

立法會參考資料摘要

二零一六至一七年度公務員薪酬調整

引言

在二零一六年六月七日的會議上，行政會議**建議**，署理行政長官**指令**向四個中央評議會¹職方提出以下薪酬調整方案，生效日期追溯至二零一六年四月一日-

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為**4.19%**(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**4.68%**(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²處理，加薪幅度為**4.68%**(相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)。

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

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 「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(詳情見下文第 19 段)。

務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。為推行這項政策，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，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。這些調查包括(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。

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³後，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。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的級內遞增薪額和勞績獎賞的做法，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級內遞增薪額和勞績獎賞，則為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。

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(薪趨會)授權進行，並且予以監督。薪趨會由三方代表組成，包括四個中央評議會職方的代表、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的代表以及政府官員。每年在進行薪酬趨勢調查前，薪趨會均會檢討和議定調查方法及調查範圍，然後向公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)提交有關薪酬趨勢調查方法的建議，以供薪常會通過。薪常會在考慮薪趨會的建議後，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，薪趨會便會授權薪酬研究調查組進行年度薪酬趨勢調查。

³ 「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佔總薪金開支的百分比。

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(薪常會)及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)。

每年薪酬調整的流程

5. 在年度薪酬趨勢調查完成後，政府會邀請行政會議，在考慮包括以下的相關因素後，就向四個中央評議會職方提出的薪酬調整方案提供意見 -

- 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
- 公務員士氣

倘若建議的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，然後就二零一六至一七年度公務員薪酬調整尋求行政會議的決定。

二零一六年薪酬趨勢調查

6. 依照上文第 4 段所載的既定安排，薪趨會在授權薪酬研究調查組進行二零一六年薪酬趨勢調查前檢討和議定了調查方法。薪常會及政府全盤接納薪趨會就二零一六年薪酬趨勢調查方法所提的建議。薪趨會亦已確保二零一六年薪酬趨勢調查依照既定機制和議定的方法進行，詳情載於**附件 A**。

A

7. 二零一六年薪酬趨勢調查的調查期涵蓋二零一五年四月二日至二零一六年四月一日的 12 個月。薪趨會在調查中蒐集了 109 間公司共 151 934 名僱員(包括 80 間規模較大公司的 150 075 名僱員和 29 間規模較小公司的 1 859 名僱員)的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零一六年薪酬趨勢調查結果載列如下 -

薪金級別 ⁵	基本薪金指標 [A]	額外酬金指標 [B]	薪酬趨勢總指標 ⁶ [A] + [B]
高層	4.38%	0.90%	5.28%
中層	5.19%	0.50%	5.69%
低層	4.91%	-0.01%	4.90%

8. 按照既定做法，薪趨會於二零一六年五月二十五日舉行會議，審議二零一六年薪酬趨勢調查的結果。會上，全部12名出席會議的委員均確認二零一六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)，當中只有香港政府華員會「有保留地」確認調查結果⁷。

9. 薪趨會於二零一六年五月二十五日向政府呈交調查報告。薪酬趨勢淨指標如下-

薪金級別 ⁵	薪酬趨勢 總指標 [C]	二零一五至一六年度 遞增薪額開支 [D]	薪酬趨勢 淨指標 [C] - [D]
高層	5.28%	1.09%	4.19%
中層	5.69%	1.01%	4.68%
低層	4.90%	1.82%	3.08%

⁵ 在二零一六年薪酬趨勢調查中，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 62,236 元至 127,250 元；
(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 20,305 元至 62,235 元；以及
(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 20,305 元。

⁶ 薪酬趨勢總指標是基本薪金指標與額外酬金指標的總和。基本薪金指標涵蓋基於(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而給予僱員的薪金調整。額外酬金指標涵蓋基本薪金以外的酬金調整，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。兩項指標均不涵蓋附帶福利和津貼(例如房屋津貼、股票期權及教育津貼等)的變動。

⁷ 紀律部隊評議會的職方代表及警察評議會四個屬會中其中三個屬會的職方代表自二零一三年退出薪趨會(警司協會除外，該會以觀察員身分留在薪趨會)，但薪趨會秘書處仍繼續向他們發出開會通知、會議文件及記錄，亦邀請他們就薪趨會的議程項目表達意見，並保證他們的意見會獲薪趨會充分考慮。不過，有關職方代表維持其決定，未有參與二零一六年薪酬趨勢調查，故此亦未有向薪趨會提出任何意見。

香港經濟狀況

10. 香港經濟在二零一六年第一季進一步放緩，按年實質增幅只有 0.8%，預計在二零一六年全年會有 1%至 2%增長。儘管經濟放緩，但勞工市場整體上大致保持穩定，二零一六年二月至四月經季節性調整的失業率為 3.4%，仍處於低水平。在低失業率的環境下，工資及收入去年持續上升，名義升幅為 4%至 6%。

生活費用的變動

11. 截至二零一六年三月的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指數(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 2.7%。截至二零一六年三月的12個月內，整體及基本綜合、甲類、乙類及丙類消費物價指數⁸見下表-

	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	2.7%	3.2%	2.6%	2.1%
基本	2.5%	3.0%	2.5%	2.1%

12. 二零一六年全年的整體綜合消費物價指數預測為 2.3%⁹。上述消費物價指數的技術定義載於附件 B，以供參考。

B

政府的財政狀況

13. 二零一五至一六年度政府的綜合盈餘為 144億元，相等於本地生產總值的 0.6%。截至二零一六年三月底，財政儲備為 8,429 億元，相等於 23 個月的政府開支。二零一六至一七年度預計會有少量綜合盈餘 114 億元，相等於本地生產總值的 0.5%。根據最新的中期財政預測，政府在中期的財政狀況會維持穩健，但二零一八至一九年度及二零一九至二零年度的綜合帳目將會錄得赤字，主要由於政府就醫療改革和退休保障預留撥款。長遠而言，由於人口老化及經濟增長放緩，假如政府開支的增速持續

⁸ 來源：政府統計處在二零一六年四月二十一日公布的消費物價指數月報(二零一六年三月份)。

⁹ 預測二零一六年全年的基本綜合消費物價指數為 2%。

超越政府收入及本地生產總值的增速，即使政府只維持現有公共服務的水平，預計在約十年內便會出現結構性赤字。

職方對薪酬調整的要求

C

14. 四個中央評議會職方對薪酬調整的要求(載於附件 C)概列於下表 -

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	4.19%	4.68%	4.68%
(b) 香港海外公務員協會	5.28%	不適用	不適用
(c) 香港高級公務員協會	5.28%	不適用	不適用
(II) 警察評議會	5.60%		
(III) 紀律部隊評議會	5.68%		
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	不適用	不適用	4.68%

15. 職方對薪酬調整的要求簡述如下 -

- (a) 香港政府華員會(該會是高級公務員評議會和第一標準薪級公務員評議會的屬會)要求高層薪金級別加薪 4.19%，中層及低層薪金級別加薪 4.68%，與政府提出的薪酬調整方案相同；
- (b) 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)認為扣除遞增薪額開支的做法應予廢止，因此提出高層薪金級別加薪幅度應按照該薪金級別的薪酬趨勢總指標(即 5.28%)；
- (c) 警察評議會職方因應其獨立進行的薪酬趨勢調查結果，要求全體公務員劃一加薪 5.6%，並強調「從薪酬趨勢總指標扣除遞增薪額開支是完全不恰當及不公平」；
- (d) 紀律部隊評議會職方經考慮所有相關因素後，要求全體公務員劃一加薪 5.68%；及

- (e) 第一標準薪級公務員評議會職方要求政府採取「調高」安排，按中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標(即4.68%)調整低層薪金級別的薪酬。

員工士氣

16. 多個工會提出，由於市民對公務員的期望越來越高，加上工作量日增，要保持員工士氣，必須作出合理的加薪安排。

二零一六至一七年度的公務員薪酬調整方案

17. 經考慮上文第 6 至 16 段所列出的因素後，署理行政長官會同行政會議決定向職方提出以下的二零一六至一七年度薪酬調整方案 -

薪金級別	公務員人數 ¹⁰	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 356	不適用 ¹¹	4.19%
高層	18 732	4.19%	4.19%
中層	116 346	4.68%	4.68%
低層	29 519	3.08%	4.68%

18. 總括而言，薪酬調整方案等同各相關薪金級別的薪酬趨勢淨指標，但低層薪金級別的薪酬調整方案會作出「調高」安排。此外，由於年度薪酬趨勢調查並不涵蓋首長級公務員，按照自一九八九至九零年度以來沿用的做法，他們的薪酬調整方案與高層薪金級別相同。

19. 為低層薪金級別公務員而作的「調高」安排，自一九八九年按照一九八八年調查委員會的建議而實行，其中一個理據是，對最低薪的員工而言，政府應屬善待僱員的僱主。自此，

¹⁰ 數字反映截至二零一六年三月三十一日的情況，並包括約 19 700 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。

¹¹ 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。

除數年基於特殊考慮有所例外，每當低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標較中層薪金級別為低時，政府在考慮該年的特定情況後，都會引用「調高」安排。今年引用「調高」安排，同樣是在考慮了今年特定的情況後而作出的決定。

薪酬調整方案的生效日期

20. 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二零一六年四月一日。

其他相關事項

21. 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、非公務員合約僱員或資助機構員工(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)。有關的政策背景載述於附件 D。

D

影響

22. 薪酬調整方案符合《基本法》，包括有關人權的條文。方案亦對環境、家庭、生產力和可持續發展沒有影響，亦不涉及性別議題。

23. 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-

以百萬元為單位

(a) 公務員	4,159 ¹²
(b) 廉政公署人員 ¹³	36
(c) 資助機構	4,720 ¹⁴
(d) 輔助部隊	10
合計	8,925

24. 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 16%。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亦屬輕微。

宣傳安排

25. 公務員事務局局長在今天(二零一六年六月七日)較早前已向四個中央評議會職方提出薪酬調整方案。當局會於今天稍後發出新聞稿並安排發言人回答傳媒查詢。

查詢

26. 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張沛先生聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局
二零一六年六月七日

¹² 這數字包括約 19 700 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的薪酬調整所引致的額外開支，數額約為 3 億 9,400 萬元。這個數字亦包括支付予在 2016-17 年度退休的公務員的預計額外退休金開支，數額約為 5 億 7,100 萬元。

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人員。

¹⁴ 不包括借調到或任職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。

薪酬趨勢調查機制

年度薪酬趨勢調查由薪趨會授權進行。薪趨會由三方組成，成員包括：

- (a) 四個中央評議會職方的代表(共十名)；
- (b) 薪常會和紀常會的代表(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。

附帶福利和現金津貼(如房屋津貼)的改變，以及因內外對比關係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)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的總和，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佔總薪金開支的百分比)後，便得出該薪金級別的薪酬趨勢**淨**指標。

二零一六年薪酬趨勢調查的方法

5. 每年進行薪酬趨勢調查前，薪趨會都會檢討和議定調查方法和調查範圍。在進行檢討期間，薪趨會已研究並討論由各工會提出有關薪酬趨勢調查方法的所有事項，並已接納職方的建議，把參與調查的公司內因公司政策而只能按比例(即按他們在該年內為公司服務的時間)獲得薪酬調整的新聘僱員剔除²。

6. 除上述改變外，薪趨會同意二零一六年薪酬趨勢調查沿用二零一五年薪酬趨勢調查的方法。薪常會和政府完全接納薪趨會的觀點，並無提出其他意見。薪趨會在二零一六年二月十九日的會議上，正式授權薪酬研究調查組進行二零一六年薪酬趨勢調查。

² 過往，薪酬趨勢調查只會剔除因公司政策而不獲任何薪酬調整的新聘僱員，而只按比例獲得薪酬調整的新聘僱員則包括在內。

消費物價指數數字的技術定義

消費物價指數是一個反映住戶通常購買的消費商品和服務的價格水平變動情況的指標。政府統計處負責編製以下各項消費物價指數數列，以反映消費物價變動對不同開支範圍住戶的影響：

- 綜合消費物價指數：反映消費物價變動對整體住戶(即每月開支範圍介乎 5,600 元至 79,200 元(調整至二零一五年的價格水平)) 的影響；
- 甲類消費物價指數：對象屬較低開支範圍的住戶(即每月開支範圍介乎 5,600 元至 22,800 元(調整至二零一五年的價格水平))，約佔全部住戶 50%；
- 乙類消費物價指數：對象屬中等開支範圍的住戶(即每月開支範圍介乎 22,800 元至 39,400 元(調整至二零一五年的價格水平))，約佔全部住戶 30%；及
- 丙類消費物價指數：對象屬較高開支範圍的住戶(即每月開支範圍介乎 39,400 元至 79,200 元(調整至二零一五年的價格水平))，約佔全部住戶 10%。

2. 政府自二零零七年起推行多項一次性紓困措施，以減輕市民的負擔。根據國際指引，消費物價指數應反映消費者就該指數所涵蓋範疇內的消費商品及服務的實付開支。當中記錄的開支和價格，應該是消費者所支付的，並已計及所有折扣、補貼及大部分回贈(即使是傾向某群組的或附有條件的)。因此，所有紓困措施的影響應盡可能反映於消費物價指數中。

3. 另一方面，剔除一次性紓困措施的影響¹後而計算出來的消費物價指數，可反映基本通脹趨勢，有助作各種分析用途，故亦有需要編製。一般而言，「整體」和「基本」是用以分別表示剔除所有一次性紓困措施前和剔除後的消費物價指數。整體消費物價指數反映住戶通常購買的消費商品和服務的實際價格水平變動；而基本消費物價指數則反映剔除政府紓困措施的影響後的假設情況。

¹ 影響消費物價指數的一次性紓困措施包括(a)公營房屋租金豁免；(b)差餉寬減；(c)電費補貼；及(d)豁免僱員再培訓徵款。雖然近年尚有其他例如退稅等的紓困措施，但由於計算消費物價變動的消費商品／服務類別並不包括繳交稅款，因此有關措施不會對消費物價指數構成直接影響。

Chinese version only

只附中文版

Annex C
附件 C

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/4-085-001/77

Room 326, East Wing,
Central Government
Offices,
2 Tin 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
公務員事務局
公務員事務局局長
張雲正先生, JP

張局長：

二零一六至一七年度公務員薪酬調整

謝謝你 2016 年 5 月 13 日的來信。

紀評(職方)認為薪酬增幅理應能維持公務員的基本購買力，並讓公務員分享經濟成果。故此，參照香港的經濟增長成果和甲類消費物價指數，紀評(職方)認為 2016 至 2017 年度的公務員增薪幅度應劃一不少於 5.68%。紀評(職方)希望政府在釐定年度公務員薪幅調整時能充份考慮各項因素，例如香港經濟狀況、政府財政狀況、生活費用的變動、公務員士氣，以及職方的薪酬調整要求。

紀律部隊評議會(職方)主席

梁仲池



二零一六年五月二十七日

政府飛行服务队機師工會
Government Flying Service
Pilots' Union

政府飛行服务队空勤主任協會
Government Flying Service
Aircrews Officers Association

政府飛行服务队飛機工程師協會
Government Flying Service
Aircraft Engineers Association

政府飛行服务队機師及空勤工程師工會
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

香港消防處控制組職員會
Hong Kong Fire Services
Control Staff's Union

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

香港消防處救護主任協會
Hong Kong Fire Services
Department Ambulance
Officers Association

香港消防處主任協會
Hong Kong Fire Services
Officers Association

香港消防處職工總會
Hong Kong Fire Services
Department
Staffs General Association

香港入境事務處助理員工會
Hong Kong Immigration
Ambulance Union

入境事務主任協會
Immigration Services
Officers Association

Chinese version only

只附中文版

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: sharon_wk_chung@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/4-085-001/77

香港添馬添美道2號
政府總部西翼
公務員事務局局長
張雲正先生

張局長：

二零一六至一七年度公務員薪酬調整

局方在2016年5月13日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/77)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4.68%與中層看齊。

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5,600元至22,800元之間(調整至2015年的價格水平)，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2016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3.2%。在各類消費項目中，價格在2016年3月份錄得按年升幅最高的類別為，食品(上升6.0%)、外出用膳(上升3.8%)及住屋(上升3.4%)。這些消費項目都是基層市民的必需支出，如本年度只根據薪酬趨勢調查淨指標(3.08%)加薪，低層公務員的購買力將被削弱。

根據以往慣例，如低層公務員的薪酬加幅低於中層公務員，則低層公務員的薪酬加幅會上調至與中層看齊，職方認為這做法應被視為機制的一部分。隨著社會對公務員的要求不斷提高，公務員在工作上面對的挑戰和壓力越來越大，因此，職方期望局方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，以提升公務員士氣。

此外，政府在多年前推行自願退休計劃後凍結了招聘公務員，近年為了填補退休潮引致的空缺，很多職系均恢復了招聘，因此近年遞增薪額開支的數字持續攀升，這對已達頂薪點的同事實在有欠公平。職方希望局方能取消扣除遞增薪額的安排，讓同事可得到應得的加薪。

公務員一向竭誠為市民服務，希望局方能作全盤考慮，接受職方的建議。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席李惠儀



2016年5月27日

English version only

只附英文版

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/4-85/1

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/77

27th May 2016

The Hon. CHEUNG Wan-ching, Clement, JP
Secretary for the Civil Service,
9/F., West Wing, Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue, Tamar,
Hong Kong

Dear Mr. CHEUNG,

**Pay Claim
2016-17 Civil Service Pay Adjustment**

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/77 dated 13th May 2016, please find below the Pay Claim of the Police Force Council Staff Side (PFC SS).

We consider the net pay adjustment this year for the Police Force should be an increase of 5.6% across-the-board, which is based on the finding of our own independent pay trend survey conducted utilizing open and closed sources. We are also of the view that, as the Police Pay Scale is an integral and complete system, any adjustment to the Police Pay Scale should be made across-the-board.

If however the Government is determined to continue with a pay adjustment based on the results of the present flawed system, we must stress again that it is totally inappropriate and unfair to deduct the Payroll Cost of Increments (PCIs) from the figures of the civil service pay adjustment. The payment of increments are neither automatic nor given to every officer as a matter of right. Increments are only granted upon an assessment of an officer's performance, which must be persistently satisfactory, and officers who are already on their maximum pay point are not eligible to any increment. It is extremely discouraging for our officers to see the fruits of their hard-work, which should be awarded in the form of increments, taken away as a result of the annual pay adjustment. It is even more disheartening for our officers who are on their maximum increment, which currently comprising approximately 60% of the total number of officers in the Force, to have their annual pay adjustment

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

deducted by the PCI, without any award of increments. Deducting the incremental value from the pay adjustment figures is in fact a penalty to all officers in the Force, with those on maximum increment suffering the most. We have raised this problem in our previous pay claim letters. We are deeply disappointed and increasingly frustrated that our valid and pressing concerns appear to have persistently been ignored. **We once again strongly urge the Government to immediately cease the unfair deduction of the "Payroll Cost of Increments" from the civil service pay adjustment.**

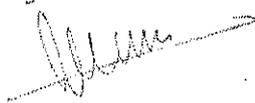
We also wish to take this opportunity to repeat our position that the mechanism and process of the civil service pay adjustment needs to be reformed. It should be borne in mind that the PFC SS has withdrawn from the Pay Trend Survey Committee, with the SPA remaining in an observer capacity. **It is our strong opinion that a new survey mechanism needs to be devised, that incorporates all involved parties, inclusive of staff side representatives.**

With an ever-increasing workload and higher public expectations, we continue to deliver essential and highly professional frontline services to the community. Fair and reasonable pay for the Police is vital in maintaining high morale and ability to provide these services. Hong Kong's GDP had a year-on-year increase of 6.2% in 2015 and a 3.1% increase in the 1st Quarter of 2016. The revised estimates of the Government Budget also shows a surplus of \$30 billion for the Financial Year 2015-16 with the fiscal reserves reaching \$860 billion. Given the vibrant state of Hong Kong's economy and the phenomenally healthy fiscal position of the Government, we consider it only fair that the living standard of Police officers should not be eroded by the rising costs of living without adequate and reasonable compensation in the form of fair pay adjustments. We look forward to receiving a just and reasonable pay offer from you.

Yours sincerely,



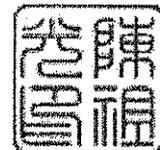
Patrick KWOK
Chairman
SPA



James LEE
Chairman
HKPIA



Ron ABBOTT
Chairman
OIA



Joe CHAN
Chairman
JPOA

c.c. Commissioner of Police

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

26 May 2016

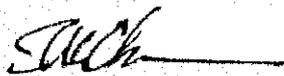
Dear Mr CHEUNG,

2016/17 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 Payroll Cost of Increments should no longer be taken into consideration for the civil service pay adjustment. Hence, the civil service pay adjustment for the upper salary band for 2016/2017 should be 5.28% as indicated by the findings of the Pay Trend Survey 2016. We have no comment about the middle and the lower salary bands.

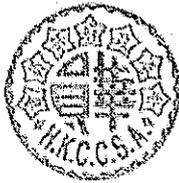
Yours sincerely,



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



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



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：(39) in 2/7/CCSA(XXI)

致香港特別行政區政府
公務員事務局局長
張雲正先生

尊敬的張局長：

2016-17 年度公務員薪酬調整事宜

首先，有鑑這次是您去年7月上旬接任後，首次處理公務員年度薪酬調整事宜，本會認為有必要向您指出：貴局2016年5月13日來信首段的如下表述並不完全準確：“按照既定機制”，行政長官會同行政會議將“在考慮6項因素後”，就公務員薪酬調整幅度作出決定。貴局2016年5月19日的新聞稿也有類似的表述。

自1973年以來，本會即已見證並直接、不間斷參與現行機制的誕生、應用和改善。因而，本會曾於近年屢次指正貴局：所謂政府在決定公務員薪酬調整幅度之時，只限於考慮貴局所述的6項因素的講法，不符合過往政府從不量化考慮因素並曾不止一次考慮過其他因素的歷史事實，既偏離了原有機制，又誤導了立法會、公眾及公務員。

必須提醒貴局：公務員年度薪酬調整機制的確立有其背景及因由，其能長久使用，有賴長期建立的公信力，須知破壞容易，建設難！為協助您和貴局對現行機制有較全面、正確的了解，茲附上時任高級公務員評議會職方主席黃河會長致立法會的文件：《公務員薪酬調整機制：過往通常的做法》，供參閱。

本會要求：高層 4.19%；中、低層 4.68%

關於 2016-17 年度公務員薪酬調整，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的香港政府華員會，經全面考慮多項因素，現向政府要求如下：高層薪金級別的薪酬調整幅度為 4.19%；中、低層薪金級別 4.68%。

本會考慮的眾多因素，包括：

(1) 參考的“薪酬趨勢指標”(Pay Trend Indicators-PTIs)實為上一年度私營機構的薪酬調整調查結果

本會注意到本港去年 GDP 有 2.4% 的增長，但現時經濟確已出現疲弱，有下滑趨勢。但必須指出的是，公務員薪酬調整的其中一個重要考慮因素，是根據上一年度私營機構的薪酬趨勢調查結果。故有關調查是滯後的調查，即使參考有關調查結果，公務員的薪酬調整實際上是落後於私營機構，只是“追補”私營機構上一年度的薪酬調整，並非如某傳媒所指，公務員是“逆市加薪”。就此，政府有必要向傳媒、公眾作出澄清，勿令誤解誤會繼續下去。

(2)各級公務員有理由維持並改善購買力、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；而容許公務員適當分享經濟成果，同為應有之義。

公務員亦為打工仔，需要政府協助他們對抗並舒緩通脹帶來的壓力，維持薪酬的購買力，並盡可能改善之，令他們得分享經濟成果。

故這次容許各級公務員的薪酬調整幅度高於與調查年度同期的甲類消費物價指數，並無不合理之處。惟鑑於現時出現的經濟持續低迷狀況，本會認為宜採克制務實的考量，故不主張提出公務員薪酬調整幅度高於薪酬趨勢淨指標的要求。

(3) 勿拋棄“低跟中” 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，須有一定的規模，並在員工薪酬方面，有一套合理和有系統的架構。其目的在體現政府須為良好僱主的政策。正是基於此，當時的港英政府接受了 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”)，除非另有強而有力的理由。這做法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。這已成為公務員薪酬調整機制的不可或缺的部分。對此，您的前任曾刻意作出歪曲的演繹，偏離了原有的機制。希望您不會“蕭規曹隨”。

(4) 穩定公務員隊伍仍至關重要

毋庸置疑，在後“佔領”、後旺角暴亂的社會，政府的管治，已經越發艱難，在本屆政府已只剩下短短約一年的任期，面對的將是持續低迷的經濟和越趨民粹化、泛政治化的局面，更須應對 9 月的立法會換屆選舉、12 月的選舉委員會選舉、明年 3 月的行政長官選舉及隨後的新舊政府的交接，情況之複雜、嚴峻及牽連影響之大，不容低估。因而，穩定公務員隊伍仍至關重要。

希望政府慎重考慮並接納本會的合理要求。

副會長



謹啟

(利葵燕)

2016 年 5 月 26 日

公務員薪酬調整機制知多少？

編者按

高級公務員評議會職方（高評）是現行一年一度的公務員薪酬調整機制的助產士，1974年以來不間斷的直接參與者，現行公務員薪酬調整機制演變的見證者。

一直參與其中的本會會長、高評職方主席黃河注意到最近出現了下列兩種情況：

其一、不少傳媒的報導或評論、社會人士（包括前高級公務員）的評論，甚至公務員團體代表的理解，似乎顯示他們對現行機制不甚了解，存有誤解。

其二、鄧國威局長更在6月4日提交立法會的文件中，宣示：“薪酬調整方案與……薪酬趨勢淨指標掛鉤（鈎）”。這說法與過往的講法和做法有明顯不同。

2013年7月2日，立法會公務員及資助機構員工事務委員會舉行特別會議，討論2013-14年度公務員薪酬調整問題。高評職方主席黃河應邀出席，簡介了現行公務員薪酬調整機制的組成、一年一度的公務員薪酬調整機制的由來和演變，以及過往的通常做法，期澄清一些誤會或曲解。

本期《華員報》全文刊登高評職方的簡介，讀之應可對現行機制有較全面、正確的了解。

公務員薪酬調整機制： 過往通常的做法

高級公務員評議會職方主席 黃河
於立法會公務員及資助機構員工事務委員會
2013年7月2日特別會議

公務員薪酬調整機制的組成

① 公務員薪酬調整機制頗為複雜。為檢討和調整公務員的薪酬，過去幾十年來，除一年一度、定期進行私營機構薪酬趨勢調查外，還進行過公務員薪俸結構的全面檢討、個別職系或職系組別的薪酬和架構檢討、私營機構高級行政人員薪酬及福利調查、附帶福利調查、公務員入職薪酬調查（現定為每3年一次）以及非首長級

公務員薪酬水平調查（現定為每6年一次），等等。這些檢討和調查共同組成了現行公務員薪酬調整機制。

② 現行一年一度的公務員薪酬調整機制無疑為公務員薪酬調整機制的其中一個重要的組成部份。它主要包括私營機構薪酬趨勢調查和官職雙方就公務員薪酬調整的幅度及理據展開的“討價還價”兩個範疇。

3 以時間先後為序，現行一年一度的公務員薪酬調整機制基本上包括了如下幾個主要環節：

- (1) 公務員薪俸及服務條件常務委員會之下的薪酬趨勢調查委員會 (PTSC — Pay Trend Survey Committee) 會就薪酬趨勢調查的方法及參與調查的公司名單開會，討論需否修訂、增減並作出決定。
- (2) 委員會轄下的薪酬研究調查組 (Pay Survey and Research Unit) 會根據協議了的調查方法及公司名單，調查私營機構僱員在上一年度的薪酬趨勢。
- (3) 薪酬研究調查組整合調查結果，經加權計算出薪酬趨勢總指標 (Gross Pay Trend Indicators) 後，將薪酬趨勢調查報告交薪酬趨勢調查委員會三方成員審核。報告會同時羅列，經減去公務員事務局提供的公務員遞增薪額開支 (Pay Roll Cost) 而得出的薪酬趨勢淨指標 (Net Pay Trend Indicators)，以及消費物價指數 (CPI) 的數據，供參考。
- (4) 薪酬趨勢調查委員會三方成員審核有關調查報告，並各自決定是否確認、有保留地確認或不確認調查的結果。
- (5) 中央評議會職方參考薪酬趨勢淨指標及其他多項因素 (每年側重點不盡相同，過往亦不限當局所規定的6項)，主動 (完全不需要當局“邀請”) 向公務員事務局提出薪酬調整的要求 (Pay Claim) 及理據。
- (6) 行政長官會同行政會議在考慮職方的要求及多項其他重要因素後會向中央評議會職方提出薪酬調整建議方案 (Pay Offer)。
- (7) 職方就政府的建議作出回應，接納或提出反建議。
- (8) 行政長官會同行政會議作最後決定，並交方案予立法會財務委員會申請撥款。

(9) 薪酬趨勢調查委員會於每年9月開會，檢討較早時進行的薪酬趨勢調查，以進一步改善調查方法 (如需要的話)。

現行一年一度公務員薪酬調整機制的由來

- 4 在現行機制誕生之前，要調整公務員的薪酬，不論是整體性或個別職系/職系組別的薪酬和架構，並沒有一個常設的、制度化的做法，每每只是隔幾年，視乎需要，由當年的港督臨時委任薪俸調查委員會 (Salaries Commission) 去檢討和提出建議。最低薪的第一標準薪級公務員則有好幾年，根據消費物價指數的上升，獲發生活費用津貼 (COLA - Cost of Living Allowance)。1968年高級公務員評議會成立以後，才由官職雙方共同成立一個常設的薪俸調查組 (Pay Investigation Unit-PIU) 開始去蒐集及分析私營機構僱員的薪酬及服務條件的資料。
- 5 1970年代初因通脹加劇，高級公務員評議會職方要求公務員薪酬較以往更頻密的調整，以維持薪酬的實際價值——購買力。1972及1973年，公務員的薪酬便根據消費物價指數而調整。然而，除此之外，參考私營機構僱員的薪酬變動日益受到關注。
- 6 由是高級公務員評議會的官職雙方催生了一年一度的薪酬趨勢調查，並參考調查結果以及其他多項因素，再協商如何按年調整整體公務員的薪酬，時在1974年，從此成為常設的、制度化的做法，並由此形成了現行的一年一度的公務員薪酬調整機制。

現行機制多年來不停演變

- 7 自39年前引入後，有關機制經歷了不停的演變，例如：
 - (1) 調查機構——由隸屬當年銓敘科的薪俸調查組，到1983年公務員薪俸及服務條件常務委員會之下的薪酬調查研究組；

- (2) 審核機構——由高級公務員評議會之下的薪俸調查組督導委員會，到1983年公務員薪俸及服務條件常務委員會之下的薪酬趨勢調查委員會；
- (3) 調查方法的檢討制度化——由需要時才檢討薪酬趨勢調查的方法，到規定每年薪酬趨勢調查結果審核後的9月定期檢討；
- (4) 進行調查期——由每年的5月提前到每年的4月；
- (5) 宣佈調整日期——由每年的7、8月，提前到6月，以縮短薪酬趨勢調查的進行和公務員薪酬調整的落實引致的時間上的差距；
- (6) 調查範圍——由最初的68間到這次的109間，私營機構的僱員人數由最初的93,000人到這次的180,253人；參與調查的公司亦隨着香港從事經濟活動人口的整體分佈情況的變化而調整，由最初為主要經濟行業的製造業居多，到如今讓位於金融及地產業；公司的規模由僱員人數全部需為100人以上的較大型公司到如今擴及到50至99人的較小型公司；
- (7) 納入調查及計算的資料數據——由最初的範圍相對狹窄，擴大到如今包括私營機構因應生活費用、公司業績、薪酬市值調整、勞績獎賞、遞增薪額、花紅及雙糧變動等因素而給予的薪金調整；
- (8) 扣減公務員遞增薪額開支——經港督根據《1968年協約》委任的1988年仲裁委員會(Committee of Inquiry - C of I)建議，由1989年起，私營機構僱員的勞績獎賞和遞增薪額必須納入調查之內，由此計算出薪酬趨勢總指標；作為對等處理，公務員3個薪金級別的遞增薪額開支亦須扣減，並從而得出薪酬趨勢淨指標，作為職方和政府考慮公務員薪酬調整幅度時，共同參考的依據。



8 透過薪俸調查組督導委員會以及其後的薪酬趨勢調查委員會，高級公務員評議會職方的成員團體，提出了許多有用的建議，為薪酬趨勢調查方法的持續改善，作出了貢獻。

過往的通常做法

9 一年一度的公務員薪酬調整機制自1974年正式誕生以來，通常的做法是：

(1) 調查：滯後一年 調整：追趕私營機構

10 每年4月1日起實施的公務員薪酬調整，都是經過對上年度私營機構的薪酬趨勢進行了調查，並根據有關調查的結果加權計算出薪酬趨勢指標。由是應知，它實際上是滯後一年的調查，而用來參考的調查結果，亦是落後一年的數據。有關薪酬調整，實際上只是追趕私營機構上一個年度的調整，絕非“帶領市場”。

(2) 公務員薪酬調整與指標向來不掛鉤

11 公務員事務局在2013年6月4日致立法會的《立法會參考資料摘要》文件中，羅列政府方案理據(見文件第14段)時聲稱：“薪酬調整方案與各相關薪金級別的薪酬趨勢淨指標掛鉤(鈎)，以維護薪酬趨勢調查和薪酬調整機制的公正性和公信力”，以“貫徹保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的政策”。如此“掛鉤”宣示，高級公務員評議會職方自1970年代初協助確立現行一年一度公務員薪酬調整機制以來，從未聽聞過或在前港英政府以及回歸後的前3屆特區政府任何文件中發現過。

12 儘管薪酬趨勢淨指標確是職方及政府雙方共同的主要考慮因素，過往亦有好幾年的公務員薪酬調整幅度相等於薪酬趨勢淨指標，但這並不等於兩者已“掛鉤”。因應每一年實際情況的不同，在考慮眾多因素中，雙方的側重點每一年均不盡相同；有時會以薪酬趨勢指標，有時會以通脹或政府的財政狀況、香港的經濟狀況作為某一年的主要考慮因素，有時會幾個因素一併考慮。當局硬要“掛鉤”，做法既不現實，更偏離過往的做法。

13 此外，多年來，政府雖羅列多項通常會予以考慮的因素，但從不作出規限，更不如近十多年般，當局單方面量化並限定考慮因素的項目只有6個。事實上，“不足之數”(shortfall)、港元貶值等其他因素，均曾被考慮過。

(3) 對抗通脹、維持購買力向來是重要考慮因素之一

14 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。

15 高級公務員評議會成立的薪俸調查組——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。

16 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”。

17 過往的做法顯示：職方曾有好幾次以生活費用的指數作為薪酬調整的主要考慮因素。

18 由此可知，職方多個團體過往以及今年以通脹作為主要考慮因素，以維持作為打工仔的公務員薪酬的購買力，並無偏離過往的做法。

(4) 引用的通脹率是落後一年的數據

19 一向以來，官職雙方正式引用的生活費用的指數，多是按消費物價指數按年變動，截止上一年度3月止12個月的通脹率。事實上，這是落後一年的數據。由是應知，即使根據過了時

的通脹率調整薪酬，它實際上只是一個追補的措施。

(5) 其他考慮因素是實時的、當下的

20 但職方在提出薪酬調整的要求或反建議，行政長官會同行政會議(回歸前是港督會同行政局)作出回應，提出薪酬調整的建議或最後決定時，雙方所考慮的其他一些因素，例如政府的財政盈餘或赤字和社會的經濟蓬勃或不景氣的狀況，等等，則向來是實時的、當下的，其影響是“立竿見影”的。

21 事實上，第一次(1974至75年)薪酬趨勢調查儘管已有結果，因1975年經濟不景，當年公務員的薪酬未獲調整，亦即凍薪。但政府在釐訂1976年的薪酬調整幅度時，接受了職方的要求，特別將1975年和1976年兩年的薪酬趨勢指標合併考慮，補回了“不足之數”。



(6) 政策和機制容許公務員分享/分擔經濟的起伏

22 1975及1976年頭兩年的凍薪及補回“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。回歸後有5年的做法也顯示，對這兩項因素的側重，決定了2002-2005年之間的凍/減薪，2009年的凍/減薪。

23 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”。

24 只是港英政府在撤退之前的幾年，故意不提容許公務員分享/分擔經濟起伏的政策，回歸後的特區政府更因遭遇好幾年的經濟衰退或不景，只講“分擔”，不講“分享”。

(7) 現行機制體現政府須是一個良好僱主的政策

25 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。

26 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，除非另有強而有力的理由。這做法同樣體現了政府須是一個良好僱主的政策。這做法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。

(8) 現行機制容許仲裁重大爭議

27 根據《1968年協約》的規定，若官職雙方無法就薪酬爭議在高級公務員評議會內達成協議，行政長官就會應職方的請求，委任一個獨立的仲裁委員會去提出仲裁建議。過往的做法顯示：現行機制曾為嚴重爭議的解決，提供了一個“軟著陸”的渠道，有利緩解尖銳的矛盾。

結論

(1) “掛鈎”既不現實，更偏離過往的做法

28 由上述可見：在現行的一年一度公務員薪酬調整機制之下，各相關薪金級別的薪酬趨勢淨指標從未與薪酬調整的幅度“掛鈎”。事實上，因應每年不同的實際情況，當局硬要“掛鈎”，既不現實，更偏離過往的做法。

(2) 事先的諮詢協商至關重要

29 若公務員事務局局長認為確有“掛鈎”的需要，或現行機制、過往做法需作任何修正，正確的做法應是先與職方充份的商討，而不是單方面作出宣示或行動。但最新的事實卻是：職方只是由2013年6月4、5日傳媒的報導及當局致立法會的文件中，才得知有關消息。再者，在此之後，儘管高級公務員評議會職方成員團體對“掛鈎”之說作出了抨擊，當局在2013年6月11日的《立法會參考資料摘要》文件中，採取了迴避的做法，既不收回之前的言論，亦不回應對它的抨擊。至今（已有3個星期）仍拒不回應。

30 這既有違45年前訂定的《1968年協約》規定的協商精神，亦不符1970、1980年代行之有效的做法。值得一提的是：其時，高級公務員評議會的官職雙方有甚多的正式和非正式的溝通、協商，特別是事先的諮詢協商。●

公務員薪酬調整的適用性

建議的公務員薪酬調整幅度，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，當局將邀請行政會議另行作出決定。
- (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。本文件所載的建議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，故本文件所載的建議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主，可決定應否和如何調整其員工的薪酬。待行政會議就二零一六至一七年度公務員薪酬調整作出決定，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。

¹ 如二零一六至一七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 4.54%。