

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(職方)提出以下薪酬調整方案，其生效日期追溯至二零一四年四月一日—

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **5.96%**(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」安排²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

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

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(一九八八年調查委員會)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。當局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。這三類調查分別為：(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³；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⁴。

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⁵後，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。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。

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(調查委員會)授權進行，並且予以監督。調查委員會由三方代表組成，包括四個中央評議會職方的代表、政府代表、以及兩個與公務員薪俸及服務條件事宜相關的獨立諮詢組織⁶的代表。每年在進行薪酬趨勢調查前，調查委員會均會檢討和議定調查方法及調查範圍，然後就調查方法向公務員薪俸及服務條件常

³ 上次入職薪酬調查由公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)進行，並已於二零一二年完成。當局於二零一三年四月十五日，向立法會公務員及資助機構員工事務委員會匯報行政會議接納薪常會和紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)的建議，同意在應用調查結果時，採用全面考慮的方法，並維持所有公務員職位的入職薪酬不變。

⁴ 薪常會目前正進行二零一三年薪酬水平調查，是更完備的公務員薪酬調整機制之下的第二次薪酬水平調查。

⁵ 「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，以總薪金開支的百分比顯示。

⁶ 該兩個獨立諮詢組織為薪常會及紀常會。

務委員會(薪常會)提供意見。薪常會在考慮調查委員會的意見後，會就薪酬趨勢調查的方法提出建議，供政府考慮。在獲得薪常會通過和政府支持後，調查委員會會授權薪酬研究調查組進行年度薪酬趨勢調查。

年度薪酬調整流程

5. 在年度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。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出最終決定。

二零一四年薪酬趨勢調查

6. 在完成二零一三至一四年度公務員薪酬調整後，紀律部隊評議會職方及警察評議會四個屬會的其中三個宣布退出調查委員會。自此，政府持續多番游說他們重返調查委員會。調查委員會秘書處亦繼續向他們發出開會通知、會議文件及記錄。然而，直至現在，他們仍沒有返回調查委員會⁷。

⁷ 雖然紀律部隊評議會的職方代表及警察評議會三個屬會退出薪酬趨勢調查委員會，但調查委員會秘書處仍繼續向他們發出開會通知、會議文件及記錄，亦邀請他們就調查委員會的議程項目發表意見，並向他們保證其意見會獲得調查委員會充分考慮。不過，有關職方代表維持其決定，不參與二零一四年薪酬趨勢調查，故此並未就調查向調查委員會提出任何意見。

7. 雖然如此，調查委員會的其餘成員，包括兩個獨立諮詢組織及其他職方代表⁸仍繼續二零一四年薪酬趨勢調查的工作。調查委員會依照上文第 4 段所載的既定機制，檢討和議定調查方法，然後授權薪酬研究調查組進行二零一四年薪酬趨勢調查。薪常會及政府全盤接納調查委員會就二零一四年薪酬趨勢調查方法所提的建議，並且沒有提出其他意見。調查委員會亦已確保二零一四年薪酬趨勢調查依照既定機制和議定方法進行，詳情載於附件 A。

8. 二零一四年薪酬趨勢調查的調查期涵蓋二零一三年四月二日至二零一四年四月一日的 12 個月。調查蒐集了 110 間公司共 170 010 名僱員(包括 80 間規模較大公司的 168 040 名僱員和 30 間規模較小公司的 1 970 名僱員)的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零一四年薪酬趨勢調查結果載於下表一

薪金級別 ⁹	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	4.84%	2.07%	6.91%
中層	5.24%	0.37%	5.61%
低層	5.20%	0.12%	5.32%

9. 按照既定做法，調查委員會於二零一四年五月二十三日舉行會議，審議二零一四年薪酬趨勢調查的結果。會上，16 名委員當中有 11 名確認調查結果¹⁰，即確定該調查遵照議定的方法

⁸ 其他兩個中央評議會(即高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會)的職方代表，仍然留在調查委員會。警察評議會屬下的警司協會亦以觀察員身分列席調查委員會有關二零一四年薪酬趨勢調查工作的所有會議，並參與檢討調查方法和監督調查的進行。

⁹ 在二零一四年薪酬趨勢調查中，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 56,811 元至 112,155 元；

(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 18,535 元至 56,810 元；以及

(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 18,535 元。

¹⁰ 該 11 名確認二零一四年薪酬趨勢調查結果的委員包括薪常會及紀常會的三名代表、政府當局兩名代表、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，以及五名職方代表(第一標準薪級公務員評議會三名職方代表及高級公務員評議會兩名職方代表)。

進行。調查委員會向政府呈交調查報告。計算得出的薪酬趨勢淨指標如下—

薪金級別	薪酬趨勢 總指標 [C]	二零一三至一四年度 遞增薪額開支 [D]	薪酬趨勢 淨指標 [C] - [D]
高層	6.91%	0.95%	5.96%
中層	5.61%	0.90%	4.71%
低層	5.32%	1.52%	3.80%

香港經濟狀況

10. 香港經濟在二零一四年第一季維持溫和增長，按年實質增幅為 2.5%，二零一三年全年的增長則為 2.9%。假設美國貨幣政策正常化和地緣政治緊張局勢的相關風險不致引發重大逆轉，預測香港經濟在二零一四年全年會有 3%至 4%的增長。踏入二零一四年，勞工市場持續偏緊。在二零一四年二月至四月，經季節性調整的失業率為 3.1%，連續第四個月維持在十六年來的高低水平。在勞工市場仍然偏緊的情況下，工資及收入在去年繼續穩步增長。二零一三年全年合計，督導級及以下僱員的名義工資穩健增長 4.7%。在本地經濟持續溫和增長的情況下，勞工市場在短期內料會維持穩定。

生活費用

11. 截至二零一四年三月的 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通脹(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 4.4%。截至二零一四年三月的 12 個月內，整體及基本¹¹綜合、甲類、乙類及丙類消費物價通脹¹²見下表—

¹¹ 整體消費物價指數包括政府所有一次性紓困措施的影響；而基本消費物價指數則剔除所有紓困措施的影響。

¹² 政府統計處編製不同的消費物價指數數列，以反映消費物價變動對不同開支組別的住戶的影響：

- 綜合消費物價指數反映消費物價變動對整體住戶的影響(即每月開支範圍介乎 5,200元至 75,500元(調整至二零一三年的價格水平)的住戶)；

	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	4.4%	5.1%	4.3%	3.9%
基本	4.0%	4.5%	3.9%	3.5%

12. 展望未來，隨着租金走勢緩和，工資成本的漲幅保持穩定，以及進口價格壓力仍然溫和，今年通脹的上行風險仍然有限。二零一四年全年的整體綜合消費物價通脹預測為 4.6%¹³。

政府的財政狀況

13. 二零一三至一四年度政府的綜合盈餘為 218 億元，相等於本地生產總值的 1.03%。截至二零一四年三月底，財政儲備為 7,557 億元，相等於 21 個月的政府開支。預計二零一四至一五年度會有 91 億元的輕微綜合盈餘，相等於本地生產總值的 0.41%。根據最新的中期財政預測，除二零一五至一六年度外，預計直至二零一八至一九年度為止每個財政年度的綜合帳目均會錄得盈餘(已計及指定作為醫療融資用途的 500 億元)。長遠財政計劃工作小組在二零一四年三月初完成自一九九七至九八年度以來，首次就本港公共財政的可持續性而作出的全面評估。根據工作小組的報告，政府的整體財政狀況在短、中期仍然維持良好。較長遠而言，面對人口老化及在香港經濟進入成熟階段的情況下，假如政府開支增長的步伐持續高於經濟及收入的增長，將無可避免出現結構性赤字。

-
- 甲類消費物價指數反映消費物價變動對每月開支範圍較低(即介乎約 5,200 元至 21,400 元(調整至二零一三年的價格水平))的住戶的影響；
 - 乙類消費物價指數反映消費物價變動對每月開支範圍中等(即介乎約 21,400 元至 37,300 元(調整至二零一三年的價格水平))的住戶的影響；以及
 - 丙類消費物價指數反映消費物價變動對每月開支範圍較高(即介乎約 37,300 元至 75,500 元(調整至二零一三年的價格水平))的住戶的影響。

¹³ 二零一四年全年的基本綜合消費物價通脹預測為 3.7%。

職方對薪酬調整的要求

B 至 E

14. 四個中央評議會職方對薪酬調整的要求(載於附件 B 至 E)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	5.96%		
(b) 香港海外公務員協會	6%	不適用	不適用
(c) 香港高級公務員協員 ¹⁴	6%	不適用	不適用
(II) 警察評議會			
5.2% - 6.91%			
(III) 紀律部隊評議會			
不少於 5.1%			
(IV) 第一標準薪級公務員評議會 ¹⁵			
	不適用	不適用	5.1%

15. 職方對薪酬調整的要求載於附件 B 至 E。總括而言—

- (a) 香港高級公務員協會及香港海外公務員協會要求高層薪金級別加薪 6%；
- (b) 香港政府華員會(高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會的一個屬會)要求所有公務員加薪 5.96%(即高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標)。香港政府華員會的考慮因素包括需要維持公務員的購買力及與公務員分享經濟成果、以及需要維持員工士氣及加強公務員團隊的凝聚力。香港政府華員會亦相信有關的薪酬調整要求能顯示當局有決心帶頭縮窄貧富差距；

F

¹⁴ 香港高級公務員協會在較早前向公務員事務局局長提交公開信(日期為二零一四年五月十二日,即在公布未經確認的二零一四年薪酬趨勢調查結果前)(載於附件 F),要求加薪不少於 5.0%。其後在二零一四年五月二十六日,協會聯同香港海外公務員協會提出高層薪金級別加薪 6.0%(載於附件 B)。

¹⁵ 香港政府華員會(第一標準薪級公務員評議會的一個屬會)在二零一四年六月五日致函當局,澄清第一標準薪級公務員評議會職方所提交的薪酬調整要求,並不代表香港政府華員會對薪酬調整的要求。香港政府華員會強調其對薪酬調整的要求為所有公務員加薪 5.96%。有關信函見附件 E。

- (c) 警察評議會職方經參考「由警察隊員佐級協會(警察評議會的其中一個屬會)自行就相關期間內私營機構加薪幅度所進行的調查結果、消費物價指數、香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動及警隊員工的士氣」，要求加薪幅度介乎 5.2%至 6.91%；
- (d) 紀律部隊評議會職方參考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平均變動(5.1%)，要求全體公務員加薪不少於 5.1%；以及
- (e) 除香港政府華員會(第一標準薪級公務員評議會的其中一個屬會)外，第一標準薪級公務員評議會職方要求低層薪金級別的公務員加薪 5.1%，理據與紀律部隊評議會職方相同。

員工士氣

16. 多個員工團體指出在公眾期望提高及工作量日增的情況下，合理的加薪對維持員工士氣十分重要。他們要求當局應更為重視薪酬趨勢淨指標以外的因素，以及適當考慮他們的意見，以作出一個合理的加薪決定。

二零一四至一五年度薪酬調整方案

17. 經考慮上文第 6 至 16 段所載全部六項相關因素後，行政長官會同行政會議決定向職方提出以下的二零一四至一五年度薪酬調整方案—

薪金級別	公務員人數 ¹⁶	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 321	不適用 ¹⁷	5.96%
高層	18 365	5.96%	5.96%

¹⁶ 數字反映截至二零一四年三月三十一日的情況，並包括約 20 000 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。

¹⁷ 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。

薪金級別	公務員人數 ¹⁶	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
中層	116 343	4.71%	4.71%
低層	26 783	3.80%	4.71%

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「調高」安排(見下文第 19 段)。此外，年度薪酬趨勢調查並不涵蓋的首長級公務員，則按照自一九八九至九零年度以來沿用的做法，薪酬調整方案與高層薪金級別相同。

19. 低層薪金級別的薪酬調整方案引用了「調高」安排。「調高」安排是在一九八九年按照一九八八年調查委員會的建議而實行的。在今年採用「調高」安排，會令低層薪金級別的薪酬調整方案較該級別的薪酬趨勢淨指標(3.8%)高 0.91%。相比以薪酬趨勢淨指標作為薪酬調整方案，這個方案每年會帶來約 8 千 9 百萬元的額外開支。應注意，今年引用「調高」安排，是在考慮二零一四至一五年度薪酬調整的情況後決定的；這並不代表行政長官會同行政會議將來必須引用「調高」安排。

薪酬調整方案的生效日期

20. 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二零一四年四月一日。

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、非公務員合約僱員及資助機構員工(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)。有關政策背景載於附件 G。

G

影響

22. 薪酬調整方案符合《基本法》，包括有關人權的條文。方案對可持續發展、家庭、生產力和環境沒有影響。

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一

	以百萬元為單位
(a) 公務員	4,132 ¹⁸
(b) 廉政公署人員 ¹⁹	39
(c) 資助機構	4,731 ²⁰
(d) 輔助部隊	10
合計	8,912

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 15%。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(二零一四年六月十日)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

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
二零一四年六月十日

¹⁸ 包括約 20 000 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 4.03 億元。這個數字亦包括支付予在二零一四至一五年度退休的公務員的預計額外退休金開支，數額約為 5.75 億元。

¹⁹ 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。

²⁰ 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。

薪酬趨勢調查機制

年度薪酬趨勢調查由薪酬趨勢調查委員會(調查委員會)授權進行。調查委員會由三方組成，成員包括：

- (a) 四個中央評議會職方的代表；
- (b) 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代表；以及
- (c) 政府代表。

2. 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「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。

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。

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

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。

低層²)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(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，以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³。薪酬趨勢淨指標是行政長官會同行政會議在決定向四個中央評議會職方提出薪酬調整方案前，會考慮的六項因素之一。

二零一四年薪酬趨勢調查方法

5. 每年進行薪酬趨勢調查前，調查委員會都會檢討和議定調查方法和調查範圍。鑑於在二零一三至一四年度公務員薪酬調整工作進行期間和完結後，有不少公務員工會提出改善薪酬趨勢調查方法的建議，公務員事務局局長遂於二零一三年七月要求調查委員會主席提早檢討二零一四年薪酬趨勢調查方法。調查委員會主席對公務員事務局局長的要求作出積極回應。調查委員會在進行檢討期間，曾研究和討論公務員工會就薪酬趨勢調查方法提出的各項問題，並接納了下述由職方提出更改薪酬趨勢調查方法的建議：

- (a) 剔除在調查期內因公司政策而不受薪酬調整決定影響的新聘僱員；
- (b) 退出某年度調查而又未能提供合理原因的公司，將不獲邀請參加之後兩年的調查；以及

² 在二零一四年薪酬趨勢調查中，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 56,811 元至 112,155 元；
- (b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 18,535 元至 56,810 元；以及
- (c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 18,535 元。

³ 一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會建議，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。

- (c) 薪酬趨勢調查指引將予以修訂，加入「以津貼取代基本薪金及／或額外酬金」作為因重整結構或進行大規模薪酬檢討而引致「(i)職位級別及薪幅在年內出現重大改變或(ii)薪俸結構出現重大改變」的例子，並須在薪酬趨勢調查問卷中匯報。所有有關薪俸結構出現重大改變的個案均會報知調查委員會，由調查委員會作出考慮。

6. 調查委員會同意，除上述改變外，二零一四年的薪酬趨勢調查應沿用二零一三年薪酬趨勢調查的方法。薪常會和政府完全接納調查委員會的建議，並且沒有提出其他意見。調查委員會在二零一四年二月二十日的會議上，正式授權薪酬研究調查組進行二零一四年薪酬趨勢調查。

**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

26 May 2014

Dear Mr TANG,

2014/15 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 civil service pay adjustment for the upper salary band for 2014/2015 should be 6%. 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街埋道8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: (192) in 2/7/CCSA(XX)

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:

2014-15 年度公務員薪酬應劃一上調 5.96%

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：2014-2015 年度高、中、低層公務員的薪酬調整幅度劃一為 5.96 %。

公務員薪酬調整幅度劃一為 5.96 % 的理據：

(1) 各級公務員有理由維持購買力及分享經濟成果

根據統計處資料，本地去年生產總值按年增長了 2.9%，較 2012 年的 1.4% 上升了 1.5%，預測今年的生產總值會繼續增長達 4%。按消費物價指數按年變動，至本年度 3 月底甲類消費物價指數為 5.11%，因而，作為打工仔的公務員，同樣受到不斷飆升的通脹的衝擊。去年，高層薪金級別的新調遠落後於通脹，中、低層的薪調與通脹亦有距離。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，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。回歸 16 年，公務員便曾經歷了 8 次凍薪和減薪。近至 2009 年，高層薪金級別公務員便曾減薪 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。

故此，容許公務員劃一調薪 5.96%，為機制所容許及政府應有之舉。

(2) “薪酬趨勢調查指標”及“甲類消費物價指數”均為滯後數字

正如所知，即使參考最新的薪酬趨勢調查結果，實質上是早已過去的上一一年度的數字，公務員的薪酬調整實際上是滯後的行動。5.11% 的甲類消費物價指數亦為上一一年度的數字，滯後於當下的消費物價指數增幅。事實上，容許中、低層公務員劃一調薪 5.96%，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 個的“雞尾飽”，在追趕飆升的通脹時多一點點的鬆動。

(3) “低跟中”為機制內一貫做法

為體恤基層員工，自 1986 年起，低層公務員的薪酬調整，盡量不低於中層公務員的薪調幅度，已是公務員的薪酬調整機制的不可或缺部分，此為政府作為良好僱主的舉措之一。

(4) 帶頭縮窄貧富差距，有利增加士氣、有利團隊的建立

2014年5月18日《東方日報》有評論指出：“香港貧富懸殊愈演愈烈，深層次矛盾不斷惡化，政府帶頭搞分化，絕對難辭其咎”！因而，調薪時，盡量縮短高低級公務員薪酬的差距，向社會展示政府有帶頭縮窄貧富差距的理念和決心，將免除政府予人“肥上瘦下”的詬病。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的嚴峻挑戰，政府施政在在需要一支穩定、士氣高昂、堅守崗位的公務員團隊，至關重要。容許公務員劃一調薪 5.96%可增加團隊的士氣及凝聚力。

綜合上述，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 2014-2015 年度的薪酬調整幅度劃一為 5.96%。

此外，本會亟需指出兩個問題：

(1) 提交薪調訴求(Pay Claim) 時間較去年合理

按機制，初步的薪酬趨勢調查指標須待薪酬趨勢調查委員會審核、確認，才可成為參考因素之一。之後，職方按既定的一籃子因素向您提出薪調要求(Pay Claim)。儘管時間緊迫，仍應容許負責的職方合理的時間以審核薪酬趨勢調查報告書，以及全面考慮薪調要求。由於本會會員涵蓋高、中、低層及紀律部隊公務員，一向有一定的會內機制及程序須依循。去年，當局只容許一天時間提交薪調要求，予人有以時間逼人，剝奪職方諮詢會員、充份審視有關問題的權利之嫌。今年做法有所改善，安排提交薪調要求的時間(包括週末)共有 4 天，較合理，希望今後此做法能延續。

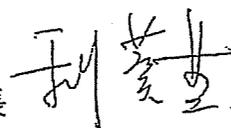
(2) “邀請” 職方提出薪調要求實屬不當

本會尚須指出：貴局於 2014 年 5 月 9 日來函，“邀請”(invite)職方就 2014-2015 年度的薪酬調整提出要求。近年，當局屢以“邀請”(invite)一詞表述，本會曾反覆指出其不當之處，遺憾的是，今年錯誤依然！

查根據自 1974 年確立的現行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，並只通知職方提出薪酬調整要求的日期。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”。

貴局採用“邀請”一詞，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。尚祈貴局勿再“肅規冒隨”！

副會長



謹啓

(利葵燕)

2014年5月26日

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 ASSOCIATIONS39/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

28th May 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

In response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/73 dated 9th May 2014, please find below the Pay Claim for the Police Force Council Staff Side (PFC SS). While submitting our Pay Claim, we must point out several core principles of the PFC SS which we have been pursuing for years but to our severe disappointment have yet to hear a reasonable account from the Administration.

Firstly, as you will be aware, the payment of increments is entirely dependant upon an assessment of an eligible officers ability to satisfactorily discharge his core competencies over the course of a 12-month period and, as such, the payment is neither automatic nor a right to which the officer is entitled. It is totally inappropriate and unfair, therefore, to deduct the payroll cost of incremental payments from the Gross Pay Trend Indicators (PTIs), particularly so when such a large percentage of officers in the Hong Kong Police Force have reached maximum increment and are no longer entitled to such payments. By deducting the incremental value, this unfairly penalises all officers in the Force, with those on maximum increment suffering most. The Administration's failure to review its practice to deduct an 'Incremental Factor' is quite simply a slap in the face to the employees. Each year this situation is allowed to continue makes a mockery of the incremental system. Officers work hard towards gaining their increment and are disheartened when their employer then takes that increment back in a deduction on the PTIs. We consider the HKSARG to have failed to live up to the standards of a good and reasonable employer by continued implementation of the deduction of 'increment factor'.

We urge the Administration to cease deducting the 'Payroll Cost of Increments' from the Gross PTI with immediate effect.

Secondly, you will be aware that three of the four Police Staff Associations and other Civil Service Unions have left the Pay Trend Survey Committee. The SPA has remained to seek dialogue in order to move forward in future on changes necessary to the Pay Trend Survey. We take this opportunity to repeat our position that the mechanism and process of the Pay Trend Survey needs further reform and our previous correspondence details the failings of the current system. It is disappointing that our concerns have not been adequately addressed.

Finally, following the JPOA's own review of pay increases in the private sector during the period, and taking into account the Consumer Price Index, the state of Hong Kong's economy, the Government's fiscal position, changes in the cost of living and the morale of police officers, **a pay adjustment in a range 5.20% up to the upper level value of the PTSC's findings of 6.91% is reasonable as the net adjustment for the Police Force.**

We seek that the Chief Executive-in-Council be fully and honestly apprised of the situation and views of our members by way of sight of this letter. We look forward to a reasonable and fair pay offer which can show your genuine support of the men and women of the Hong Kong Police Force.

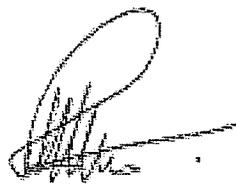
Yours sincerely,



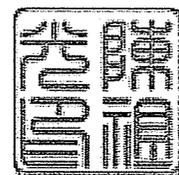
Wise CHOY
Chairman
SPA



Ben TSANG
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

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

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，應考慮公務員士氣及年內生活費用的變動。紀評(職方)得悉全年的甲類消費物價指數上升了 5.1%。故此，紀評(職方)建議今年的公務員薪酬調整幅度應該劃一不少於 5.1%，以維持基本購買力。此外，政府亦應考慮現時香港的經濟狀況及政府財政狀況，使公務員能分享經濟增長的成果。



紀律部隊評議會(職方)主席倪錫水

二零一四年五月二十七日

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
Ambulance-men'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 E
附件 E

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E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/4-085-001/73

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5月9日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/73)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5.1%。

根據政府統計處公布的資料，截至2014年3月止的十二個月內，綜合消費物價指數、甲類、乙類及丙類消費物價指數較一年前同期平均上升4.4%、5.1%、4.3%及3.9%。而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5,200元至21,400元之間(調整至2013年的價格水平後)，因此下列提供的數據均為甲類消費物價指數。

在各類消費項目中，價格在 2014 年 3 月份錄得按年升幅最高的類別為住屋（上升 5.0%），電力、燃氣及水（上升 5.3%），食品（上升 5.1%）。這些消費項目都是基層市民的必需支出，而且薪酬趨勢調查結果是滯後發佈，其實職方是以去年的加幅，即 3.92% 抵抗實質 5.1% 的通脹，購買力已經大為削弱；加上 2014-15 年度的財政預算案亦預計來年的綜合消費物價指數將有 4.6% 的升幅，如本年度只根據薪酬趨勢調查淨指標加薪 3.8%，低層公務員的購買力將進一步受挫。

一評職方一直尊重現行的薪酬調整機制，因此積極參與薪酬趨勢調查工作，縱然對薪酬趨勢調查淨指標感到失望，但仍會尊重結果。然而，薪酬趨勢淨指標只是機制內的其中一個因素，希望局方慎重考慮其餘五項因素，即經濟狀況、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。上述提到，截至 2014 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 5.1%。職方參考此數據及主要消費項目的升幅後，建議本年度低層公務員加薪 5.1%。

公務員向來竭盡所能為市民服務，希望局方能作全盤考慮，接受職方建議，至少讓低層公務員保持原有的購買力，維持最基本的生活水平。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席李惠儀



2014 年 5 月 27 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: (852) 2300 1066 傳真: (852) 2771 1139
電郵: info@hkccsa.org 網址: http://www.hkccsa.org



本會檔號: (194) in 27/CCSA(XX)

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:

有關第一標準新級公務員評議會職方(一評職方)
本年度薪酬調整要求事宜

本會於2014年5月26日向你呈交有關2014年度薪調要求——高、中、低層公務員劃一薪調5.96%，本會一評職方代表亦清楚表示與一評職方其他代表要求本年度低層薪調5.1%有不同訴求，因而一評職方對此並無共識。

令人極度遺憾的是，一評職方主席李惠儀女士於5月27日給你的信函中聲稱“一評職方建議本年度低層公務員加薪5.1%”，對本會一評職方代表持不同意見及對一評職方未有共識，完全沒有理會，並無在信中申明，有關要求只是一評職方部份成員團體的意見，不包括香港政府華員會在內，因而做成誤導。

為此，本會特函予以澄清：一評職方要求薪調5.1%並不包括一評職方成員團體香港政府華員會。本會2014年的薪調要求是高、中、低層劃一5.96%。

尚祈貴局能準確向行政會議、立法會反映一評職方不同成員團體對2014年新調的不同要求，以免做成誤導。

理事暨一評職方代表

周耀光

(周耀光)

謝映強

(謝映強)

2014年6月5日

謹啓



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

致公務員事務局局長的公開信

公務員事務局局長鄧國威先生:

香港高級公務員協會對 2014 年度公務員薪酬調整的立場如下:

1. 去年高級公務員調薪 2.55%，連通脹也追不上。2013 年度的決定未能令高級公務員信服。很多高級公務員，尤其薪級已達頂點的公務員，對去年偏低的調薪幅度，及「高級公務員承受能力高」的冷漠言論極表不滿。雖然各工會如實反映，職方的意見被一意孤行地否決，顯出當局沒有注重公務員的意見和士氣。
2. 政府不但未為全港市民樹立良好僱主的榜樣，更無視受薪階層維持生活水平的基本要求，未能為和諧社會營造基礎。
3. 本會曾致力完善薪酬趨勢調查機制，對於 2013 年度調查所突顯的問題，如調查的真實性、準確性、基本薪金結構、現金薪酬總額、數據的審計等，於調查開始前提出意見。結果又是一切因循依舊。因此本會對今年的薪酬趨勢調查報告，將無從確認。
4. 既然不盡不實的薪酬趨勢指標難以得到公務員的認受，根據既定機制，「職方對薪酬調整的要求」，亦是行政長官會同行政會議應考慮的因素之一，故須被認真重視。
5. 就此，本會參照本港各大機構公佈的加薪幅度、人力資源調查報告、本地生產總值、政府財政狀況、消費物價指數、員工士氣等因素，再經諮詢約三十個高級公務員工會，綜合各方面的意見，確定職方要求實質加幅為不低於 5.0%。

香港高級公務員協會主席

陳世焯

2014 年 5 月 12 日

聯絡電話

陳世焯 93036189

郭志德 62810082

公務員薪酬調整的適用性

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考慮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，當局將邀請行政長官會同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)有一套獨立的薪酬政策，與適用於公務員的機制沒有關連。本摘要所載的薪酬調整方案及有關薪酬調整的最終決定並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，故本摘要所載的薪酬調整方案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

¹ 如二零一四至一五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 5.07%。

主，可決定應否和如何調整其員工的薪酬。待行政長官會同行政會議就二零一四至一五年度公務員薪酬調整作出最終決定，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。