

二零零二年公務員薪酬調整：附件

附件 A 《公職人員薪酬調整條例草案》（擬稿）

附件 B 每年薪酬趨勢調查方法

附件 C 第一標準薪級公務員評議會職方的來信

附件 D 紀律部隊評議會職方的來信

附件 E 高級公務員評議會職方的來信

DRAFT**《公職人員薪酬調整條例草案》****目錄**

條次		頁次
	第 1 部	
	導言	
1.	簡稱及生效日期	1
2.	釋義	1
	第 2 部	
	公務員	
3.	公務員的薪酬調整	2
	第 3 部	
	並非公務員的公職人員	
4.	有關公職人員的薪酬調整	3
5.	某些既非公務員亦非有關公職人員的 公職人員的薪酬調整	4
6.	審計署署長的新金額的調整	4

條次		頁次
	第 4 部	
	津貼	
7.	津貼的調整	5
	第 5 部	
	一般條文	
8.	日後的調整	6
9.	補償、補救等	6
	第 6 部	
	豁免以及附表的修訂	
10.	獲豁免的公職人員及津貼	6
11.	附表 4 的修訂	7
附表 1	公務員薪級表	7
附表 2	公職人員薪級表	8
附表 3	有關百分率	8
附表 4	獲豁免的公職人員及津貼	9

本條例草案

旨在

於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，藉着將各個公務員薪級表及公職人員薪級表的每個薪點調低[X%]，調整按照該等薪級表支薪的公職人員的薪酬；於同一日並自該日起，按同一百分率調整按照或參照任何一個該等薪級表的某個薪點而釐定薪酬的公職人員的薪酬，以及按同一百分率調整按照或參照任何一個該等薪級表的調整而調整薪酬的公職人員的薪酬；規定凡須支付予公職人員的津貼款額是按照或參照任何一個該等薪級表的某個薪點而釐定，或是按照或參照任何一個該等薪級表的調整而調整，則於同一日並自該日起，該等津貼款額須按照或參照該等經如此調整後的新級表的薪點而釐定或調整；並就相關事宜訂定條文。

由立法會制定。

第 1 部

導言

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《公職人員薪酬調整條例》。
- (2) 本條例自 2002 年 10 月 1 日起實施。

2. 釋義

在本條例中，除文意另有所指外 —

“公務員薪級表” (civil service pay scales)指附表 1 所指明的任何薪級表；

“公職人員薪級表” (public service pay scales)指附表 2 所指明的薪級表；

“有關公職人員” (relevant public officer)指《總督特派廉政專員公署條例》(第 204 章)第 2 條所指的廉署人員；

“有關百分率” (relevant percentage) —

- (a) 就公務員薪級表的任何薪點而言，指附表 3 第 1 部就該薪點而指明的百分率；
- (b) 就公職人員薪級表的任何薪點而言，指附表 3 第 2 部就該薪點而指明的百分率；

“津貼” (allowance)指薪酬以外的須支付予公職人員的任何報酬；

“薪酬” (pay)包括薪金、工資、顧問酬金、培訓津貼及酬金。

第 2 部

公務員

3. 公務員的薪酬調整

(1) 於本條例生效日期當日，各個公務員薪級表均作出如下調整：每個公務員薪級表的每個薪點所示薪酬均按有關百分率調低，而每項所得出並非\$5的倍數的結果，均調高至最接近的\$5的倍數。

(2) 按照已根據第(1)款調整的公務員薪級表須支付予公務員的薪酬，須於 2002 年 10 月 1 日並自該日起支付。

- (3) 如某公務員(並非第(2)款所指的公務員者)的薪酬是 —
- (a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表的某個薪點而釐定；
 - (b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表的調整而調整；或
 - (c) 如(a)段所述般釐定並如(b)段所述般調整，

則於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，須支付予該公務員的薪酬須按照或參照已根據第(1)款調整的公務員薪級表而釐定、調整或釐定兼調整(視屬何情況而定)。

第 3 部

並非公務員的公職人員

4. 有關公職人員的薪酬調整

(1) 在本條例生效日期當日，公職人員薪級表作出如下調整：該薪級表的每個薪點所示薪酬均按有關百分率調低，而每項所得出並非\$5的倍數的結果，均調高至最接近的\$5的倍數。

(2) 按照已根據第(1)款調整的公職人員薪級表須支付予有關公職人員的薪酬，須於 2002 年 10 月 1 日並自該日起支付。

(3) 如某有關公職人員(並非第(2)款所指的有關公職人員者)的薪酬是 —

- (a) 直接或間接按照或參照公職人員薪級表的某個薪點而釐定；

- (b) 直接或間接按照或參照公職人員新級表的調整而調整；或
- (c) 如(a)段所述般釐定並如(b)段所述般調整，

則於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，須支付予該有關公職人員的新酬須按照或參照已根據第(1)款調整的公職人員新級表而釐定、調整或釐定兼調整(視屬何情況而定)。

5. 某些既非公務員亦非有關公職人員的公職人員的新酬調整

除第 6 條另有規定外，如某公職人員(既非公務員亦非有關公職人員者)的新酬是 —

- (a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的某個薪點而釐定；
- (b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的調整而調整；或
- (c) 如(a)段所述般釐定並如(b)段所述般調整，

則於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，須支付予該公職人員的新酬須按照或參照已根據第 3(1)條調整的公務員薪級表或已根據第 4(1)條調整的公職人員薪級表(視情況所需而定)而釐定、調整或釐定兼調整(視屬何情況而定)。

6. 審計署署長的新金額的調整

(1) 儘管《核數條例》(第 122 章)第 4A 條或根據該條作出的命令另有規定，於本條例生效日期當日，審計署署長的新金額調低 [X.XX%]，而所得出結果若非 \$5 的倍數，則調高至最接近的 \$5 的倍數。

(2) 按照已根據第(1)款調整的新金額須支付予審計署署長的新金，須於 2002 年 10 月 1 日並自該日起支付。

(3) 本條並不損害在 2002 年 10 月 1 日後根據《核數條例》(第 122 章)作出的命令的施行。

第 4 部

津貼

7. 津貼的調整

如須支付予某公職人員的津貼款額是 —

- (a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的某個薪點而釐定；
- (b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的調整而調整；或
- (c) 如(a)段所述般釐定並如(b)段所述般調整，

則於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，須支付予該公職人員的津貼款額如屬就從該日或之後開始的期間而須支付或是可歸因於該等期間而支付，即須按照或參照已根據第 3(1)條調整的公務員薪級表或已根據第 4(1)條調整的公職人員薪級表(視情況所需而定)而釐定、調整或釐定兼調整(視屬何情況而定)。

第 5 部

一般條文

8. 日後的調整

本條例對須支付予公職人員的薪酬及津貼款額作出的調整，並不禁止在 2002 年 10 月 1 日後對須支付予公職人員的薪酬及津貼款額作出任何調整，亦不影響任何該等調整。

9. 補償、補救等

(1) 公職人員的僱傭合約在對本條例所作的薪酬及津貼款額調整給予明示授權所需的範圍內，予以修改。

(2) 為免生疑問，現宣布 —

(a) 任何公職人員不得僅因本條例調低須支付予該人員的薪酬或津貼款額而有權獲得補償或損害賠償；

(b) 任何公職人員不得僅因本條例調低須支付予該人員的薪酬或津貼款額而有權行使任何合約上的權利或補救。

第 6 部

豁免以及附表的修訂

10. 獲豁免的公職人員及津貼

(1) 本條例不適用於附表 4 所指明的公職人員或所指明類別的公職人員的薪酬。

(2) 本條例不適用於附表 4 所指明的津貼。

11. 附表 4 的修訂

行政長官會同行政會議可藉在憲報刊登的公告修訂附表 4。

附表 1

[第 2 條]

公務員薪級表

1. 總薪級表 — 0 點至 49 點
2. 第一標準薪級表 — 0 點至 13 點
3. 警務人員薪級表 — 1a 點至 59 點
4. 一般紀律人員(指揮官級)薪級表 — 1 點至 4 點
5. 一般紀律人員(主任級)薪級表 — 1d 點至 38 點
6. 一般紀律人員(員佐級)薪級表 — 1a 點至 27 點
7. 首長級薪級表 — D1 點至 D10 點
8. 首長級(律政人員)薪級表 — DL1 點至 DL7 點
9. 見習職級薪級表 — 1 點至 16 點
10. 技術員學徒薪級表 — 0 點至 4 點
11. 技工學徒薪級表 — 0 點至 4 點

附表 2

[第 2 條]

公職人員薪級表

廉政公署人員薪級表 — 1 點至 48 點

附表 3

[第 2 條]

有關百分率

第 1 部

公務員薪級表

<u>項</u>	<u>公務員薪級表的薪點</u>	<u>有關百分率</u>
1.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是低於 \$15,520 的公務員薪級表的薪點	X%
2.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是 \$15,520 或以上但不超過 \$47,590 的公務員薪級表的薪點	Y%
3.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是 \$47,590 以上的公務員薪級表的薪點	Z%

第 2 部

公職人員薪級表

<u>項</u>	<u>公職人員薪級表的新點</u>	<u>有關百分率</u>
1.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是低於 \$15,520 的公職人員薪級表的新點	X%
2.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是 \$15,520 或以上但不超過 \$47,590 的公職人員薪級表的新點	Y%
3.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是 \$47,590 以上的公職人員薪級表的新點	Z%

附表 4

[第 10 及 11 條]

獲豁免的公職人員

本條例並不適用而致調整以下公職人員的薪酬 —

- (a) 所支取的薪金是屬於與每年公務員薪酬調整脫鉤的入職薪酬的公職人員；
- (b) (i) 出任下述司法職位的司法人員 —
 - (A) (司法人員推薦委員會條例) (第 92 章) 附表 1 所指明的司法職位；或
 - (B) 稱為高等法院高級副司法常務官的司法職位；或
- (ii) 由終審法院首席法官委任的司法人員。

摘要說明

本條例草案旨在於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，按指明的有關百分率將須支付予某些公職人員的薪酬及津貼款額調低，而所得出結果則調高至最接近的 \$5 的倍數。

2. 草案第 2 條界定本條例草案所用各詞語。

3. 草案第 3 條將附表 1 所列各個公務員薪級表的各個薪點所示薪酬，按附表 3 第 1 部就每一該等薪點所指明的百分率調低。受該項下調影響的公務員不僅包括所有按公務員薪級表支薪的公務員，亦包括所有按照或參照公務員薪級表釐定或調整薪酬的公務員。

4. 草案第 4 條將附表 2 所列公職人員薪級表的各個薪點所示薪酬，按附表 3 第 2 部就每一該等薪點所指明的百分率調低。受該項下調影響的公職人員不僅包括所有按公職人員薪級表支薪的有關公職人員(見草案第 2 條“有關公職人員”的定義)，亦包括所有按照或參照公職人員薪級表釐定或調整薪酬的有關公職人員。

5. 草案第 5 條將按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表釐定或調整薪酬的公職人員(既非公務員亦非有關公職人員者)的薪酬調低，減幅與該等公職人員的薪酬所牽鈎的薪級表的減幅一樣。

6. 草案第 6 條將須支付予審計署署長的薪金額調低[X.XX%]。

7. 草案第 7 條規定，若須支付予公職人員的津貼款額是按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表釐定或調整的，則有關津貼款額將予調低，減幅與該等津貼款額所牽鈎的薪級表的減幅一樣。

8. 草案第 8 條清楚指出，本條例草案並不禁止在 2002 年 10 月 1 日後對須支付予公職人員的薪酬或津貼款額作出任何調整，亦不影響任何該等調整。

9. 草案第 9 條修改公職人員的僱傭合約，修改內容為對本條例草案所作出的調整給予明示授權，此外，亦清楚指出本條例草案調低薪酬及津貼款額一事，並不使任何人因此而可提出補償、損害賠償或其他補救的申索。

10. 草案第 10 條及附表 4 指明所支取的薪酬不受本條例草案影響的公職人員。

11. 草案第 11 條賦權行政長官會同行政會議修訂附表 4。

每年薪酬趨勢調查方法

每年進行薪酬趨勢調查的制度，始於一九七四年。這項調查由獨立的薪酬趨勢調查委員會授權公務員薪俸及服務條件常務委員會轄下的薪酬研究調查組進行。薪酬研究調查組會根據薪酬趨勢調查委員會議定的方法進行調查。

2. 在二零零一至零二年度薪酬趨勢調查中，薪酬研究調查組根據下列準則，向本港 91 家公司收集資料：

- (a) 按主要經濟行業劃分的公司分布情況，應該盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況。
- (b) 各公司應該符合下列條件：
 - (i) 是所屬行業的有代表性僱主，通常僱用 100 名或以上的員工；
 - (ii) 獲公認為穩定的好僱主，一向以合理而有系統的方法管理薪酬事宜；
 - (iii) 根據適用於香港而非其他國家的因素來釐定薪酬；
 - (iv) 如果是本港某集團或財團的成員，則必須能夠全權自行釐定和調整薪幅，才可視作獨立公司；
 - (v) 在釐定本身的薪酬調整幅度時，不以政府的薪酬調整幅度為主要的考慮因素。

3. 薪酬趨勢調查周期由上一年的四月二日至調查當年的四月一日止。調查對象包括所有全職僱員，即工作時間為每周正常工作時數的 75% 或以上，基本薪金與公務員隊伍中三個非首長級薪金級別對等。與基本薪金調整幅度有關的因素，如生活費用的變動、薪酬市值的整體變動、普遍經濟狀況、公司業績、勞績獎賞和級內遞增薪額等，均在調查之列。基本薪金以外的款項（例如固定或非固定的年終獎金），其變動也會計算在內。我們的計算方法，計及額外款項在發放當年的任何增幅，這類款項如在隨後一年停止發放或有所減少，也會顯示出來。私營機構發放的任何一筆過特別款項，均不會對公務員薪酬造成長遠影響。

4. 這項調查得出三個薪酬趨勢總指標，分別代表每一薪金級別內所有受調查僱員的加權平均薪酬調整幅度。在經過薪酬趨勢調查委員會的確認後，這些薪酬趨勢總指標會提交政府，以考慮每年的公務員薪酬調整幅度。

ROOM 137
East Wing
Lower Albert Road
Hong Kong

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

Tel No.: 2810 2209
Fax No.: 2537 8630

香港中區政府
政府合署東座一二七號
電話：二八二八二二至二八二八二九
傳真：二五三七八六三零

本函檔號：(28)in SSMOD/SAL/PAY/5/7/1 Pt. VI

公務員事務局局長
王永平先生
香港中環
雪廠街11號
中區政府合署西座10樓

王局長：

2002年公務員薪酬調整

職方建議本年度全體公務員凍薪。

職方認為，雖然本年薪酬趨勢調查指標出現負數，但公務員薪酬應維持於現水平。事實上，除了薪酬趨勢調查指標外，政府在考慮調整公務員薪酬時，亦應顧及其他重要因素如員工士氣、職方對薪酬調整的要求及經濟環境。

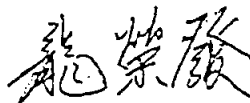
在資源增值計劃及自願離職計劃下，部門致力精簡架構，公務員人數不斷減少，至二零零二年三月三十一日，公務員的實際人數為174,550；在人數不斷減少，工作質素提升的情況下，各級員工的工作量及工作壓力大增。如果政府今年決定削減公務員薪酬，只會進一步打擊員工士氣。

從經濟角度來說，在香港經濟持續下滑的情況下，政府理應鼓勵市民消費，刺激經濟增長；削減薪酬，只會打擊公務員和資助機構員工及其家人的消費意慾，對經濟發展毫無幫助。

至於政府財政狀況問題，職方認為現時財赤是結構性的問題，並非單單削減公務員薪酬所能解決；更何況，政府的職責是為市民提供優質服務，並非牟利機構，故此，政府的財政狀況不應是公務員薪酬調整的首要考慮因素。

此外，就第一標準薪級公務員而言，員工的月入由 8,825 元至 11,500 元，薪酬僅足糊口，屬於社會的低收入人士，幾百元對他們來說已是很重要的數目；再者，現時已有超過 98% 的人員達至頂薪點，加上在自願退休計劃推行後，員工的轉職機會極微；若第一標準薪級員工的薪酬向下調整，會嚴重影響員工的生活水平。

在考慮上述各項因素後，職方認為本年度應全體公務員凍薪。



第一標準薪級公務員評議會
職方主席龍榮發

二零零二年五月十五日

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

本函檔號: SS/DSCC/P-3

Room 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
王永平先生

王局長:

二零零二年公務員薪酬調整

職方建議凍結全體公務員今年的薪酬。

今年薪酬趨勢調查結果顯示，初級和中級薪金級別人員的薪金輕微下降，但職方認為，公務員的薪酬應維持於目前水平。當局在訂定公務員今年的薪酬調整時，應考慮其他重要因素，包括香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活指數的變化、職方的要求，以及對公務員士氣的影響。在私人機構薪酬只有輕微調整的情況下，政府凍結公務員薪酬是較為適當的辦法。這亦合乎政府過往的做法。政府維持公務員薪酬於目前水平，不僅對員工的努力表示認同，也大大激勵士氣，增強員工的歸屬感，提高他們的工作效率。此外，公務員凍薪亦有助於防止香港勞動市場薪金下調的不良影響。削減公務員薪酬將不利於香港內部消費及經濟復蘇，所節省的開支對改善政府財政赤字問題亦幫助不大。

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
Aircraftman Officers Association

政府飛行服務隊飛機工程師協會
Government Flying Service
Aircraft Engineers Association

政府飛行服務隊飛機技術人員工會
Government Flying Service
Aircraft Technicians Union

懲教署職員協會(高級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Senior Section)

懲教署職員協會(初級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Junior Section)

香港海關職員協會
Association of Customs &
Excise Service Officers

香港海關職員工會
Hong Kong Customs
Officers Union

香港消防處消防員協會
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

香港消防處員工總會
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

過往政府透過重整工序、重新調配人手、將工作外判、實施自願退休等措施，將公務員編制由二零零零年三月估計的198 000個職位減至二零零二年一月的184 280個職位，減幅達7%。在採取措施控制公務員編制的同時，公共服務的質量亦一直有增無減。自一九八七年以來，香港人口增加了20%，但公務員編制的職位數目一直保持穩定。明顯地，公務員的工作量及工作壓力，一直不斷在增加。當局要求提升員工質素、改善效益時，亦須維持一個合理的薪酬水平。

職方知道，本年的薪酬趨勢指標在低、中級與高級薪金級別間出現較大的差距。職方認為，政府作為良好僱主，在考慮薪酬調整時應顧及整體公務員隊伍的士氣和團結，劃一處理，凍結全體公務員今年的薪酬。



紀律部隊評議會職方主席文世傑

二零零二年五月十三日

Senior Civil Service Council (Staff Side)

ASSOCIATION OF EXPATRIATE
CIVIL SERVANTS
OF HONG KONG

HONG KONG
CHINESE CIVIL SERVANTS'
ASSOCIATION

SENIOR NON-EXPATRIATE
OFFICERS'
ASSOCIATION

Mr. Joseph W.P. Wong, GBS, JP
Secretary for the Civil Service

Room 1024 B, 10/F. West Wing
Central Government Offices, HK

RM. 128
CENTRAL GOVERNMENT OFFICES
EAST WING,
LOWER ALBERT ROAD,
HONG KONG.

TEL NO.: 2810 2813

FAX NO.: 2537 8630

15 May 2002

Dear Mr. Wong,

2002-03 Civil Service Pay Adjustment

The Staff Side of the Senior Civil Service Council is of the unanimous view that the following matters are relevant in coming to our pay claim for the 2002/2003 financial year:-

- (1) The importance of following the established mechanism for formulating the civil service pay adjustment. In this regard the net pay trend indicators are important but not the sole determining factor. Other factors have always been taken into consideration by both the Staff Side and the Administration. There were several departures from the PTIs in the past for various reasons.
- (2) The Staff Side acknowledges the policy to share in the ups and downs of the economy. It must however be remembered that the civil service has, in recent years, been drastically reformed and subjected to strict budgetary cuts in expenditure, e.g. EPP, downsizing, outsourcing, etc. At the same time, the services provided have been continuously expanded.

- (3) The Staff Side is mindful that any pay cut would have detrimental consequences to the local economy – a “triple lose” situation, namely, immediate and severe impact on consumer spending, slow down and hinder the economic recovery and adverse impact on civil service morale.
- (4) The accumulated shortfalls for the middle and upper bands which have arisen since 1989/90 (1.61% and 2.91% respectively).
- (5) There has not been a pay cut for any year since the establishment of the existing mechanism in 1974.

In view of all these factors, the Staff Side has determined that a pay freeze would best fit the situation. This would enable civil servants to continue to give their whole-hearted support to government and put forward their best efforts to their duties.

Yours sincerely,



(Ms Cecilia SO Chui-kuen)
 Staff Side Chairman
 Senior Civil Service Council