

立法會參考資料摘要

二零一七至一八年度公務員薪酬調整

引言

在二零一七年六月十三日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**二零一七至一八年度公務員薪酬依照向四個中央評議會職方¹提出的薪酬調整方案作出調整，生效日期追溯至二零一七年四月一日。

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **1.88%**(相等於高層薪金級別薪酬趨勢淨指標加 0.5%)，但高層薪金級別內任何一個薪點均不應低於 67,270 元；
- (b) 中層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **2.94%**(相等於中層薪金級別薪酬趨勢淨指標加 0.5%)；以及
- (c) 低層薪金級別的公務員，加薪幅度為 **2.94%**(相等於中層薪金級別的加薪幅度)。

2. 廉政公署人員並非公務員，但根據政府的既定政策，年度公務員薪酬調整亦會延伸至他們。

理據

(A) 職方對薪酬調整方案的回應

3. 當局已根據行政長官會同行政會議於二零一七年六月六日的決定，向四個中央評議會職方提出上文第 1 段所述的薪酬調整

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薪級公務員評議會。

A 至 D 方案。職方對薪酬調整方案的回應載於**附件 A 至 D**。概括而言 —

- (a) 香港政府華員會(該會是高級公務員評議會²及第一標準薪金級公務員評議會的屬會之一)對政府未有接納他們提出所有薪金級別加薪 3%的要求表示失望。該會對於政府向高層薪金級別提出的薪酬調整方案(1.88%)低於二零一六至一七年度基本甲類消費物價指數(2.2%)感到失望，認為政府不願維持該薪金級別公務員的購買力，亦不願與他們分享經濟成果。他們同時認為經修正的總薪級表高層薪金級別最低薪點與中層薪金級別最高薪點只維持 205 元的薪距並不合理；
- (b) 香港高級公務員協會(高級公務員評議會的另一個屬會)對高層薪金級別加薪 1.88%的薪酬調整方案³表示失望，並重申他們提出的調整幅度(4.19%)。他們認為薪酬調整方案對高級公務員的士氣構成負面影響，同時要求檢討高層薪金級別及首長級公務員的年度公務員薪酬調整機制；
- (c) 警察評議會職方對薪酬調整方案表示失望。他們重申政府應檢討扣除遞增薪額開支的做法，並認為二零一七至一八年度公務員薪酬調整應為全體公務員劃一加薪 4.72%；
- (d) 紀律部隊評議會職方認為薪酬調整方案低於他們提出的薪酬調整要求(即全體公務員劃一加薪不少於 4.3%)，與他們的期望有落差。他們重申政府應提供合理的加薪幅度以維持紀律部隊人員的購買力及提升他們的士氣。儘管如此，他們對於政府提出並非純粹依從薪酬趨勢淨指標調整薪酬的方案表示欣賞及歡迎，並無奈地接受薪酬調整方案為最終的薪酬調整幅度；以及

² 香港海外公務員協會(高級公務員評議會三個屬會之一)並無提出薪酬調整要求。

³ 香港高級公務員協會並無對中層和低層薪金級別提出薪酬調整要求。

- (e) 第一標準薪級公務員評議會職方樂見政府在薪酬趨勢淨指標之上額外加薪 0.5%，並無奈接受低層薪金級別的薪酬調整方案⁴。他們亦希望政府檢討扣除遞增薪額開支的安排。

(B) 政府的立場

4. 對於職方所提出的論據，我們的意見如下 —

- (a) 二零一七年薪酬趨勢調查的結果已客觀反映 111 間參與調查公司的按年薪酬調整，因此在審議二零一七至一八年度公務員薪酬調整時，應繼續以薪酬趨勢淨指標，作為既定年度公務員薪酬調整機制(既定機制)下其中一項因素來考慮。事實上，二零一七年薪酬趨勢調查完全按照既定安排和薪酬趨勢調查委員會(薪趨會)所議定的調查方法進行。假如職方認為薪酬趨勢調查方法有可改善之處，他們可在薪趨會下一輪檢討調查方法時提出；
- (b) 行政長官會同行政會議在決定薪酬調整方案時，已考慮既定機制下的各項相關因素，包括職方提出的薪酬調整要求及公務員士氣；
- (c) 就職方要求薪酬調整幅度不應低於二零一六至一七年度基本甲類消費物價指數(2.2%)而言，把薪酬調整幅度定於某項消費物價指數的水平，並非政府政策或慣例；
- (d) 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；以及
- (e) 總薪級表第 34 點(及同等薪點)的額外加薪的計算方式，建基於二零零九至一零年度公務員薪酬調整時修正同樣情況

⁴ 第一標準薪級公務員評議會職方並無對高層和中層薪金級別提出薪酬調整要求。

的方法。事實上，不同薪級表之間或同一薪級表之內均沒有劃一的增薪額。

5. 經考慮職方對薪酬調整方案的回應，以及既定機制下所有相關因素(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、職方提出的薪酬調整要求及公務員士氣)後，行政長官會同行政會議決定按照早前提出的薪酬調整方案對二零一七至一八年度公務員的薪酬作出調整。

影響

6. 二零一七至一八年度公務員薪酬調整的決定對《基本法》、財政、經濟和家庭的影響，與二零一七年六月六日就此事宜所發出的立法會參考資料摘要所載述的相同。有關決定對環境、生產力和可持續發展沒有影響，亦不涉及性別議題。

宣傳安排

7. 公務員事務局局長在今天(二零一七年六月十三日)已把二零一七至一八年度公務員薪酬調整的決定通知職方。我們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謝詠誼女士聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局
二零一七年六月十三日



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) 23001066 圖文傳真 Fax: (852) 2771 1139 網址 Website: <http://www.hkccsa.org.hk>

本函檔號：(90) 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：

高中低層公務員應劃一新調 3%

謝謝您 2017 年 6 月 6 日的來信，告知行政長官會同行政會議向中央評議會職方提出 2017-18 年度公務員薪酬調整建議：高層薪金級別調整幅度為 1.88%，中、低層為 2.94%。

就此，本會認為：

(1) 不允高層薪金級別公務員維持購買力及分享經濟成果殊不合理

給予高層薪金級別公務員僅 1.88% 的增幅，顯示政府不但不允許他們分享經濟成果，更完全不顧慮他們薪酬的實際購買力，因受 2.2% 通脹的侵蝕，已不能維持的事實，有悖良好僱主所為。

政府此舉既有違現行公務員薪酬調整機制在 1970 年代初設立的初衷，亦背離了早在 1982 年 12 月，公務員薪俸及服務條件常務委員會在它的《第 9 號 報告書》(《公務員薪俸政策第 2 號報告書》)確認的原則：

- “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”；
- “繁榮的果實公務員倘若未能分享，未免有欠公允”。

值此社會日趨泛政治化下，公務員士氣本已不高，又適值政府即將換屆，政府此舉恐將起“落井下石”之效。

(2) 高層薪點不低於 67,270 元的規定不合理

政府此次指令“高層薪金級別內的任何一個薪點均不應低於 67270 元”，但完全沒有交代限定此金額的理據何在。本會經初步研究後發現，此規定並不合理，將進一步扭曲薪點與薪點之間的內部對比關係。例如，若由現行第 33 薪點(65150 元)晉升至第 34 薪點(65740 元)，可獲 590 元的增薪額；由第 34 薪點(65740 元)晉升至第 35 薪點(67460 元)，更可獲 1720 元的增薪額。但在政府設定的 67270 元限制之下，調整後，由屬於中層薪金級別的總薪級表第 33 薪點(67065 元)晉升至屬於高層薪金級別的第 34 薪點(限定於 67270 元)，獲得的增薪額竟只有 205 元，遠遠低於同一薪金級別的其他薪點之間的薪金差距。

(3) 斤斤計較區區 0.06%

政府這次建議中、低層薪金級別的增幅為 2.94%，相當接近本會建議的 3%，只相差 0.06%。惟政府卻似斤斤計較此微不足道之數，不允完全接受，未能使十數萬中、低層薪金級別公務員充分感受到政府的誠意，令人遺憾。

(4) 說法偏離現行公務員薪調機制

本會注意到，張局長在來信中用了這樣的表述：調整的幅度“相等於”某一層“薪金級別的薪酬趨勢淨指標加 0.5%”。這是自 2015 年後的第 2 次，但沒有交代為何有此說法，也沒有解釋為什麼不可以是 0.6% 或 0.7%？為什麼兩次均僅僅是不多不少“加 0.5%”？

當局作如此的表述，實際上偏離了現行公務員薪酬調整機制過往一直強調的，政府是綜合考慮多個因素後才訂定某個薪酬調整的幅度的。當局此舉是否意圖強化薪酬趨勢淨指標為決定公務員薪酬調整幅度的“凌駕性”，甚至唯一的參照因素這個觀念？

(5) “低跟中”的安排向為薪調機制內不可或缺的組成部分

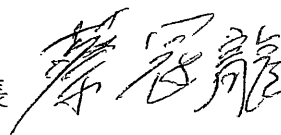
無視本會的一再指正，局長在來信時又“拾人牙慧”，聲稱“向低層薪金級別公務員提出與中層薪金級別公務員一致的薪酬調整方案”，“是一次性安排，不會成為先例”。

本會必須再次強調：自前港英政府接受了 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，除非另有強而有力的理由（即所謂“低跟中”的安排）。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。這早已成為公務員薪酬調整機制的不可或缺的部分，並不會因政府例必考慮當年的情況後，才就公務員薪酬調整作出決定而改變。貴局所言實際上偏離了現行公務員薪酬調整機制。

鑑此，本會衷心希望，政府得認真考慮茲向政府提出反建議：2017-18 年度高、中、低層公務員的薪酬調整幅度應劃一為 3%。

此外，全職非公務員合約制員工在各局/部門與公務員團隊並肩努力，本會尚祈政府採取措施，一併上調他們的薪酬，以提升他們的士氣及挽留有經驗人員，亦可有利於促進他們與公務員的團隊協作精神。

副秘書長



謹啟

(蔡冠龍)

2017 年 6 月 8 日

English version only

只附英文版



香港高級公務員協會

Hong Kong Senior Government Officers Association

香港添馬添美道 2 號政府總部東翼 3 樓 328 室 Rm.328, 3/F., East Wing, Central Government Offices, 2 Tim Mei Avenue, Tamar, H.K.,
Tel : 2522 4267 Fax : 2523 3319 E-mail: hksgoa@biznetvigator.com Website: www.hksgoa.org

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

8 June 2017

Dear Mr CHEUNG,

2017-18 Civil Service Pay Adjustment

We refer to your letter of 6 June 2017 on the pay offers made by the Chief Executive-in-Council (CE-in-Council) to the Staff Side.

On behalf of the Hong Kong Senior Government Officers Association, we write to express our great disappointment over the proposed pay increase of 1.88% for Senior Civil Servants in the upper salary band and the directorate. The pay offer for the upper salary band is far below our pay claim made in our letter of 26 May 2017 and is not accepted.

We are deeply frustrated with the lack of sufficient consideration for the Senior Civil Servants. Apparently, the factors mentioned in our pay claim letter of 26 May 2017 have not been thoroughly considered, in particular the CPI(A) inflation rate of 2.3% in 2016-17, the Government's healthy fiscal position, the indiscriminate deduction of the twisted payroll cost and most importantly the maintenance of the staff morale of the Senior Civil Servants.

The Senior Civil Servants have always been the dedicated and loyal members of the Government providing unfailing support to the Government in implementation of government policies. They have to work under mounting public demands, severe staff resources constraints, extremely politically sensitive environment, increasing challenges and criticisms from the public and escalating job-related stresses while the provision of manpower resources have not been correspondingly increased. This already has an adverse impact on the morale of the Senior Civil Servants. With Government's healthy financial position this year, we anticipate that the Government would consider upholding of the morale of civil

servants as a vital factor in making the pay offer this year. It is therefore disappointing and disheartening when the Senior Civil Servants are made to feel that the government does not attach due weight to their morale. We are worried that the government will have difficulties in retaining expertise, experience and talent as more Senior Civil Servants may decide to resign or retire earlier. This will not only affect the quality of service provided by the government but also has adverse implications to the succession planning as joining civil service will no longer be attractive for talents, not to mention to retaining them for higher responsibilities.

There remains a long overdue of reviewing the existing deficiencies in the mechanism of the annual pay adjustment for civil servants. The mechanism has not been reviewed since 1988 whilst the private market has indeed changed over the last some 30 years. For instances, some companies might replace basic salary and/or additional payment by allowance, profit related award scheme or other forms of rewards in the remuneration package. The implications to the upper salary band are most significant. Furthermore, the calculation of the net PTI has been significantly twisted by the retirement boom in the civil service in recent years. In light of the above, we urge the Administration to set up a Task Force to carry out a specific study to look into the civil service annual pay adjustment mechanism for the Senior Civil Servants (including the directorate). This is to ensure that the annual pay adjustment is regarded as fair by the Senior Civil Servants.

We would like to reiterate our earlier pay claim that the civil service pay adjustment for the upper salary band for 2017/18 should be 4.19%. We earnestly hope that the CE-in-Council can, in consideration of our response, re-consider its pay offer decision and make an improved offer to uphold the morale of the Senior Civil Servants and the stability of the Civil Services

Yours sincerely,



(Wong Hung-lok)

for Hong Kong Senior
Government Officers Association

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/4-085-001/78

8th June 2017

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,

2017-18 Civil Service Pay Adjustment

This letter sets out the Police Force Council Staff Side' (PFC SS) response to the pay offer made to us in your letter dated 6th June 2017.

It is very disappointing to learn that the Government has once again failed to address the PFC SS' pay claim. The purchasing power of police officers' salaries will again be eroded if the Government insists on moving forward with its unfair pay offer. Our stance remains the same, that is; for an across-the-board increase of 4.72%. The PFC SS has nothing further to add except to inform you that our members remain extremely disappointed.

We are of the view that pay factors other than the Pay Trend Indicators (PTIs) (including the state of Hong Kong's economy, changes in the cost of living, the Government's fiscal position, the pay claims of the staff sides, and civil service morale) are essential considerations that the Government must take into account when deliberating on the annual civil service pay adjustment. Furthermore, we reiterate that we believe there should be a comprehensive review of the pay mechanism with all pay factors included in a discussion between the Government and the Staff Side.

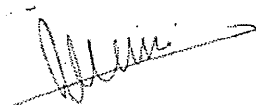
What we find very disappointing again this year, is that the payroll cost of increments has been deducted. Increments are awards earned through the hard work of our officers, and the cost of such; should not then be taken away from them through this unfair practice. We have complained about this for many, many years and yet our call for the cessation of this deduction, just appears to fall on deaf ears.

In this, the 20th Anniversary of the Hong Kong Special Administration Region, we sincerely hope that the CE-in-Council will consider our above response when coming to a final decision on the 2017-18 Civil Service Pay Adjustment.

Yours sincerely,



Patrick KWOK
Chairman
SPA



James LEE
Chairman
HKPIA



Ronald 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)

Room 326, East Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong
Tel. No. 2810 2703
Fax No. 2537 6937

本函檔號：(32) in SS/DSCC/P-3 (Pt.XXIV)
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/78

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：

二零一七至一八年度公務員薪酬調整

謝謝你於2017年6月6日的來信，提出了2017至2018年度公務員薪酬調整方案。

對於政府嘗試善用薪酬機制內的各項因素作為薪酬調整的考慮，對加幅作出相關上調，而非只純粹依從薪酬趨勢淨指標，我們表示欣賞及歡迎；惟相關方案仍與紀評(職方)期望有落差。現將紀評(職方)對薪酬調整方案的意見臚列如下：

- (i) 紀評(職方)認為政府在決定2017至2018年度公務員薪酬調整幅度時，應進一步對香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動、公務員士氣和職方的薪酬調整要求等因素作出更充分考慮；

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
Government 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

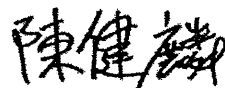
(ii) 紀評(職方)認為香港社會的安定繁榮、政策措施的有效推行、高質素服務的提供及競爭力等等，實有賴專業、團結及高效能的紀律部隊；故此，每年的公務員薪酬調整幅度應最底限度追上通脹以維持同事的基本購買力，更應能與社會分享經濟成果；

(iii) 盡忠職守、表現卓越的公務員面對實質購買力的下降，形同減薪，無疑是對士氣的打擊。紀評(職方)認為一個合理的薪酬調整幅度可在一定程度上挽回同事的士氣，以及可以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人員為市民提供有效率和高質素的服務。

2. 你的來信中提出的薪酬調整方案仍與紀評(職方)的要求有一段差距。儘管如此，倘若政府維持這薪酬調整方案，紀評(職方)會無奈地接受。

紀律部隊評議會(職方)主席

陳健麟



2017年6月8日

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: 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/4-085-001/78

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
張雲正先生

張局長：

二零一七至一八年度公務員薪酬調整

局方在2017年6月6日的來信收悉。

對於行政長官會同行政會議提出低層薪金級別公務員加薪2.94%的薪酬調整方案，我們無奈接受。雖然調整方案較我們要求的4%為低，但我們樂見政府不是只按薪酬趨勢調查淨指標調薪，而是建議在各個薪金級別的淨指標上調高0.5%，顯示政府有考慮職方的意見及公務員薪酬調整機制下的相關因素。

此外，按照以往慣例，當低層薪金級別公務員的薪酬加幅低於中層薪金級別，會上調至與中層看齊，我們認為這做法應被視為公務員薪酬調整機制的一部分，以確保低層薪金級別公務員能獲得合理的調薪。

最後，正如我們在2017年5月26日的來信中提到，我們希望局方能盡快檢討現行扣除遞增薪額開支的安排，讓公務員得到合理的薪酬調整。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席林榮松



2017年6月8日