合法的。

## 其他相關事項

### (A) 法官及司法人員

25. 法官及司法人員的薪酬是按照一套獨立的機制調整的。司法人員薪俸及服務條件常務委員會將會就如何調整法官及司法人員的薪酬作出討論，當中會考慮包括公務員薪酬調整幅度在內的一籃子因素。當局在收到該委員會的意見後，便會向行政長官會同行政會議呈交文件，作出建議。

### (B) 政治任命官員

<sup>10</sup> 以下表格列出各相關薪級表中高層薪金級別的最低薪點的實際減薪幅度 -

	高層薪金級別內 最低薪點	目前的金額	建議的金額	減幅
總薪級表	34 (33A)	\$50,475	\$48,700	3.52%
一般紀律人員 (主任級)薪級表	20	\$50,170	\$48,700	2.93%
警察人員薪級表	36	\$50,170	\$48,700	2.93%
廉政公署人員薪 級表	28	\$51,160	\$48,700	4.81%

26. 政治任命官員(包括主要官員、行政長官辦公室主任、副局長和政治助理)有一套獨立的薪酬政策及薪酬調整機制，與適用於公務員的機制沒有關連。這份摘要所載的建議不適用於政治任命官員。

### **(C) 非公務員合約僱員**

27. 非公務員合約僱員由個別的政策局和部門聘用，以處理季節性或有時限或非全職的工作，或提供模式正在檢討或很可能會有轉變(例如轉為外判)的工作等。他們並不是公務員。他們的聘用條件獨立且有別於公務員。例如，聘用這些人員的政策局和部門可在考慮多項因素(包括就業市場的情況、招聘結果和挽留人手需要、生活費用、公務員薪酬調整等<sup>11</sup>)後，決定需否調整其屬下非公務員合約僱員的薪酬。

28. 由於非公務員合約僱員的薪酬安排有別於公務員，建議的薪酬調整方案和行政長官會同行政會議最後對公務員的薪酬調整決定，將不會自動應用於這類人員。

### **(D) 資助機構員工**

29. 一般而言，資助機構員工的薪酬與政府撥給有關機構的資助金額是兩回事。除那些按公務員薪級表支薪的資助學校界別員工外，政府一般並不參與訂定或調整資助機構員工的薪酬。這是有關機構作為僱主與其僱員之間的事。因此，政府不會把公務員的薪酬調整直接應用於資助機構。然而，根據過往的做法，對於那些按一個包括因應公務員薪酬調整因子而變動的方程式而調整資助金額的資助機構，在公務員薪酬作出調整時，政府亦通常會調整這些機構的資助金額。這安排適用於大部分接受政府經常性資助的機構，包括醫院管理局、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機構。

30. 待行政長官會同行政會議作出最終的決定而若有關的決定是高層薪金級別或以上的公務員需要減薪，及公務員減薪條例草案獲得通過後，我們將由公務員減薪的生效日開始，調整政府預算內有關機構的補助金額。通常相關的政策局／部門會以行政方法削減受影響機構的補助金額。對於大部分資助機構而言，補助金額的調整幅度，(將如往年一樣)按經決定的公務員加權平均薪酬調整幅度計算。假若二零零九至一零年度的公務員薪酬按照薪酬調整方案調整，今年的公務員加權平均減薪幅度會是-1.56%。個別資助機構作為僱主可決定是否削減其僱員的薪酬，以及減薪的幅度。

## **建議的影響**

---

<sup>11</sup> 唯一的限制是，非公務員合約僱員的薪酬不可高於做相類工作的公務員的名義中點薪金。



31. 行政長官會同行政會議決定提出的薪酬調整方案符合《基本法》，包括《基本法》內有關人權的規定。方案對可持續發展、生產力和環境沒有影響。

32. 建議的薪酬調整方案對公務員和資助機構在全年可節省的開支估算如下：

	以百萬元為單位
(a) 公務員	867 <sup>12</sup>
(b) 廉政公署人員 <sup>13</sup>	17
(c) 資助機構	1,228 <sup>14</sup>
(d) 輔助部隊	3
合計	2,115

33. 二零零九年薪酬趨勢調查結果是當局擬訂薪酬調整方案的一項依據。調查結果反映私營機構僱員在二零零八至零九年與前一年比較的薪酬變動幅度。目前，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%。從經濟角度看，建議的減薪總額為約每年 21 億元，這將很可能減低消費，因而引致的經濟收縮大約為本地生產總值的 0.1 個百分點。

## 宣傳安排

34. 公務員事務局局長在今天(二零零九年六月十六日)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。

## 負責人員

35. 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孫玉菡先生聯絡(電話：2810 3112)

---

<sup>12</sup> 包括支付予在營運基金、資助及其他公營組織工作的約 2,200 名受影響公務員／借調人員因應薪酬調整而節省的開支，金額為約 9,200 萬元。

<sup>13</sup> 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。

<sup>14</sup> 不包括支付予在資助組織工作的公務員／借調人員因為薪酬調整而引致的財政影響，有關數字包括在上述(a)項內。

公務員事務局  
二零零九年六月十六日



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) 23001068 圖文傳真 Fax: (852) 2771 1139 網址 Website: <http://www.hkccsa.org.hk>



本會檔號：(149) in 2/7/CCSA(XVIII)

傳真及呈遞

致香港特別行政區政府  
公務員事務局局長  
俞宗怡女士

尊敬的俞局長：

### 華員會有關 2009/10 年度公務員薪酬調整的意見

就 2009/10 年度公務員薪酬調整的問題，本會有如下意見，望貴局準確、全面反映予最高當局，亦期望貴局及最高當局能對公務員薪酬調整問題的複雜性作通盤、全面的考慮。

- (1) 正如所知，遺憾的是，薪酬趨勢調查委員會因某些數據未能符合既定準則，但不允修訂，故本會未能確認上一年度(2008/09 年度)的薪酬趨勢調查報告。其實，對每一年的調查報告，確認與否並非關鍵問題。憑什麼去確認或不確認，却關係重大。本會認為，不論何種情況，如何核實調查報告、是否確認以及如何恰當處理重大爭議，理應遵循公正合理、客觀從事、能貫徹始終的原則。衡量是非的準則應為調查是否符合既定的調查方法進行，以及所反映的薪酬趨勢的穩定性、一致性及可比較性有否受不良影響。


以上述原則及準則來客觀審視，可知：L080 公司在 2007/08 年度採用了薪酬調整新機制，因不能分拆基本薪酬高達超過 20% 增幅中的內外對比關係，被薪酬趨勢調查研究組監督剔除於調查範圍內；2008/09 年度該公司沿用同一機制，却因監督聲稱該公司因凍薪，可“分拆”內外對比關係而被納入調查範圍，最終不被剔除。實際上，監督是在把 2008/09 年度已“分拆”的數據與 2007/08 年度未作分拆的數據作不同屬性及不對等比較，仍不符合既定的調查準則，以致錯誤地把一間比重相當大的公司納入 2008/09 年度調查範圍內。其結果不但扭曲了 2008/09 年度的薪酬趨勢調查結果，還因此舉未能符合既定機制的準則而嚴重影響了所反映的薪酬趨勢的穩定性、一致性及可比較性，以至於賠上了調查的公信力。遺憾的是，薪酬趨勢調查研究組監督對有關問題的爭議性及牽連影響掉以輕心；急於確認調查報告的薪酬趨勢調查委員會主席、替任主席對出現的嚴重爭議作了不當處理，從而增加了本年度(2009/10 年度)公務員薪酬調整問題的複雜性，製造了不容忽視的後遺症。

本會認為，在已發現有未符合既定準則的問題而未予修訂及確認調查報告、存在嚴重爭議的情況下，薪酬趨勢調查委員會公佈的指標，不應作為官職雙方在考慮本年度(2009/10 年度)公務員薪酬調整時的參照因素。如需參照，則應以剔除該公司後的純指標(Net PTD)，即高層-2.18、中層+0.19 及低層-0.04 為準。

- (2) 由於全球金融海嘯的衝擊，本港上一年度(2008/09 年度)的經濟狀況，已於下半年轉差。這已部份反映在這年度的薪酬趨勢調查之中：98%公司的僱員基本薪金或增加或不變，致基本薪金指標有+2.18 的增幅，但額外酬金方面雖有 51% 公司增加或不變，因有 49% 公司減少，而且幅度較大，致額外酬金指標出現 -3.04% 的減幅(註：有關指標俱於 L080 公司未予剔除的情況下計算)。鑑於全球金融海嘯的持續衝擊，如今，其影響已擴展到金融業以外的實體經濟，因而本港本年度全年面對的嚴峻經濟狀況，已有過之無不及。對此，明年進行的薪酬趨勢調查必將有所反映。因而，今明兩年，公務人員與市民共渡時艱、衷誠合作、共克危機仍十分必要。
- (3) 本會十分擔心，因上一年度(2008/09 年度) 薪酬趨勢調查報告未獲一致確認，參照哪一新薪酬趨勢指標亟具爭議性，若因須與市民共渡時艱而減薪，須再行立法，恐立法過程未必順利，加上有人已揚言將不惜尋求司法覆核，從而有可能為本港帶來 2002 年立法減薪導致公務員、政府和社會“三輸”重演的局面。
- (4) 本會顧慮到，本港在面對甲型 H1N1 流感(人類豬流感)的襲擊下，確診個案節節上升(現已多達三十多宗)，社區爆發的風險正在增加，因而全體公務人員提振士氣，與政府同心同德、群策群力、加強防範十分關鍵。

有鑑及此，本會作為高級公務員評議會職方及第一標準薪級公務員評議會職方負責成員之一，考慮到本年度(2009/10 年度)公務員薪酬調整問題因各種原因已變得十分複雜的情況，為盡量減少負面影響及後遺症，為大局及長遠着想，本會認為，宜採取較穩妥的做法，即凍結全體公務員本年度的薪酬調整。本會期待並將尊重特區政府在作出通盤、全面的考慮後，對本會意見作出合理的回應。

本會將一如既往，支持並與特區政府作共同努力，協助香港克服困難，早日衝出金融海嘯，復蘇經濟！

會長  謹啓

2009 年 6 月 9 日

(English version only)

(只附英文版)

**Hong Kong Senior Government  
Officers Association**  
G13, Central Government Offices  
East Wing, Hong Kong

**Association of Expatriate Civil  
Servants of Hong Kong**  
G12, Central Government Offices  
East Wing, Hong Kong

Miss Denise YUE  
Secretary for the Civil Service

Room 1024B, 10/F, West Wing,  
Central Government Office,  
Hong Kong

Dear Miss YUE,

9 June 2009

**2009-2010 Civil Service Pay Adjustment**

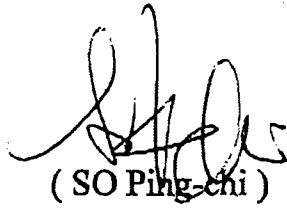
We represent two of the three constituent staff associations of the Senior Civil Service Council and are of the unanimous view that the following matters are relevant in coming to our pay claim for the 2009/2010 financial year:

- (1) Whilst we have endorsed the findings of the Pay Trend Survey, it is clear that there were concerns about the inclusion of some companies in the survey field, which would have a considerable impact on the survey findings.
- (2) It is important to follow the established mechanism to determine the civil service pay adjustment. In this regard, the net pay trend indicators (PTI) are important but not the sole deciding factor. There are other factors which have always been taken into consideration by both the Staff Side and the Administration in determining the civil service pay adjustment. There had been departures of the civil service pay adjustments from the PTIs in the past for various reasons.

- (3) We acknowledge the policy to share the ups and downs of the economy. However, the civil service has been drastically reformed and subjected to stringent budgetary control in expenditure in recent years. At the same time, the services provided by civil servants have been continuously expanded and improved. The decision on pay adjustment must be made against the above background.
- (4) As senior government officers, we are willing to share the burden of Hong Kong people. But, it should be done having regard to the overall pay situation. In recent years, the pay levels of civil servants in the Upper Band and Directorate Grades have proved to be lower than those working with equivalent responsibilities in private sectors:
  - (i) There was a shortfall of around 3% for the Upper Band (5% for Job Level 5 and 1% for Job Level 4) in the 2006 Pay Level Survey.
  - (ii) The pay increase of around 5% for Directorate Grade Officers and the two civilian grades recommended in the 2008 Grade Structure Review has been deferred.
- (5) In the recent Pay Trend Survey, most firms had an increase in the basic pay while many firms, especially those in the financial sector, had a dramatic pay cut in the additional pay. Such a phenomenon is abnormal and is believed to be caused by the 2008 financial turmoil. In maintaining a stable civil service, the Pay Trend Survey results should therefore be adopted in a pragmatic and comprehensive manner for this pay adjustment exercise.
- (6) We are mindful that any pay cut would have detrimental consequences to the local economy, namely, immediate and severe impact on consumer spending, economic recovery hindrance and adverse undermining of civil service morale. We note, in particular, that the Chief Executive and Financial Secretary's policy for countering the current economic recession has been to inject additional funds into the economy. Cutting civil service pay would contradict this policy.

In view of the above factors, we have determined that a pay freeze would best fit the situation. This would encourage civil servants to continue to give their whole-hearted support to Government in combating all the difficult situations resulted from the financial turmoil.

Yours sincerely,



( SO Ping-chi )  
for Hong Kong Senior Government  
Officers Association



( Steve BARCLAY )  
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

附件 B

協會檔號 OUR REF: (10) in SS/C 1/12 Pt.13

來件編號 YOUR REF:

11<sup>th</sup> June 2009

Miss C.Y. Yue Denise, GBS JP  
Secretary for the Civil Service,  
10/F, West Wing, Central Government Offices,  
11 Ice House Street, Central  
Hong Kong.

Dear Miss Yue,

**2009 Civil Service Pay Adjustment**  
**Police Pay Claim**

We write in response to the letter from Mr. Brian Lo (CSBCR/PG 4-085-001/62) dated 8<sup>th</sup> June 2009, declining our request for an extension of the pay claim deadline until 22<sup>nd</sup> June. We believe you could be much more understanding in your handling of the Staff Side. You should appreciate we needed time to meet amongst our Executive Committees in this serious task to prepare and submit a Pay Claim, particularly following the split decision on the tentative 2009 Pay Trend Survey results at the meeting of the PTSC on 8th June 2009.

We find it unacceptable that on such a key issue of Police Pay your approach is to rush the process without appreciating the concerns that any action on the 2009 Pay Trend Survey will now be seen as unfair and unreasonable without sufficient commitment by SCS to complete the Grade Structure Review first, with a fair and reasonable package that must be retrospective to **27<sup>th</sup> November 2008**. The fact that the Secretary for the Civil Service has now seen fit to refuse to discuss the GSR with us or honour her pledge to seek a decision by CE-in-Council by mid-2009 is unacceptable and resonates very badly amongst the dedicated 27,000 men and women of the Hong Kong Police.

Our 2009 Police Pay Claim is carefully considered taking into account the unresolved issues in the tentative results to the 2009 Pay Trend Survey, the low staff morale relating to the current impasse on the Grade Structure Review, and other considerations on the state of the economy, changes in cost of living and Governments fiscal position.

In 2009 we see there is generally a positive change in the cost of living and associated change in the CPI index and can draw reference to the recent paper – Legislative Council Brief on Pension Increase 2009 [Ref. CSBCR/AP/4-075-005/5 Pt.12], in which the size of civil service pensions is to be increased by 2.5% in line

**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



with the year on year improvement. In terms of the economy as a whole we can rely upon the statements from the Secretary for Financial Services and the Treasury, Mr. CHAN Ka-keung, made on 23<sup>rd</sup> May, when he declared Hong Kong's "banking system is stable, and we did not have a credit crunch. Hong Kong's financial structure is much more stable, relatively". The Government's fiscal position we would argue has been and continues to be on a solid footing and this is clearly the case when there is continued spending in all sectors and with the bigger picture in mind on ten infrastructure projects. We would argue that responsible Government needs to invest in people as well as infrastructure and assure the key reasons for Hong Kong success are not undermined by short sighted thinking. Hong Kong interests, stability and community confidence needs an efficient and well-motivated Hong Kong Police.

Following the 75<sup>th</sup> Meeting of the PTSC on 8<sup>th</sup> June, you will be well aware that the PFC SS did **NOT** validate the tentative results of the 2009 PTS. Two other members supported our position and two members who did validate actually expressed concerns before doing so but, contrary to the terms of reference of the PTSC, actually took into account unrelated external factors such as the economic situation. In fact, the validation of the 2009 PTS survey results in spite of the fact that two companies were not endorsed for the survey field and one company did not meet the agreed calculation criteria amounts to an abuse of process. We also note with concern media reports that the Government was "lobbying behind the scenes", confirming our worst fears about this abuse of process. We will be addressing the Chief Executive on this and other issues in due course, with a view to seeking a Committee of Inquiry in respect of the conduct of the 2008 and 2009 PTS. The issues on the 2009 PTS are summarised in **Annex 'A'**.

In light of the above, it would be improper for the PFC SS to submit a pay claim based upon the tainted 2009 PTS results. In 2009, the police representatives on the PTSC have approached their task in a most serious and responsible manner. There are **119** surveyed companies with both positive and negative results that can be reliably found to fit the methodology of the PTS in accordance with the improved pay mechanism endorsed by the CE-in-Council. The 2009 PTS needs to exclude two companies L080 and L057 and we will base our pay claim upon the Pay Trend Indicators of the 119 companies endorsed in the 2009 PTS field and as provided to us by the PSRU in their letter of 29<sup>th</sup> May, namely an increase of +0.75% for the lower band, +0.83% for the middle band and -1.59% for the upper band.

The PFC SS seeks application of Gross Pay Trend Indicators without the practice of the Administration for deduction of increment cost, given that 75% of the Hong Kong Police Force is not receiving any annual increment, and subject to the following considerations:-

- (a) The Administration should implement the recommendations of the GSR in full, save those identified as problematic in the revised PFC SS GSR Paper 2 / PPS submitted to the Secretary for Civil Service on 26<sup>th</sup> February 2009;

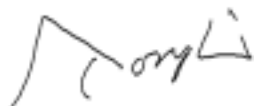
- (b) The proposals in PFC SS GSR Paper 2 / PPS should be implemented in full **prior to** application of the PTS results (119 endorsed companies);
- (c) The recommendations in (a) and (b) above should be implemented as soon as possible and back-dated to the date of the GSR report, 27<sup>th</sup> November 2008, in accordance with the established practice; and
- (d) Low Morale is a serious issue in the police force and most officers are despondent with the Administration's procrastination over implementation of the GSR recommendations. The bond of trust between police officers and the Administration is now broken and PFC SS representatives are facing increasing calls for more radical and high profile action in respect of pay.

We would view any pay freeze as a serious departure from the improved mechanism on pay endorsed by the CE-in-Council. We provide these views understanding the seriousness of the situation at this time and would ask that these are incorporated **in full** in any submissions made by the Secretary for the Civil Service to the CE-in-Council and any paper to the LegCo Panel on Public Service. The PFC SS is ready to approach the problems arising from GSR and the 2009 PTS in a serious, rational and responsible manner but we cannot be expected to calm officers indefinitely. In the coming weeks we urge the Administration to start acting responsibly in terms of both the GSR and 2009 PTS.

Yours sincerely,



SHAM Wai-kin  
Chairman  
SPA



LIU Kit-ming  
Chairman  
HKPIA



David WILLIAMS  
Chairman  
OIA



CHUNG Kam-wa  
Chairman  
JPOA

c.c.  
Office of the Chief Executive  
Chief Secretary for the Administration.  
Secretary for the Civil Service (Attn: Chris Sun)  
Commissioner of Police  
Chairman SCDS  
Chairman SCDS Police Sub-Committee  
Chairman LegCo panel on Public Service  
SF(1) in SS/C 1/12, SF(8) in SS/C 1/12

2009 Pay Trend Survey

At the meeting of the PTSC on **8<sup>th</sup> June 2009** there was a split decision on the tentative results of the 2009 Pay Trend Survey with the Police Staff Side representatives along with two other PTSC members, representing four out of ten staff members from Staff Councils with the support of over 100,000 members and therefore a majority of the 160,000 civil servants, being unable to support the inclusion of any company that does not properly meet the existing criteria under Appendix B paragraph 11 a (iii). It is also noted that two other PTSC staff representatives had raised their reservation and ambiguities with the inclusion of one company in the survey but then acted contrary to their professional duty as members of the PTSC and validated the results. Controller PSRU and Chairperson Ms Virginia CHOI have adopted selective transparency on the information and the PTSC meetings have suffered from an abuse of process and failure in providing what is needed for a proper and informed decision by members. The refusal to allow a proper examination of the documents on both the two companies, where there were different views and a further 20 companies that have been excluded has brought into question the credibility of the PSRU, PTSC and associated processes.

The **tentative** 2009 PTS result were announced in the 73rd PTSC meeting held on 2009-05-18 pm. PFC SS representatives noted that there were problems in validating the results in the 74<sup>th</sup> PTSC meeting on 2009-05-25 and another meeting was scheduled on 2009-06-08. Despite further meetings held with the Controller PSRU Ms Vicky KWAN on 2009-06-01 and 2009-06-05, PFC SS still could not validate the tentative 2009 PTS results at the 75<sup>th</sup> PTSC meeting on 2009-06-08. The reasons have been outlined in letters to the PTSC Chairman Ms Virginia CHOI but can be summarized as follows:-

- (i) **Two companies** have been included in the survey field without proper endorsement by the PTSC, contrary to the established mechanism;
- (ii) It transpires that **one** of those companies was excluded from the 2008 PTS and then included in the 2009 PTS, having a marked effect in both years. The company was excluded in 2008 because in that year the company commenced a radical **new** approach to its pay system, with responsibility moving away from the HR department to individual line managers. They in turn had to base the basic pay adjustments of their staff upon a basket of factors, including “internal and external relativities”. As noted by the PSRU staff in their own file notes, the company therefore had to be excluded upon the basis of paragraphs 11(a)(iii) – year on year comparison not appropriate – and 11(d) – internal and external relativities - of the survey methodology. Material shown to the PFC SS shows that the **new** pay system has not changed in 2009 and the company itself continued to be unable to segregate between those non-pay trend factors and pay trend factors, right the way up to 4<sup>th</sup> March 2009. On that date they said they could segregate because the management had decided to adopt an exceptional measure, abandoning its pay systems, with a **pay freeze** for 2009 on basic salary. Inclusion of the company in 2009 is therefore inappropriate;
- (iii) Further, we opine that inclusion should not be based upon a one-off exceptional change in pay policy, there should be recognition of the actual situation, which is that in 2009 the company still has its pay policy with the **new** approach to pay in which line managers must consider, amongst other factors, external and internal relativities when

deciding on basic pay adjustments. A one-off pay freeze in 2009 means that although the data itself does not include adjustments due to internal and external relativities, it cannot hide the fact that the company still adopts such an approach to pay and could not segregate such data in 2009. The claim by the company that it would be able to segregate the data in 2010 is yet to be confirmed but does not change the fact of its unsuitability for inclusion in 2008 and 2009; and

- (iv) It is of grave concern that none of the above was explained to members at PTSC meetings on 14<sup>th</sup> May, 10<sup>th</sup> October 2008 and 7<sup>th</sup> January 2009. It is quite apparent that company L080 must be excluded this year on the same basis as last year, namely paragraphs 11(a)(iii) and 11(d) of the agreed methodology. We also repeat that company L080 was never endorsed for inclusion in the 2009 survey field by the PTSC and it is inappropriate for the Controller to make any assumptions in this regard.

The credibility of the Survey is only assured by strict adherence to current methodology. It is necessary to exclude from the Survey any company where there are changes in economic activities, company size or salary structure to such an extent that it is no longer appropriate for data provided to be compared to data provided in the previous year. Our PTSC members have raised reasonable queries on the draft Survey Report with the Controller of the Pay Survey Research Unit (PSRU). The PTSC members have a duty to ensure this is a fair and reasonable process and they approach this serious task to protect the credibility and integrity of the Annual Pay Survey and its process.

The process of the 2009 Pay Trend Survey was tainted, although we are confident the results of 119 companies can be relied upon and indicative of changes in market pay in Hong Kong in 2009.

中譯本

## 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: (10) in SS/C 1/12 Pt.13

來件編號 YOUR REF:

香港

中環雪廠街 11 號

中區政府合署西翼 10 樓

公務員事務局局長

俞宗怡女士，GBS，JP

俞局長：

### **2009 年公務員薪酬調整 警隊的薪酬調整要求**

盧世雄先生於 2009 年 6 月 8 日的來函(CSBCR/PG 4-085-001/62)收悉，他在信中拒絕了我們的要求，不會把提交薪酬調整要求的期限延至 6 月 22 日。我們認為貴局可以更體諒的態度來對待職方。你也應該理解到面對這項重要工作，特別是經過薪酬趨勢調查委員會 2009 年 6 月 8 日的會議，委員對 2009 年薪酬趨勢調查的初步結果出現意見分歧的情況後，我們的執行委員會需要時間開會，以便籌備和提交一份薪酬調整要求。

面對警隊薪酬這一重要事項，貴局的態度是希望匆匆完成有關程序，完全沒有理會人員的關注，這是我們不能接受的。在公務員事務局局長承諾先完成職系架構檢討，並提供一個公平合理的方案，讓落實建議的日期追溯至 **2008 年 11 月 27 日**，當局現時就 2009 年薪酬趨勢調查所作的任何行動均會被視為不公平和不合理。此外，香港警隊 27 000 名竭誠盡忠的男女警務人員亦不能接受公務員事務局局長認為自己拒絕與警隊討論職系架構檢討，及拒絕履行承諾於 2009 年年中取得行政長官會同行政會議決定，是正確做法的事實，並作出極差的批評。

我們在審慎考慮 2009 年的警隊薪酬調整要求時，已考慮有關 2009

**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

年薪酬趨勢調查初步結果未獲解決的問題、現時在職系架構檢討僵局中人員低落的士氣，以及其他考慮因素，包括經濟狀況、生活費用的改變和政府的財政狀況。

2009年，我們察悉生活費用一般出現上調，而消費物價指數亦出現相關變動，這些情況可參考最近的文件——“立法會參考資料摘要—2009年宣布增加退休金公告”[檔號：CSBCR/AP/4-075-005/5 Pt.12]。文件中提及公務員退休金金額將增加2.5%，以配合逐年的改善。就整體的經濟而言，我們可以參考財經事務及庫務局局長陳家強先生於5月23日發表的聲明，他宣布香港的“銀行體系穩健，我們沒有信貸危機。香港的金融結構相對地較為穩健”。我們認為政府的財政狀況一直而且繼續基礎穩固，從政府在各行業不斷的開支已經是很明顯的例子。此外，令人更加印象深刻的是政府的十大建議項目。我們認為負責任的政府須要在人才和基礎設施方面投放資源，以確保香港的成功要素不會受短視的思想所影響。香港的利益、穩定和市民信心需要依靠一支效率一流和士氣高昂的香港警隊來維持。

相信你已清楚知道在2009年6月8日的薪酬趨勢調查委員會第75次會議上，警察評議會(警評會)職方**沒有**確認2009年薪酬趨勢調查的初步結果。另外兩名委員也支持我們的立場。此外，有兩名委員在確認有關結果之前其實已表示他們的憂慮，認為有關公司實際上已考慮毫無關連的外在因素，例如經濟狀況。他們這樣做違反了薪酬趨勢調查委員會的職權範圍。事實上，當局在其中兩間公司未獲通過納入調查範圍，以及其中一間公司並未符合協議的計算準則的情況下，確認2009年薪酬趨勢調查結果的做法等於濫用有關程序。我們也關注到傳媒報道指政府正在“暗地裏進行遊說工作”，這一再肯定我們最擔心的事情，就是政府濫用有關程序。稍後，我們將會向行政長官提出此事及其他事項，以要求就2008年、2009年薪酬趨勢調查的進行，召開調查委員會會議。有關2009年薪酬趨勢調查的各項問題概要載於附件‘A’。

基於上述各點，警評會職方並不適宜根據有問題的2009年薪酬趨勢調查結果來提交薪酬調查要求。在2009年，薪酬趨勢調查委員會的警隊

代表已經以最認真和負責任的態度來處理他們的工作。我們認為共有 **119** 間經調查的公司(不論有關結果是正數或負數)符合根據行政長官會同行政會議通過制定更完備薪酬機制所訂的薪酬趨勢調查方法，而且值得信賴。2009 年薪酬趨勢調查必須剔除 L080 和 L057 這兩間公司。我們在提交警隊的薪酬調整要求時，將會考慮以 119 間獲准納入 2009 年勢調查範圍的公司所計算出來的薪酬趨勢指標，以及薪酬研究調查組在 5 月 29 日信件中所提供的資料(即低層級別：+0.75%、中層級別：+0.83%、高層級別：-1.59%)。

警評會職方要求應用薪酬趨勢總指標，而無須跟隨當局扣減增薪額的做法，因為現時 75% 的警隊成員並無領取任何按年增薪額，以及考慮以下因素：

- (a) 當局應全面執行職系架構檢討的建議，但警評會職方於 2009 年 2 月 26 日提交公務員事務局局長的警評會職方職系架構檢討文件 2/PPS(修訂本)中所述被認為有問題的建議則除外；
- (b) 當局應全面落實警評會職方職系架構檢討文件 2/PPS 所載的建議，**然後才**應用薪酬趨勢調查的結果(119 間獲通過的公司)；
- (c) 盡快落實上述第(a)、(b) 段所述建議，並按照既定做法，把實施日期追溯至公布職系架構檢討報告書的日期，即 2008 年 11 月 27 日；以及
- (d) 士氣低落是警隊內一個嚴重的問題，而大部分人員對當局延遲執行職系架構檢討建議的做法均感到失望。現時，警務人員與當局之間的信任關係已經破裂。警評會職方正承受越來越大的壓力，被迫就薪酬的問題採取較激進和高姿態的行動。

我們認為任何凍薪建議是嚴重偏離行政長官會同行政會議所通過更完備薪酬機制的做法。我們提出這些意見是因為我們明白到現時的情況非常嚴竣，並要求公務員事務局局長在提交行政長官會同行政會議的意見

書，以及提交立法會公務員及資助機構員工事務委員會的任何文件中**全面**包括我們的意見。雖然警評會職方已隨時準備以認真、理性和負責任的方式來處理由職系架構檢討和 2009 年薪酬趨勢調查所引起的問題，但我們卻不能預計能無止境地令人員保持冷靜。在未來數個星期內，我們促請當局開始以負責任的態度，來處理職系架構檢討和 2009 年薪酬趨勢調查的問題。

(簽署) 警司協會 主席岑維健	(簽署) 香港警務督察協會 主席廖潔明	(簽署) 海外督察協會 主席韋理民	(簽署) 警察員佐級協會 主席鍾錦華
-----------------------	---------------------------	-------------------------	--------------------------

副本送：

行政長官辦公室

政務司司長

公務員事務局局長(經辦人：孫玉菡先生)

警務處處長

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會主席

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會警務人員小組委員會主席

立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席

SF(1) in SS/C 1/12、SF(8) in SS/C 1/12

2009 年 6 月 11 日



### 2009 年薪酬趨勢調查

在 2009 年 6 月 8 日舉行的薪酬趨勢調查委員會(委員會)會議上，委員對 2009 年薪酬趨勢調查的初步結果意見分歧。其中，警察評議會(警評會)職方代表及另外兩名委員會委員未能支持有關方面把不妥為符合附錄 B 第 11(a)(iii)段訂明現有準則的任何公司納入調查範圍。他們代着來自職方評議會十名職方委員的其中四名，並獲得超過 100 000 名會員的支持，佔 160 000 名公務員的大多數。此外，對於有關方面把某間公司納入調查的做法，另外兩名委員會職方代表則提出了他們的保留意見和不明確的立場。不過，他們最後也確認了有關結果，違反了其身為委員會委員的專職。薪酬研究調查組(調查組)監督和委員會主席蔡惠琴女士一直選擇性地公開有關資料，以致委員會會議的程序被濫用，又未能提供所需資料，以便委員在知情的情況下作出適當的決定。調查組拒絕讓委員適當地檢閱令委員有不同意見的兩間公司的文件，以及剔除另外 20 間公司的做法，已經令人懷疑調查組和有關程序的公信力。

2009 年薪酬趨勢調查的**初步**結果，是在 2009 年 5 月 18 日下午舉行的委員會第 73 次會議上公布的。在 2009 年 5 月 25 日舉行的委員會第 74 次會議上，警評會職方表示在確認有關結果方面有困難，故委員會再定於 2009 年 6 月 8 日舉行另一次會議。雖然警評會職方曾於 2009 年 6 月 1 日和 6 月 5 日兩度與調查組監督關麗琴女士會面，但其後仍然未能在 2009 年 6 月 8 日委員會第 75 次會議上，確認 2009 年薪酬趨勢調查的初步結果。有關原因已經列述發給委員會主席蔡惠琴女士的信件中，現概述如下：

- (i) 獲納入調查範圍的其中**兩間**公司未曾經委員會適當的通過，違反了既定的機制；

- (ii) 據知其中一間公司在 2008 年薪酬趨勢調查中曾經被剔除，然後又被納入 2009 年薪酬趨勢調查，對該兩年的調查結果造成明顯的影響。該公司於 2008 年被剔除是因為當年該公司的薪酬制度曾經進行徹底的改革，把有關薪酬的責任由人力資源部交予個別部門經理。然後有關經理會以一籃子因素包括“內外對比關係”來釐定屬下員工的基本薪酬調整。據調查組人員在其檔案資料中表示，該公司被剔除是因為不符合調查方法第 11(a)(iii)段的規定——逐年比較不再恰當；以及不符合第 11(d)段的規定——內外對比關係。據調查組向警評會職方提供的資料顯示，該公司的新薪酬制度在 2009 年並無改變，而該公司本身繼續無法分開非薪酬趨勢因素與薪酬趨勢因素，這情況一直維持至 2009 年 3 月 4 日。當日，該公司表示他們已能夠分開有關因素，原因是管理層已決定採取特殊措施，放棄其薪酬制度，並於 2009 年就基本薪金作出凍薪安排。因此，當局不宜把該公司納入 2009 年的調查範圍。
- (iii) 此外，我們認為把有關公司納入調查範圍，不應根據一次性特殊薪酬政策的改變而定。當局應確認實際的情況，即是在 2009 年，該公司仍然訂有其薪酬政策，並就薪酬採取新方向。根據有關政策，部門經理在考慮基本薪酬調整時，必須考慮不同因素，包括內外對比關係。2009 年的一次性凍薪安排表示，雖然數據本身不包括因內外對比關係而引致的調整，但卻不能掩飾該公司仍然就薪酬採取該種方法的事實，故不能在 2009 年分開有關數據。該公司聲稱他們能在 2010 年分開有關數據的講法仍有待確認，但這並不能改變其不宜納入 2008 年、2009 年調查範圍的事實；以及
- (iv) 在 2008 年 5 月 14 日、10 月 10 日和 2009 年 1 月 7 日的委員會會議上，當局並無向委員解釋上述任何一點，這情況令人非常關注。顯然，公司 L080 必須根據與去年相同的理由而在今年的調查中被剔除，即未能符合協議調查方法第 11(a)(iii)段和第 11(d)段的規定。我們亦一再重覆表示，公司 L080 從未獲委員會通過

納入 2009 年薪酬趨勢調查範圍。因此，監督不宜就此作出任何假定。

只有嚴格遵守現時的調查方法才可確保調查的公信力。當局必須從調查中剔除任何公司，假如公司業務、規模或薪俸結構出現很大變化，以致不再適宜把已提供的資料與去年提供的數據進行比較。委員會委員曾經就調查報告擬稿，向調查組監督提出合理的質詢。委員會委員有責任確保調查過程公平合理，而他們擔任這項重要工作的目的，是要維護這項每年一度薪酬調查及其過程的公信力和誠信。

雖然我們有信心由該 119 間公司所計算的調查結果值得信賴，並代表 2009 年香港市場薪酬的變動情況，但 2009 年薪酬趨勢調查的過程是存在着問題的。

(Chinese version only)

(只附中文版)

紀律部隊評議會(職方)

Disciplined Services Consultative Council  
(Staff Side)

Annex C

附件 C

本函檔號：SSDSCC/P-3  
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/62Room 139  
Central Government Offices  
East Wing  
Lower Albert Road  
Hong Kong  
Tel. No. 2810 2703  
Fax No. 2537 6937中環下亞厘畢道  
中區政府合署西座十樓  
公務員事務局局長  
俞宗怡女士  
俞局長：

## 二零零九至一零年度公務員薪酬調整

紀評(職方)對二零零九至一零年度公務員薪酬調整  
的意見如下：

- (i) 紀評(職方)絕對相信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，在進行二零零九年薪酬趨勢調查期間，是根據慣常機制，並按經核准的調查方法，以專業及不偏不倚的原則和態度進行調查；
- (ii) 紀評(職方)確認由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的二零零九年薪酬趨勢調查報告結果；

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  
Aircrewmen 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香港海關職員工會  
Hong Kong Customs  
Officers Union香港消防控制組職員會  
Hong Kong Fire Services  
Control Staff's Union香港消防處總員會  
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

- (iii) 紀評(職方)支持政府按既定的機制，決定二零零九至一零年度公務員的薪酬調整幅度，即除考慮薪酬趨勢淨指標外，政府亦應考慮經濟狀況、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；及
- (iv) 紀評(職方)願意與政府和市民共度時艱，但政府亦必須按機制，落實紀律人員薪俸及服務條件常務委員會於二零零八年十一月二十七日公布的職系架構檢討報告書內所有能提升紀律部隊士氣的建議，如提高各職級頂薪點的建議，生效日期應定為二零零九年四月一日，並具追溯效力。

紀律部隊評議會(職方)主席倪錫水



二零零九年六月九日

Rm. 137, 1/F,  
Central Government Offices,  
East Wing,  
20 Lower Albert Road,  
Hong Kong.

**第一標準薪級公務員評議會(職方)**  
**MODEL SCALE 1 STAFF CONSULTATIVE COUNCIL**  
**(STAFF SIDE)**

Tel No.: 2810 2209  
Fax No.: 2537 8630  
E-mail: crystal\_yk\_lee@csb.gov.hk

香港中環下亞厘畢道二十號  
中區政府合署東座一三七室  
電話：二八一零二二零九  
傳真：二五三七八六三零

本函檔號：SSMOD/SAL/PAY/5/7/1  
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/62

香港中環雪廠街 11 號  
中區政府合署西座  
公務員事務局局長  
俞宗怡女士

俞局長：

**二零零九至一零年度公務員薪酬調整**

本評議會（職方）以下成員工會，包括政府僱員工會、政府人員協會、政府市政職工總會、香港公務員總工會、漁農自然護理署職工會、香港政府水務署職工會及政府產業看管人員協會，建議本年度基層公務員的薪金維持不變。

根據薪酬趨勢調查結果，低層薪金級別的總指標在扣除相應的遞增薪額開支後，僅出現輕微的負數。事實上，政府在考慮公務員的薪酬調整時，除了參考薪酬趨勢淨指標外，亦應顧及其他重要因素如員工士氣，經濟狀況及職方對薪酬調整的要求。

政府已多年沒有招聘第一標準薪級公務員，加上自然流失的問題，基層員工的工作量及工作壓力均有增無減。再者，在面對新型流感的威脅下，公務員緊守崗位，全力抗疫。假如政府在今年削減基層員工的薪酬，定必打擊員工的士氣。

在金融海嘯的影響下，香港經濟持續下滑。政府理應鼓勵市民消費，刺激經濟增長；削減薪酬，卻會影響員工的消費意欲，亦可能在社會上產生連帶反應。

就第一標準薪級公務員而言，絕大部份的員工已達頂薪點，不會有按年遞加的增薪。雖然本港通脹開始放緩，但並未全面反映在日常生活的本開支中。凍薪建議有助維持基層員工的現有生活水平。

最後，我們希望局方慎重考慮各方因素後，才就本年度的公務員薪酬調整幅度作出決定。最終，我們會尊重現行的薪酬趨勢調整機制。

第一標準薪級公務員評議會  
職方主席



二零零九年六月九日