

立法會參考資料摘要

二零一二至一三年度公務員薪酬調整

引言

在二零一二年六月五日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**向四個中央評議會¹職方提出以下薪酬調整方案，其生效日期追溯至二零一二年四月一日—

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為**5.26%**(相等於高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)；
- (b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為**5.80%**(相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)；以及
- (c) 低層薪金級別的公務員，薪酬調整按「調高」安排處理，加薪幅度為**5.80%**(相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)²。

理據

(a) 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。當局按照更完備的公務員薪酬調整機制定期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。這三類調查分別為：

¹ 四個中央評議會是高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會、警察評議會和紀律部隊評議會。

² 按照「調高」安排，倘若中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標較低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標為高，低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度會與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同。這項安排是在一九八九年應一九八八年專責調查委員會的建議而實行，其中一個理據是較低收入員工大多已達頂薪點，不再每年獲得遞加增薪。

(a)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；(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。

(b) 薪酬趨勢調查機制

3. 每年的薪酬趨勢調查由三方組成的薪酬趨勢調查委員會³授權進行。薪酬趨勢調查蒐集各主要經濟行業內參與調查機構僱員的基本薪金和額外酬金(例如花紅等)的按年變動。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)的公司蒐集到的薪酬調整數據，會分別按 75%和 25%的比重整合。調查蒐集所得的數據，會按三個薪金級別(即高層、中層及低層⁴)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。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(以佔該薪金級別的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⁵。

(c) 每年薪酬調整的流程

4. 在每年薪酬趨勢調查完成後，當局會邀請行政長官會同行政會議，在考慮以下六項因素後，就向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

³ 薪酬趨勢調查委員會的成員，包括四個中央評議會職方的代表、政府代表，以及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成員。

⁴ 在二零一二年的薪酬趨勢調查中，三個薪金級別的薪幅分別為一

(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 51,671 元至 103,900 元；

(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 16,855 元至 51,670 元；以及

(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 16,855 元。

⁵ 一九八八年專責調查委員會建議，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。

的薪酬調整要求有所不同，當局會再次諮詢職方，然後由行政長官會同行政會議作最終決定。

(d) 二零一二年薪酬趨勢調查

5. 二零一二年薪酬趨勢調查的調查期涵蓋二零一一年四月二日至二零一二年四月一日的 12 個月。在進行調查前，薪酬趨勢調查委員會全體委員一致同意剔除為遵守法定最低工資(由二零一一年五月一日起生效)規定而作出的薪酬調整⁶。基於上述原則，二零一二年薪酬趨勢調查蒐集了 112 間公司共 182 009 名僱員(包括 84 間規模較大的公司中的 180 032 名僱員和 28 間規模較小的公司中的 1 977 名僱員)的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零一二年薪酬趨勢調查結果⁷載於下表—

薪金級別	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	4.70%	1.31%	6.01%
中層	5.28%	1.36%	6.64%
低層	4.74%	0.97%	5.71%

6. 從上述數據所計算出的薪酬趨勢淨指標(即從薪酬趨勢總指標扣除二零一一至一二年度各薪金級別的公務員遞增薪額開支)如下—

薪金級別	薪酬趨勢總指標 [C]	遞增薪額開支 [D]	薪酬趨勢淨指標 [C] - [D]
高層	6.01%	0.75%	5.26%
中層	6.64%	0.84%	5.80%
低層	5.71%	1.15%	4.56%

(e) 香港經濟狀況

7. 香港經濟經過二零一一年 5.0%的穩步增長後，在二零一二年首季顯著放緩，經濟按年增長只有 0.4%。展望將來，外圍環境仍存在明顯的下行風險，二零一二年全年經濟增長預測的上下限區間較大(即本地生產總值有 1%至 3%的實質增長)，正

⁶ 這是因為按照既定的調查方法，薪酬趨勢調查只包括基於以下因素而給予僱員的薪金調整：(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。

⁷ 二零一二年薪酬趨勢調查的結果在二零一二年五月二十二日獲薪酬趨勢調查委員會全部成員確認。

正反映了有關的風險。假如歐元區的主權債務問題沒有突然惡化，上述經濟預測應可以實現。

8. 勞工收入(包括各階層的僱員及東主)在二零一一年全年上升 7.9%，在二零一一年第四季則按年上升 9.1%。督導級及以下僱員的名義工資在二零一一年全年升幅達 8.1%，而二零一一年十二月則比去年上升了 9.4%。勞工市場於二零一二年開始至今維持在全民就業狀態，在截至二零一二年四月底的三個月內，經季節調整的失業率仍維持在 3.3%的低水平，二零一二年首季全職僱員的就業收入按年增長 5.6%。展望將來，現時僱主普遍正面的招聘意欲應會為勞工市場帶來短期的正面作用。但勞工市場的前景將會因為外圍的不明朗因素(特別是歐元區債務問題再次變得緊張)而充滿挑戰，並取決於私營機構創造職位的速度，是否足以吸納暑假期間勞工供應的增加。

(f) 生活費用

9. 通脹自二零一零年年底起持續攀升，期間幾乎沒有停止，至踏入二零一二年後始見放緩。二零一二年首四個月的整體綜合消費物價指數上升了 5.1%，而二零一一年第四季的升幅則為 5.7%。截至二零一二年三月止的十二個月內，整體通脹為 5.6%。預料通脹會進一步放緩。二零一二年的整體通脹率預計為 3.5%。

(g) 政府的財政狀況

10. 二零一一至一二年度政府的綜合盈餘為 737 億元，相等於本地生產總值的 3.9%。截至二零一二年三月底，財政儲備為 6,691 億元，相等於 22 個月的政府開支。預計二零一二至一三年度會有 34 億元的輕微財赤，相等於本地生產總值的 0.2%。其後直至二零一六至一七年度為止，除二零一五至一六年度外，預計綜合帳目每年均會錄得盈餘。

(h) 職方對薪酬調整的要求

A 至 D 11. 四個中央評議會職方對薪酬調整的要求(載於附件 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
(I) 高級公務員評議會			
(a) 香港政府華員會	5.80%	5.80%	5.80%
(b) 香港海外公務員協會	5.26%	5.80%	4.56%

(c) 香港高級公務員協會	5.26%	5.80%	4.56%
(II) 警察評議會	7.00%	7.00%	不適用
(III) 紀律部隊評議會	5.26%	5.80%	4.56%
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	不適用	不適用	5.80%

12. 概括而言，半數的薪酬調整要求都是把加薪幅度與每個薪金級別的薪酬趨勢淨指標掛鈎。至於另外半數，警察評議會要求高層及中層薪金級別加薪 7%；香港政府華員會要求全體公務員加薪 5.8%(即中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)；而第一標準薪級公務員評議會則要求一如以往數年的做法，引用「調高」安排。紀律部隊評議會雖然沒有正式在其薪酬調整要求中提出「調高」安排，但對引用「調高」安排表示支持。

(i) 員工士氣

13. 由於二零一二年薪酬趨勢調查完全按照既定機制進行，故公務員普遍接受調查結果。公務員普遍期望薪酬調整方案會與相關的薪酬趨勢淨指標看齊，並採用「調高」安排。

(j) 建議的公務員薪酬調整方案

14. 考慮上文第 5 至 13 段所述的各項因素後，行政長官會同行政會議決定向職方提出二零一二至一三年度薪酬調整方案如下—

薪金級別	公務員人數 ⁸	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 304	不適用 ⁹	5.26%
高層	18 034	5.26%	5.26%
中層	115 823	5.80%	5.80%
低層	23 997	4.56%	5.80%

15. 高層薪金級別和中層薪金級別公務員的薪酬調整方案，與相關的薪酬趨勢淨指標看齊(即高層薪金級別加薪 5.26%，中層薪金級別加薪 5.80%)。每年薪酬趨勢調查均不涵蓋首長級公務

⁸ 數字反映截至二零一二年三月三十一日的情況，並包括約 19 000 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。

⁹ 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。

員。按照沿用的做法，首長級公務員的薪酬調整方案與高層薪金級別看齊(即加薪 5.26%)。

16. 考慮到二零一一至一二年度的通脹壓力，低層薪金級別的薪酬調整方案採用了「調高」安排。把現時的薪酬調整方案，與這個薪金級別的加薪幅度定於相關的薪酬趨勢淨指標(即 4.56%)作比較，每年將涉及約 1.01 億元的額外財政開支。

17. 應注意的是，本年採用「調高」安排的決定，是因應二零一二至一三年度薪酬調整的情況而作出的，故不應期望行政長官會同行政會議今後均一定會採用「調高」安排。採用「調高」安排，會令低層薪金級別的薪酬調整較其薪酬趨勢淨指標高出 1.24 個百分點。這方案可能會擴大低層薪金級別公務員與私營機構內擔任相若職位者的薪酬差距；而有關差距(如有的話)將反映於薪常會即將進行的薪酬水平調查¹⁰。

(k) 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二零一二年四月一日。

其他相關事項

(a) 法官及司法人員

19. 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。在收到司法人員薪俸及服務條件常務委員會的意見後，行政長官會同行政會議會另行作出決定。

(b) 政治任命官員

20. 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。二零一二至一三年度的公務員薪酬調整決定將不適用於政治任命官員。

¹⁰ 如上文第二段所述，當局每六年進行一次薪酬水平調查，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在二零零六年進行，而下一次調查應於二零一二年進行。薪常會已接受當局邀請，進行下一次薪酬水平調查，但尚未決定調查的參照日期。

(c) 非公務員合約僱員

21. 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等。由於非公務員合約僱員的薪酬管理安排有別於公務員，故二零一二至一三年度的公務員薪酬調整決定將不適用於非公務員合約僱員。

(d) 資助機構員工

22. 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。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。

23. 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。當公務員的薪酬向上調整，資助金額的額外撥備一般會按公務員加薪幅度的加權平均數¹¹而調整。我們在二零一二至一三年度會繼續遵循既定的做法。個別的資助機構作為僱主，可決定應否和如何調整其員工的薪酬。待有了二零一二至一三年度公務員薪酬調整的決定，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。

影響

24. 薪酬調整方案符合《基本法》的規定。方案對可持續發展、人權、生產力和環境沒有影響。

25. 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

¹¹ 如二零一二至一三年度公務員的薪酬確實按上文第一段的建議調整，則公務員薪酬調整的加權平均數為 5.64%。

	以百萬元為單位
(a) 公務員	4,043 ¹²
(b) 廉政公署人員 ¹³	35
(c) 資助機構	4,520 ¹⁴
(d) 輔助部隊	10
合計	8,608

26. 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合共佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約 15%。由於建議的薪酬調整方案與去年私營機構的薪酬調整大致相若，對整體勞工市場的影響應該不大。薪酬調整對通脹的影響亦應屬溫和。

宣傳安排

27. 公務員事務局局長在今天(二零一二年六月五日)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

28. 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
二零一二年六月五日

¹² 包括約 19 000 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的薪酬調整所引致的額外開支，金額約為 4.05 億元。這個數字也包括支付予在二零一二至一三年度退休的公務員的預計額外退休金開支，數額約為 5.1 億元。

¹³ 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。

¹⁴ 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。



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: (89) In 2/7/CCSA(XX)

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:

2012-13 年度公務員薪酬應劃一上調 5.8%

經全面考慮多項因素，香港政府華員會茲向政府提出本會的要求：2012-2013 年度高、中、低層公務員的薪酬調整幅度劃一為 5.8%。

(1) 各級公務員有理由分享經濟成果及維持購買力

根據統計處資料，本港經濟平穩增長，本地首季生產總值按年實質躍升了 3%。按消費物價指數按年變動，至本年度 3 月底甲類及乙類消費物價指數分別為 5.74% 及 5.8%，並預料今年稍後，通脹率會持續上升。作為打工仔的公務員，同樣受到不斷飆升的通脹的衝擊。政府作為全港最大的良好僱主，不但需要協助他們紓緩通脹，還應維持他們的購買力，以分享經濟成果。

事實上，自 1974 年確立的公務員薪酬調整機制，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。事實上，回歸 15 年，公務員便曾經歷了多次凍薪和減薪。近至 2009 年，高層薪金級別公務員便會減薪 5.38%，以協助政府紓困。同理，在這機制之下，容許公務員分享經濟成果及維持其購買力，亦為應有之義。何況，正如所知，即使參考最新，但實質上是早已過去的上一年度的薪酬趨勢調查結果，公務員的薪酬調整實際上是滯後的行動。

故此，容許公務員薪調劃一調薪 5.8% 為機制所容許及政府應有之舉。

(2) 2009 年高層級別公務員曾被不合理地多減薪 3.2%

2009 年因有問題公司被不合理地納入薪酬趨勢調查結果之中，致公務員薪酬調整重要參照因素之一的薪酬趨勢指標被嚴重扭曲，導致高層公務員被不合理地多減薪 3.2%，招致了不必要的損失。

事實上，今次因中層與高層薪金級別公務員的薪酬趨勢指標，相當接近，只相差 0.54%，即使劃一調薪，對高層公務員實質上只具象徵意義，但可充分體現政府的善意。

(3) 低層公務員增幅不低於中高層符合社會公義

劃一調薪，亦可容許低層公務員追上通脹、維持購買力，並可避免加劇社會上的貧富懸殊，符合社會公義。

本會必須指出：讓低層公務員與中層“掛鈎”的“調高”安排，是自 1989 年以來的一貫做法，已是現行公務員薪酬調整機制的不可或缺的組成部分。繼續容許低層公務員增幅不低於中高層，亦可繼續展示政府對低層公員的關顧，為政府應有之義。

(4) 有利增加士氣、有利團隊的建立

政府換屆在即，一支穩定、士氣高昂、政治中立的公務員團隊至關重要。容許劃一調薪至 5.8%，將可增加隊伍的凝聚力。

據上述，懇請政府認真考慮本會的要求和理據，容許高、中、低層公務員 2012-2013 年度的薪酬調整幅度劃一為 5.8%。

“邀請” 職方提出薪調要求屬不當

此外，本會尚須指出：貴局於 2012 年 5 月 11 日來函“邀請”中央評議會職方就 2012-2013 年度的薪酬調整提出要求，有不當之處。

根據自 1974 年確立的公務員薪酬調整機制，多年來，正常情況下，薪酬趨勢調查結果在中央評議會職方審核之前，貴局只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；我們職方則會在考慮多項因素後，主動向政府提出薪酬調整要求，從來不須貴局來函“邀請”。

貴局的“邀請”實質上既偏離了現行機制，亦容易被理解為：提出薪酬調整要求並非中央評議會職方的權利，端視乎貴局“邀請”與否，隱含對中央評議會職方地位的貶損，亦偏離了現行機制。尚祈貴局注意！

副會長



謹啓

(利葵燕)

2012年5月23日

English version only

只附英文版

Annex A
附件 A

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

Miss Denise YUE
Secretary for the Civil Service
9/F, West Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong

Dear Miss YUE,

23 May 2012

2012/13 Civil Service Pay Adjustment

On behalf of the HKSGOA and AECS, we wish to inform you of our pay claim. Having regard to the Pay Trend Indicators (PTIs) for the three salary bands, the state of the economy, the government's healthy financial position, the cost of living as well as the need to sustain the stability and morale of the Civil Service, it is our view that the civil service pay adjustment for 2012/2013 should be pegged at the Net PTIs at 5.26% for the upper salary band, 5.80% for the middle salary band and 4.56% for the lower salary band.

Yours sincerely,



(Philip KWOK)
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/4-085-001/70 Pt. 2

23rd May 2012

The Hon Denise YUE Chung-ye, GBS, JP
 Secretary for the Civil Service
 9/F., West Wing, Central Government Offices,
 2 Tim Mei Avenue,
 Tamar, Hong Kong.

Dear Miss YUE,

Pay Claim
2012-13 Civil Service Pay Adjustment

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/70 Pt. 2 dated 11th May 2012.


We note the pay trend indicators that reflect changes in pay for 112 private sector companies since April 2011 at the Lower band 5.71 %, the Middle band 6.64 % and the Upper band 6.01%. During our meeting with the Pay Survey Research Unit on Tuesday 17th May 2012, we clearly presented our observations on the contents and results of the Pay Trend Survey.

With an ever increasing workload and high public expectations, we continue to deliver essential and highly professional frontline services within our community. We believe the community fully appreciates our role and supports 'fair and reasonable pay for Police'. As stated in our letter to you under reference CP PER SS C/4-85/2 dated 23rd April 2012, the rate of inflation is an imperative factor to be considered in a suitable level of pay rise. Inflation is noted to be considerably higher than the Net Pay Trend Indicators. We therefore look to this year's adjustment to at least meet the rising cost of living. The importance of Police Officers' morale should similarly be considered as a vital factor in awarding Officers suitable remuneration. Officers continue to call for a second Grade Structure Review in that the first GSR, whilst meeting some, did not address all issues or justified demands. Officers find themselves in deficit of their due remuneration. It is imperative that factor is considered.

Our pay claim is for a pay adjustment that takes account of the above and other factors. We therefore seek not less than 7% pay increase for the Middle and Upper bands.

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
---	--	---	---

Yours sincerely,



SHAM Wai-kin
Chairman
SPA



Ben TSANG
Chairman
HKPIA



Ron ABBOTT
Chairman
OIA



Joe CHAN
Chairman
JPOA

c.c.

Commissioner of Police

Chairman of Standing Committee on Disciplined Services Salaries and Conditions of Service

Chairmen of the Staff Side of the Central Staff Consultative Councils

紀律部隊評議會(職方)
Disciplined Services Consultative Council
(Staff Side)

本函檔號：SSDSCC/P-3

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
政府總部西翼九樓
公務員事務局局長
俞宗怡女士

俞局長：

二零一二至一三年度公務員薪酬調整

紀評(職方)建議 2012 至 2013 年度公務員薪酬加幅如下：

薪金級別	建議薪酬加幅
高層	5.26%
中層	5.80%
低層	4.56%

以上的建議是參考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 2012 年的薪酬趨勢調查結果及各薪金級別的遞增薪額開支。

紀評(職方)支持政府考慮將低層薪金級別公務員的薪酬調高至與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標的水平。

紀律部隊評議會(職方)主席文少峰



二零一二年五月二十三日

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)
香港消防處救護員會
Hong Kong Fire
Services Department
Ambulance-men's Union

懲教事務職員協會(初級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Junior Section)
香港消防處救護主任協會
Hong Kong Fire Services
Department Ambulance
Officers Association

香港海關官員協會
Association of Customs &
Excise Service Officers
香港消防主任協會
Hong Kong Fire Services
Officers Association

香港海關關員工會
Hong Kong Customs
Officers Union
香港消防總職工總會
Hong Kong Fire Services
Department
Staffs General Association

香港入境事務助理員工會
Hong Kong Immigration
Assistants Union

香港消防控制組職員會
Hong Kong Fire Services
Control Staff's Union
入境事務主任協會
Immigration Service
Officers Association

Chinese version only

只附中文版

Annex D

附件 D

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.26
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/70 Pt.2

香港添馬添美道2號
政府總部西翼
公務員事務局局長
俞宗怡女士

尊敬的俞局長：

二零一二至一三年度公務員薪酬調整

局方在2012年5月11日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/70 Pt.2)收悉，現作出以下回覆。

第一標準薪級公務員評議會(職方)建議本年度低層公務員加薪5.8%與中層看齊。

根據政府統計處公布的資料，截至二零一二年三月止的十二個月內，綜合消費物價指數較一年前同期平均上升5.6%，甲類、乙類及丙類消費物價指數的相應升幅則為5.7%、5.6%及5.5%。剔除所有政府一次性紓困措施的影響，相應升幅則分別為5.8%、5.9%、5.9%及5.7%。在綜合消費物價指數中，價格在二零一二年三月份錄得按年升幅的類別為食品(不包括外出用膳)(上升9.4%)，住屋(上升7.9%)，外出用膳(上升5.9%)，交通(上升4.3%；而地鐵將於6月再加價

5.4%)。這些消費項目都是基層市民的必須支出，如本年度只根據薪酬趨勢調查淨指標加薪 4.56%，低層公務員的購買力將大受影響。

職方一直尊重現行的薪酬調整機制，希望局方慎重考慮一籃子的因素，包括薪酬趨勢淨指標、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。職方認為多年來將低層公務員的薪酬加幅上調至與中層看齊已成慣例，應被視為機制的一部分。政府換屆在即，希望局方能穩定軍心，繼續採用以往的慣例將低層公務員的薪酬加幅上調至與中層看齊，相信公務員定必繼續竭盡所能支援政府為市民服務。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席李惠儀



2012年5月22日