

立法會參考資料摘要

二零一四至一五年度公務員薪酬調整

引言

在二零一四年六月十七日的會議上，行政會議**建議**，行政長官指令二零一四至一五年度的公務員薪酬依照向四個中央評議會¹職方提出的薪酬調整方案調整，追溯至二零一四年四月一日起生效—

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **5.96%**(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 **4.71%**(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」²安排處理，加薪幅度為 **4.71%**(相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)。

理據

(A) 職方對薪酬調整方案的回應

2. 按照行政長官會同行政會議於二零一四年六月十日的決定，當局已向四個中央評議會職方提出上文第一段所述的薪酬調整方案。

3. 四個中央評議會職方對薪酬調整方案的回應載於附件A至D。概括而言—

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高級公務員評議會。

2 「調高」安排指在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時，把低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度調整至與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同的安排。這項安排是在一九八九年應一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會的建議而實行的。

- (a) 香港高級公務員協會及香港海外公務員協會(高級公務員評議會的屬會)接納高層薪金級別的薪酬調整方案；
- (b) 香港政府華員會(分別為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)歡迎高層薪金級別的薪酬調整方案，但對中層及低層薪金級別的薪酬調整方案未與高層薪金級別看齊表示失望；該會並希望當局重新考慮該會提出全體公務員劃一加薪 5.96%的要求(即高層薪金級別及首長級公務員的薪酬調整方案)。香港政府華員會提出的理據，與早前在提出薪酬調整要求時所提出的理據一樣，包括—
- (i) 政府應帶頭縮窄貧富差距，免除予人「肥上瘦下」的話病；
 - (ii) 薪酬調整須維持公務員的購買力；然而，中層及低層薪金級別的薪酬調整方案卻未能追上截至二零一四年三月止的12個月內整體甲類消費物價指數的轉變(即5.1%)；
 - (iii) 行政會議所考慮的薪酬趨勢淨指標及甲類消費物價指數均為二零一三至一四年度的滯後數字；容許中層及低層薪金級別的公務員劃一加薪5.96%，僅為就年內通脹所作的一點彌補；及
 - (iv) 市民對公務員的要求日益提高，而公務員亦同時面對不少挑戰，全體公務員劃一加薪5.96%有助提升公務員士氣及增強公務員團隊的凝聚力。
- (c) 警察評議會職方對薪酬調整方案感到極度沮喪及失望。他們認為行政長官會同行政會議未有徹底考慮其薪酬調整要求，漠視他們提出要為薪酬趨勢調查機制作一次慎重及具透明度的檢討和當局應停止扣除遞增薪額開支的要求。警察評議會職方指出，「薪酬調整數字」反映他們對薪酬趨勢調查機制的疑慮未獲正視；
- (d) 紀律部隊評議會職方對中層及低層薪金級別公務員的薪酬調整方案表示失望。他們認為政府在釐定二零一四至一五年度公務員薪酬調整幅度時，應考慮所有六項相關因素。紀律部隊評議會職方亦提出，每年公務員薪酬調整的幅度不應低於該年度甲類消費物價指數的轉變；及

- (e) 第一標準薪級公務員評議會職方對低層薪金級別的薪酬調整方案感到非常失望，認為薪酬調整方案未能追上截至二零一四年三月止的 12 個月內整體甲類消費物價指數的轉變，指行政會議在決定薪酬調整方案時，未有充分考慮生活費用的變動及公務員士氣這些因素。

(B) 當局的立場

4. 職方在回應中提出的主要理據，已包括在他們早前提交的薪酬調整要求內。行政會議在決定薪酬調整方案時，已徹底考慮這些論據。對於職方的主要論據，政府的立場如下—

- (a) 指稱行政會議未有充分考慮薪酬趨勢淨指標以外其他五項因素的說法，完全沒有理據。事實上，在考慮薪酬調整方案時，行政會議已全面考慮六項相關因素，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以及公務員士氣。薪酬調整方案是經詳細考慮所有六項因素後作出的。單憑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，便認定行政會議並無考慮其他五項因素，並不合理；
- (b) 有意見要求加薪幅度不低於截至二零一四年三月止的 12 個月內整體甲類消費物價指數的轉變。就此，須注意年度公務員薪酬調整的目的並不是為追蹤通脹，故此不應期望薪酬趨勢淨指標或薪酬調整幅度必須等同或高於按照任何特定通脹指數計算的通脹率。無論如何，所有相關的消費物價指數數據(截至二零一四年三月止的 12 個月內的數字，包括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(4.4%)及只反映消費物價變動對全港 50% 住戶影響的整體甲類消費物價通脹(5.1%))，均已獲提交予行政會議作全面考慮。當局亦已引用「調高」安排，把低層薪金級別的薪酬調整方案提高至 4.71%；
- (c) 有意見指當局提出的薪酬調整方案有「肥上瘦下」之嫌，須注意二零一四年薪酬趨勢調查的結果，已客觀地反映私人市場在調查期內(由二零一三年四月二日至二零一四年四月一日)的薪酬趨勢，而薪酬趨勢調查本身亦不會針對／偏

袒任何一個薪金級別。鑑於高層及中層薪金級別的薪酬調整方案均各自依循其相應的薪酬趨勢淨指標，而低層薪金級別的薪酬調整方案亦已引用「調高」安排(令該級別的薪酬調整方案較其薪酬趨勢淨指標高 0.91%)，有關說法並不成立；

- (d) 警察評議會職方認為他們要求檢討薪酬趨勢調查機制的要求被忽視，應注意薪酬趨勢調查委員會(調查委員會)在授權進行二零一四年薪酬趨勢調查前，已按照既定機制，檢討和議定調查方法。調查委員會在進行檢討期間，亦已研究和討論員工協會就薪酬趨勢調查方法提出的各項問題。調查委員會經商議後，接納了數項由職方提出更改薪酬趨勢調查方法的建議。

事實上，自警察評議會的三個屬會(及紀律部隊評議會職方)在去年宣布退出調查委員會後，政府持續多番游說他們重返調查委員會以及參與檢討二零一四年薪酬趨勢調查方法的工作。調查委員會秘書處仍繼續向警察評議會職方發出開會通知、會議文件及記錄；亦邀請所有委員(包括警察評議會職方)就調查委員會的議程項目發表意見。無論如何，我們認為以調查的結果或行政會議的決定，斷定二零一四年薪酬趨勢調查的方法不正確是不公平的；及

- (e) 就警察評議會職方要求停止扣除遞增薪額開支的做法，應注意有關做法以及計算薪酬趨勢總指標時須包括私營機構勞績獎賞及遞增薪額的做法，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，自一九八九年開始實行的。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，為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。

5. 經考慮年度公務員薪酬調整機制下的六項相關因素和職方對薪酬調整方案的回應後，行政長官會同行政會議決定按照早前提出的方案調整二零一四至一五年度公務員的薪酬。有關決定符合保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的政策。

建議的影響

6. 二零一四至一五年度公務員薪酬調整的決定對環境、家庭、生產力及可持續發展均沒有影響；有關決定對《基本法》、財政和經濟的影響，則與二零一四年六月十日就此事宜所發出的立法會參考資料摘要所載相同。

宣傳安排

7. 公務員事務局局長在今天(二零一四年六月十七日)較早前已告知四個中央評議會職方二零一四至一五年度公務員薪酬調整的決定。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

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徐曉露女士聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局
二零一四年六月十七日

English version only

Annex A
附件 A

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

11 June 2014

Dear Mr TANG,

2014/15 Civil Service Pay Adjustment

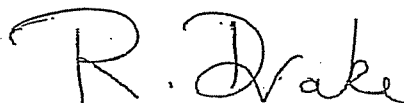
The HKSGOA and AECS wish to inform you that we accept the pay offer made by the Chief Executive-in-Council that, with effect from 1 April 2014, a pay increase of 5.96% for civil servants in the upper salary band.

We understand that the existing Pay Trend Survey and the overall Pay Adjustment mechanism would still need to be continuously refined to move with the times.

Yours sincerely,



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



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

Chinese version only

只附中文版



香港政府華員會

HONG KONG CHINESE CIVIL SERVANTS' ASSOCIATION

中國香港九龍京士柏街理運6號 8 Wylie Road, King's Park, Kowloon, Hong Kong, China

電話: (852) 2300 1066

傳真: (852) 2771 1139

電郵: info@hkccsa.org

網址: http://www.hkccsa.org



本會檔號：(197) in 2/7/CCSA (XX)
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/73

致香港特別行政區政府
公務員事務局局長
鄧國威先生

尊敬的鄧局長：

應允許高、中、低層公務員劃一薪調 5.96%

謝謝您昨天的來信，告知行政長官會同行政會議向中央評議會職方提出 2014-15 年度公務員薪酬調整方案。

本會歡迎政府提出高層薪酬級別公務員本年度的薪調為 5.96%；但對政府只調高低層薪酬級別至 4.71%，與中層看齊，未有把高、中、低層劃一調整至 5.96%，表示失望。本會期望當局重新考慮下列因素/意見，予行政長官會同行政會議作出決定：

1. 劃一高、中、低層薪調 5.96%符合社會公義
政府考慮薪酬調整時，盡量縮短高、低級公務員薪酬的差距，讓中、低層公務員多加 1.25% (只是讓他們每天可多獲 5 至 10 元的薪金，最多只可多購買 1 至 2 個麪包)，在追趕飆升的通脹時多一點點的鬆動，將免除政府予人“肥上瘦下”的詬病，並向社會展示政府有帶頭縮窄貧富差距的理念和決心，為政府應有之義。
2. 中、低層薪調追不上通脹
政府提出的本年度中、低層薪酬級別公務員的薪調方案 4.71%，連 5.11% (至本年 3 月底按年甲類消費物價指數的增幅) 的通脹也追不上，不但降低了他們的購買力，亦導致他們未能真正分享經濟的成果。政府作為全港最大的良好僱主，不但需要協助公務員紓緩通脹，還應維持他們的購買力及讓他們分享經濟成果。
3. “薪酬趨勢調查指標”及“甲類消費物價指數”均為滯後數字
事實上，上一年度的“薪酬趨勢調查指標”及“甲類消費物價指數”，均為早已過去的參考數據，滯後於當下私營市場的薪酬趨勢增幅及通脹指數，容許中、低層公務員劃一薪調至 5.96%，只是給予他們一點點的彌補，追趕目前飆升的通脹。
4. 劃一薪調 5.96%有利增加士氣、有利團隊的凝聚
各級公務員在市民要求繼續日益高漲下，特別是未來一年，本港將面對政改，能否順利進行這嚴峻挑戰，政府施政在在需要一支穩定、士氣高昂、有凝聚力、堅守崗位的公務員團隊，此為至關重要。容許公務員劃一調薪 5.96%，對提升整個團隊的士氣及凝聚力有實質積極的作用。

此外，本會亦須指出：低層公務員薪調增幅與中層“看齊”向為機制組成部份，歷史不容漠視或扭曲！

自 1989 年正式實施至今的“調高”安排 (“Bring-up” arrangement)，即低層公務員薪酬調整幅度如低於中層，會調高至中層的調整幅度的做法，一向為機制的一個組成部份；此舉體現政府體恤低層公務員的善意。本會歡迎政府按機制作出“調高”安排。

但當局來信把這原為機制的一個組成部份的“調高”，貶低為“引用了「調高」安排”，並說成：“是否引用「調高」安排”，由政府每年決定，亦指“不代表在往後的年度……必然會引用「調高」安排”。本會認為，當局如此說法，有繼續誤導行政會議及公眾之嫌。當局並沒有講清楚，現行機制自 1974 年引入以來，行政長官會同行政會議每年均會按當時的情況，以“一籃子”多項因素，考慮公務員每年的薪酬調整；自 1989 年以來低層薪酬級別的增幅與中層“看齊”的做法，同為考慮因素之一；經考慮上述多項因素後，政府才決定公務員每年薪酬調整。

本會必須再次指出，1988 年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會(Committee of Inquiry into the 1988 Civil service Pay Adjustment and Related Matters，即俗稱的“仲裁委員會”)，在研究了薪酬趨勢調查採用的方法後，在它 1989 年 3 月的《最後報告》中向當時的港英政府作出了建議：“除非另有強而有力的理由 (unless there are overriding reasons for not doing so)，否則，若較低薪酬級別的薪酬趨勢指標計算出來，較中級薪酬級別的為低，便應將之提高至同等水平”。建議為當時的行政局接納並於 1989 年正式實行至今。自此，25 年來，這“調高”安排即已成為整個公務員薪酬調整機制的不可或缺部份。當局不能漠視或扭曲這段歷史！

事實上，25 年前作此建議的 3 大理由中的其中兩個仍然存在，即：

- 理由之一，政府應“置身善待僱員的僱主之列 (be among the better paying employers in relation to the lowest paid)”——除非特區政府不再繼續殖民地政府當年訂定的公務員薪酬調整政策，不願再“置身善待僱員的僱主之列”。
- 理由之二，“較低薪酬級別職員中包括了第一標準薪級人員，他們之中約有 80% 已達到其薪級表的頂點，沒有資格再獲遞加增薪”，這種情況，至今依然。

本會希望政府重新考慮，輕微上調中、低層薪酬級別公務員的薪酬調整幅度與高層劃一至 5.96%。

署理會長



謹啓

(利葵燕)

2014 年 6 月 12 日

English version only

只附英文版

Annex B
附件 B

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/4-085-001/73

13th June 2014

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
2014-15 Civil Service Pay Adjustment**

The Police Force Council Staff Side (PFC SS) is extremely frustrated and disappointed with the pay increase offers.

There is no evidence that the CE-in-Council has considered our pay claim submission to the full extent. On the contrary, there is strong evidence to disregard the consistent flaw in the existing mechanism and the continuation with the unfair deduction of incremental factor.

First, despite our determination and proactive effort in pursuing all avenues to call for a critical and transparent review of the PTS mechanism, the pay adjustment figure is evident that our concern are once again not being addressed. This has unfortunately continued to reinforce the difficult decision that JPOA, HKPIA and OIA had made, in voicing out the need for such review by leaving the Pay Trend Survey Committee last year.

Second, the issue of deduction of incremental factor is once again not addressed despite we had clearly explained the rationale behind the unfairness and unreasonableness for continuing such deduction in the mechanism.

In summary, the CE-in-Council had made no response or address to the explicit request by the staff side to review the PTS mechanism and cease any deduction of incremental factor. Despite PFC SS had exhausted all earnest effort to convince its members that the Pay Trend Survey Committee is taking active steps to

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

consider our request, our continuing effort to re-assure harmony among our officers is losing strength. This is becoming PFC SS' pressing concern and certainly is not what PFC SS would like to see.

The PFC SS strongly urge the CE-in-Council to address the two issues with a written reply.

Yours sincerely,



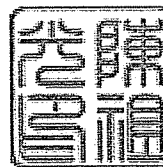
Wise CHOY
Chairman
SPA



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/4-085-001/73

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, J. P.

鄧局長：

二零一四至一五年度公務員薪酬調整

謝謝你於二零一四年六月十日的來信。茲將紀評(職方)的意見臚列如下：

- (a) 紀評(職方)認為政府在決定二零一四至一五年度公務員薪酬調整幅度時，應充分考慮公務員士氣、年內生活費用的變動、香港的經濟狀況，政府財政狀況及經濟增長成果；
- (b) 紀評(職方)認為每年的公務員薪酬調整幅度應該不低於年內甲類消費物價指數的變動，以維持基本購買力。香港社會的安定繁榮、政策措施有效推行、高質服務的提供及競爭力等等，實有賴專業、團結及高效的紀律部隊；
- (c) 對於政府提出今年的公務員薪酬調整幅度，除高層薪金級別公務員外，就中及低層薪金級別公務員薪酬調整，紀評(職方)表示失望。

紀律部隊評議會(職方)主席倪錫水



二零一四年六月十一日

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)

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

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.

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: heather_hc_chan@csb.gov.hk

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 Pl.26
來函檔號: CSBCR/PG/4-085-001/72

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

尊敬的鄧局長:

二零一四至一五年度公務員薪酬調整

局方在2014年6月10日的來信(檔號: CSBCR/PG/4-085-001/73)收悉,現作出以下回覆。

本會職方曾於2014年5月27日去信局方,要求低層薪金級別加薪5.1%。在得悉行政長官會同行政會議所提出的薪酬調整方案後,本會職方感到非常失望。

職方認為當局在考慮薪酬調整幅度時,應特別顧及生活

費用的變動及公務員士氣這些因素，至少讓公務員保持購買力。對於當局未有充分考慮這些因素，職方感到不滿。正如上次來信提到，截至二零一四年三月止的十二個月內，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 5.1%，而住屋、電力、燃氣及水，與及食品，加幅分別達 5%、5.3%及 5.1%，故此職方要求加薪 5.1% 實屬合理。

政府今次建議低層薪金級別加薪 4.71% 雖然向中層看齊，但仍然未能追上甲類消費物價指數的升幅，希望政府能體恤基層公務員的生活壓力，再次考慮本會給低層公務員加薪 5.1% 的訴求。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席李惠儀



2014 年 6 月 12 日