

## 立法會參考資料摘要

### 二零一零至一一年度公務員薪酬調整

#### 引言

在二零一零年六月八日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**應向四個中央評議會<sup>1</sup>職方提出以下薪酬調整方案，追溯至二零一零年四月一日起生效：

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **1.60%**，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 **0.56%**，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”安排處理，加薪幅度為 **0.56%**，相等於中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標。

#### 理據

##### (a) 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，以及透過保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。當局會定期進行三種不同的調查，以比較公務員

---

<sup>1</sup> 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。

薪酬和市場薪酬情況。這三種調查分別為：(a)每年一次的薪酬趨勢調查，以確定私營機構在年度之間的薪酬調整幅度；(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學歷及／或經驗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。

## (b) 薪酬趨勢調查機制

3. 每年的薪酬趨勢調查由薪酬趨勢調查委員會授權進行。薪酬趨勢調查委員會由三方組成，分別是四個中央評議會的職方代表、管方代表，以及兩個獨立公務員薪俸及服務條件諮詢組織<sup>2</sup>的私營機構成員。每年的薪酬趨勢調查均會蒐集規模較大（僱用至少 100 名員工）的公司和規模較小（僱用 50 至 99 名員工）的公司的薪酬調整數據，兩者的比重分別為 75% 和 25%。從兩組公司蒐集所得的數據會按照所定比重，計算出三個薪酬趨勢總指標，分別適用於高層、中層和低層薪金級別<sup>3</sup>。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（以佔該薪金級別的總薪金開支的百分比表示）後，便得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標<sup>4</sup>。

## (c) 每年薪酬調整的流程

4. 在完成薪酬趨勢調查後，當局會就向四個中央評議會職方提出的薪酬調整方案，徵詢行政長官會同行政會議的意見。行政長官會同行政會議在作出決定時，會考慮六項因素，分別為：(a) 薪酬趨勢淨指標；(b) 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。如行政長官會同行政會議決定向職方提出的

---

<sup>2</sup> 兩個獨立諮詢組織是公務員薪俸及服務條件常務委員會和紀律人員薪俸及服務條件常務委員會。

<sup>3</sup> 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 48,401 元至 95,360 元；

(b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 15,785 元至 48,400 元；以及

(c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 15,785 元。

<sup>4</sup> 專責調查委員會在一九八九年建議，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。

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。

#### (d) 二零一零年薪酬趨勢調查

5. 二零一零年薪酬趨勢調查的調查期涵蓋二零零九年四月二日至二零一零年四月一日的 12 個月。這次調查蒐集了 106 間公司共 179 967 名僱員（包括 81 間規模較大的公司中的 178 184 名僱員和 25 間規模較小的公司中的 1 783 名僱員）的薪酬調整數據（包括基本薪酬和額外酬金，例如花紅）。二零一零年薪酬趨勢調查結果<sup>5</sup>（即薪酬趨勢總指標）及其組成部分載列在下表：

| 薪金級別 | 基本薪金指標<br>[A] | 額外酬金指標<br>[B] | 薪酬趨勢總指標<br>[A] + [B] |
|------|---------------|---------------|----------------------|
| 高層   | 2.10%         | 0.10%         | <b>2.20%</b>         |
| 中層   | 2.02%         | -0.73%        | <b>1.29%</b>         |
| 低層   | 1.79%         | -0.89%        | <b>0.90%</b>         |

6. 從每個薪金級別的薪酬趨勢總指標扣除二零零九至一零年度相關的公務員遞增薪額開支後，便得出薪酬趨勢淨指標如下：

| 薪金級別 | 薪酬趨勢<br>總指標<br>[C] | 遞增薪額<br>開支<br>[D] | 薪酬趨勢<br>淨指標<br>[C] - [D] |
|------|--------------------|-------------------|--------------------------|
| 高層   | 2.20%              | 0.60%             | <b>1.60%</b>             |
| 中層   | 1.29%              | 0.73%             | <b>0.56%</b>             |
| 低層   | 0.90%              | 0.74%             | <b>0.16%</b>             |

#### (e) 經濟狀況

7. 在二零一零年第一季度，香港的經濟全面改善，經濟復蘇亦進一步確立。自從二零零九年第四季錄得 2.5% 的按年增長，本地生產總值在二零一零年第一季度再錄得 8.2% 的實質增長。現在本地生產總值已回復到二零零八年初的高位。二零一零年的香港經濟增長預測為 4% 至 5%。有見香港和亞洲區內的經濟增長勢頭強勁，假如外圍環境沒有重大的逆轉，經濟

<sup>5</sup> 二零一零年薪酬趨勢調查的結果獲薪酬趨勢調查委員會全體成員確認，但高級公務員評議會內代表香港政府華員會的一名成員對採納一間規模較大的公司的數據有保留。

增長應可超越預期。但由於最近外圍環境的最新發展，以及全球經濟復蘇仍然疲弱，香港的經濟展望亦轉趨不穩定。特別是在今年稍後，先進經濟體系巨額財政措施的刺激效果將會消退。

8. 因應經濟活動強勁反彈，人力市場最近亦有顯著改善。在攀升至去年 5.4% 的高位後，經季節性調整的失業率自二零零九年中開始逐步回落至二零一零年二月至四月的 4.4%。人力市場情況改善的同時，整體工資和收入亦在接近去年年底時開始回升。督導級及以下僱員的名義工資在二零零九年十二月按年上升 0.8%。而經理、行政人員和專業人士的平均收入在二零零九年第四季亦有 3.1% 的按年增長。有見經濟情況的改善和商業信心增強，二零一零年的人力市場整體前景仍然樂觀。

#### **(f) 生活費用的變動**

9. 隨着經濟復蘇迹象日漸鞏固，本港再次面對通脹壓力。整體消費物價通脹在二零一零年第一季比去年同期上升 1.9%，而同期基本消費物價通脹（即在剔除政府各項一次性紓困措施的影響後）達 0.8%，整體和基本消費物價通脹在四月分別上升至 2.4% 和 1.3%。如目前的經濟復蘇勢頭得以持續，通脹壓力將於稍後時間進一步增加。預測二零一零年的整體和基本消費物價通脹分別為 2.3% 和 1.5%。

#### **(g) 政府的財政狀況**

10. 二零零九至一零年度政府的綜合盈餘為 259 億元，相等於本地生產總值的 1.6%。截至二零一零年三月底，財政儲備為 5,203 億元。在二零一零至一一年度，預計的總公共開支佔本地生產總值 19.8%，預計的經營赤字和綜合赤字分別為 38 億元和 252 億元。中期而言，經營開支預計會在二零一一至一二年度錄得盈餘，而綜合赤字亦會按年遞減，並在二零一三至一四年度恢復收支平衡。

#### **(h) 職方對薪酬調整的要求**

A 至 D 11. 四個中央評議會職方對薪酬調整的要求（附件 A 至 D），概述如下：

| 職方                | 高層<br>薪金級別           | 中層<br>薪金級別           | 低層<br>薪金級別 |
|-------------------|----------------------|----------------------|------------|
| (I) 高級公務員評議會      |                      |                      |            |
| (a) 香港政府華員會       | 2.50%                | 2.50%                | 2.50%      |
| (b) 香港海外公務員協會     | 2.20%                | 1.29%                | 0.90%      |
| (c) 香港高級公務員協會     | 2.20%                | 1.29%                | 0.90%      |
| (II) 警察評議會        |                      |                      |            |
| (a) 第一要求          | 2.20%                | 1.29%                | 1.29%      |
| (b) 第二要求          | 1.60%                | 1.60%                | 1.60%      |
| (III) 紀律部隊評議會     | 2.90%                | 2.90%                | 2.90%      |
| (IV) 第一標準薪級公務員評議會 | 並無收到對<br>薪酬調整的<br>要求 | 並無收到對<br>薪酬調整的<br>要求 | 2.50%      |

總括來說，高級公務員評議會的香港政府華員會及第一標準薪級公務員評議會要求加薪幅度與二零一零年三月份甲類消費物價指數和去年同期比較的變動掛鈎。鑑於經濟狀況改善，政府財政狀況穩健，加上預測生活費用會上升，以及考慮到公務員的士氣問題，高級公務員評議會的香港海外公務員協會及香港高級公務員協會要求各薪金級別的加薪幅度與薪酬趨勢總指標掛鈎。警察評議會要求加薪幅度與薪酬趨勢總指標掛鈎，低層薪金級別則應採用“調高”安排，原因是大部分警務人員都沒有獲得按年遞加增薪。警察評議會亦提出另一個方案，如本年度的薪酬調整採納薪酬趨勢淨指標，中層薪金級別及低層薪金級別的薪酬調整幅度應與高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標看齊。紀律部隊評議會要求三個薪金級別的公務員加薪幅度，與二零一零年四月份甲類消費物價指數和去年同期比較的變動掛鈎。

#### (i) 員工士氣

12. 二零零九至一零年度，高層薪金級別及以上的公務員減薪 5.38%，公務員士氣難免受到影響。鑑於經濟在過去一年逐步復蘇及生活費用的變動，公務員普遍期望在二零一零至一一年度可獲適度的加薪。

#### (j) 二零一零至一一年度公務員薪酬調整方案

13. 考慮過上文第 4 段所述的各個因素後，我們**建議**向職方提出以下二零一零至一一年度薪酬調整方案：

| 薪金級別 | 受影響的<br>公務員人數 <sup>6</sup> | 薪酬趨勢<br>淨指標 | 薪酬調整         |
|------|----------------------------|-------------|--------------|
| 首長級  | 1 260                      | 不適用         | <b>1.60%</b> |
| 高層   | 17 762                     | 1.60%       | <b>1.60%</b> |
| 中層   | 114 584                    | 0.56%       | <b>0.56%</b> |
| 低層   | 22 690                     | 0.16%       | <b>0.56%</b> |

14. 每年一度的薪酬趨勢調查並不涵蓋首長級公務員。按照自一九九零年起沿用的做法，他們的薪酬調整方案與高層薪金級別的薪酬調整方案看齊（即加薪 1.60%）。高層及中層薪金級別的薪酬調整方案則與這些級別的薪酬趨勢淨指標相同。

15. 低層薪金級別的薪酬調整方案採用了“調高”安排<sup>7</sup>（即如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，低層薪金級別公務員的薪酬調整幅度會與中層薪金級別的薪酬趨勢淨指標相同），因考慮到通脹壓力，加上大部分低層薪金級別公務員已達到其職級的頂薪點，每年的薪酬調整是他們可望增加收入的唯一途徑。與將加薪幅度相等於這薪金級別薪酬趨勢淨指標（即 0.16%）作比較，這建議將構成 2,500 萬元的額外財政開支<sup>8</sup>。

16. 不過，我們應注意，採用“調高”安排會令初級公務員相對於私營機構僱員的薪酬優勢擴大，使初級公務員在下一期以二零一二年四月一日作為參照日期的薪酬水平調查完成後，有更大可能需要減薪。上一次薪酬水平調查在二零零六年進行，調查結果顯示初級公務員的薪酬優勢為 3%，但由於差距在正／負 5% 的可接受範圍之內，我們並沒有調整初級公務員的薪酬。此後，初級公務員的薪酬優勢又再擴大 3.06 個百分點<sup>9</sup>。二零一零至一一年度公務員薪酬調整方案將令初級公務員的薪酬較私營機構僱員再高 0.40 個百分點。

<sup>6</sup> 截至二零一零年三月三十一日的公務員人數。這個數目包括約 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。

<sup>7</sup> “調高”安排是在一九八九年應一九八八年成立的專責調查委員會的建議而實行，其中一個理據是較低收入員工大多已達頂薪點，不會再每年獲得遞加增薪。

<sup>8</sup> 因採用“調高”安排對公務員、廉政公署人員和輔助部隊的額外財政開支約為 1,500 萬，對資助機構的額外財政開支約為 1,000 萬元。

<sup>9</sup> 此數字包括分別於二零零七至零八年度及二零零八至零九年度公務員薪酬調整獲通過予以“調高”的 0.71 及 1.39 個百分點，以及二零零九至一零年度凍薪決定所涉及的 0.96 個百分點（雖然該年度有關的薪酬趨勢淨指標為 -0.96%，但當局決定凍薪）。

## **(k) 薪酬調整方案的生效日期**

17. 按照既定做法，行政長官會同行政會議決定現提出的薪酬調整方案的生效日期應追溯至二零一零年四月一日。

## **其他相關事項**

### **(a) 法官及司法人員**

18. 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一套獨立的機制調整。司法人員薪俸及服務條件常務委員會將討論應否和如何調整法官及司法人員的薪酬，當中會考慮包括公務員薪酬調整幅度在內的一籃子因素。在收到委員會的意見後，行政長官會同行政會議會另行作出決定。

### **(b) 政治任命官員**

19. 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及薪酬調整機制，與適用於公務員的機制沒有關連。有關公務員的薪酬調整決定不適用於政治任命官員。

### **(c) 非公務員合約僱員**

20. 非公務員合約僱員由個別的政策局和部門聘用，以處理季節性或有時限或非全職的工作，或提供模式正在檢討或很可能會有轉變（例如轉為外判）的工作等，他們並不是公務員。由於非公務員合約僱員的薪酬安排有別於公務員，有關公務員的薪酬調整決定將不會應用於這類人員。

### **(d) 資助機構員工**

21. 除按公務員薪級表支薪的資助學校界別員工外，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）的薪酬。這些是有關機構作為僱主和其僱員之間的事宜。因此，政府不會直接將適用於公務員的薪酬調整套用於資助機構。

22. 然而，根據過往的做法，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。一般而言，資助金額的額外撥備會根據公務員薪酬調整的加權平均數而調整（若公務員的薪酬根據現提出的薪酬調整方案獲得調整，公務員薪酬調整的加權平均數為 0.86%）。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。待行政長官會同行政會議就二零一零至一一年度薪酬上調作出最終決定和取得立法會財務委員會的批准後，我們會透過有關的管制人員提醒有關資助機構，政府所增加的資助金額，旨在讓其有空間調整員工的薪酬。

## 影響

23. 薪酬調整方案符合《基本法》，包括《基本法》內有關人權的規定。方案對可持續發展、生產力和環境沒有影響。

24. 建議的薪酬調整方案（如最終落實執行的話）對公務員和資助機構的財政影響如下：

|                          | 以百萬元為單位           |
|--------------------------|-------------------|
| (a) 公務員                  | 516 <sup>10</sup> |
| (b) 廉政公署人員 <sup>11</sup> | 7                 |
| (c) 資助機構                 | 628 <sup>12</sup> |
| (d) 輔助部隊                 | 2                 |
| 合計                       | 1,153             |

25. 目前，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

---

<sup>10</sup> 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因為薪酬調整而引致的額外財政開支，金額約為 5700 萬元。這個數字也包括支付予在二零一零至一一年度退休的公務員的預計額外退休金開支，數額約為 3200 萬元。

<sup>11</sup> 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。

<sup>12</sup> 不包括借調到或工作於資助機構的公務員因為薪酬調整而引致的額外財政開支，有關數字包括在上述(a)項內。



中僱員薪酬總額約 16%。由於建議的薪酬調整方案的加幅較溫和，對整體勞工市場和通脹影響輕微。

## 宣傳安排

26. 公務員事務局局長在今天（二零一零年六月八日）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

27. 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孫玉菡先生聯絡（電話：2810 3112）。

公務員事務局

二零一零年六月八日



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>

本會檔號：(60) in 2-7-CCSA(XIX)

傳真(2869 1801)及呈遞

致香港特別行政區政府

公務員事務局局長

俞宗怡女士

尊敬的俞局長：

### 2010-11 年度公務員薪酬應劃一上調 2.5%

香港政府華員會(本會)懇請您及行政會議認真考慮本會的要求：2010-2011 年度高、中、低層公務員的薪酬調整幅度應劃一為 2.5%，即依據截止 2010 年 3 月底的通脹率，上調高、中、低層公務員的薪酬。

本會認為，如此調整將能全面兼顧多項因素：

#### (1) 容許各級公務員分享經濟復甦成果，提振公務員士氣

本港經濟復甦，其中應有着廣大高中低層公務員的一份貢獻。事實上，在市民對優質公共服務的要求日高，但人手不足下，各級公務員備受壓力。因而，透過較合理的薪酬調整，將能體現政府確願容許公務員分享經濟成果的誠意，將提振整體公務員隊伍的士氣，有利在社會日益政治化的今天，穩定公務員隊伍。

必須指出，實質上位屬高層薪金級別的廣大中級公務員，他們中的大多數，尤其是幾乎全部文職公務員，並沒有有如首長級公務員般，受惠於去年的薪酬架構檢討。更何況，去年因 L80 號問題公司被不合理地納入薪酬趨勢調查結果之中，致他們被減薪 5.38%，即被不合理地多減薪 3.2%！中層則雖然被凍薪，但他們本應根據剔除這間問題公司後計算的薪酬趨勢純指標，有 0.19% 的增幅，卻因同樣的原因，被錯誤當做應減薪 1.98%，令他們蒙受了“不白之冤”、負上了應“減薪”的“原罪”！

本會認為，給予他們 2.5% 的增幅，將紓緩他們因去年公務員薪酬調整問題獲錯誤處理引致的憤懣。

#### (2) 關懷中低級公務員，避免公務員隊伍兩極分化，促進團隊精神

公務員為政府施政的基石。各級公務員同處一個團隊，政府及高級公務員向中低級公務員同事釋放較多善意，展示較多關懷，支持盡量避免加劇公務員隊伍兩極化的做法，容許中、低層公務員的薪酬增幅不低於高層，將有利公務員隊伍的團結和人心

的凝聚，促進團隊精神，避免分化。

如此更可彰顯政府作為一個致力縮窄貧富懸殊、主動履行作為全港最大僱主的社會責任、推動社會公義之良好僱主的形象！

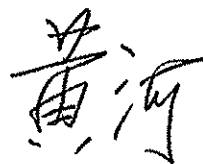
**(3) 盡量協助各級，尤其是中低級公務員紓緩通脹**

過去一年，經濟逐步復甦下，受內外多項因素影響，本港的物價不斷上揚，公共交通票價也已全面上調，高、中、低層薪金級別公務員正遭受日益增加的通脹壓力。事實上，剛公佈的綜合消費物價指數在4月份的按年升幅已達2.9%，比3月份又攀升了0.4%，預料未來幾個月情況將更甚。

因而，即使增幅劃一為2.5%，對協助各公務員同事紓緩通脹繼續上揚帶來的壓力，亦恐吃力，其中，對最低薪公務員而言，只能為他們每天增加區區數元，難以紓緩家庭各項開支的增加。故此，中低級公務員若繼續凍薪，或只與中層掛鈎、給予薪酬趨勢純指標0.56%的增幅，或甚至只給予低層純指標0.16%的最低增幅，將令他們的生活水準持續下降，為社會的貧富懸殊現狀增添柴火！

就此，本會殷切地盼望您及行政會議能認真考慮上述的要求，令2009-10年度公務員薪酬調整得到較圓滿解決。

會長



謹啓

2010年5月28日

副本致 職方秘書 (高級公務員評議會、  
第一標準薪級公務員評議會、  
紀律部隊評議會、警察評議會)

**Association of Expatriate Civil  
Servants of Hong Kong**  
G12, Central Government Offices  
East Wing, Hong Kong

**Hong Kong Senior Government  
Officers Association**  
G13, Central Government Offices  
East Wing, Hong Kong

Miss Denise YUE  
Secretary for the Civil Service

Room 1024 B, 10/F, West Wing,  
Central Government Offices,  
Hong Kong

Dear Miss YUE,

28 May 2010

**2010/11 Civil Service Pay Adjustment**

On behalf of the AECS and HKSGOA, we wish to inform you of our pay claim. Having regard to the Pay Trend Indicators (PTIs) for the three salary bands, the encouraging state of the economy, the government's healthy financial position, the forecast increase in the cost of living as reported by Census & Statistics Department as well as the need to sustain the stability and morale of the Civil Service, it is our view that the civil service pay adjustment for 2010/2011 should be made according to the Gross PTIs.

In addition, we would like to bring to your attention some additional pertinent factors :

- (1) The pay increases for a considerable number of staff of six of the large companies surveyed were excluded from the calculation of GPTIs due to their being classified as internal/external relativities related pay adjustments. In addition, one large sized company granted share awards to all of its employees in lieu of part of their additional payments. None of these have been taken into account because they do not fall within the agreed methodology for the calculation of GPTIs. Whilst we have accepted this year's Pay Trend

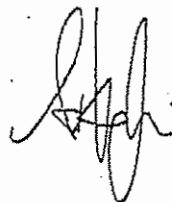
Survey (PTS) Report, we are most concerned about the impact of the exclusion of internal/external relativities related pay adjustments and share awards on the GPTIs. We believe that the PTS findings do not actually reflect the higher level of pay awards in the private sector. The PTS Committee has already agreed to review their exclusion in future exercises.

- (2) The salaries of many civil servants represented by AECS & HKSGOA have reached the maximum points of their respective pay scales and, without further promotion, will not receive any additional annual increments. The practice of deducting the payroll cost of increments from the GPTIs in order to arrive at the net PTL, on which the annual civil service pay adjustments are based, is unreasonable and unfair to these many civil servants.

Yours sincerely,



(Steve BARCLAY)  
for Association of Expatriate  
Civil Servants of Hong Kong



(SO Ping-chi)  
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: (23) in SS/C 1/12 PT.15

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/67

26<sup>th</sup> May 2010

Miss C.Y. Yue Denise, GBS JP  
Secretary for the Civil Service,  
10/F, West Wing, Central Government Offices,  
11 Ice House Street, Central  
Hong Kong.

Dear Miss Yue,

### 2010 Police Pay Adjustment

We write in response to your letter (ref: CSBCR/PG/4-085-001/67) dated 17 May 2010 in respect of your request for the pay claim of the PFC SS.

At the 82<sup>nd</sup> Meeting of the PTSC the Police Force Council Staff Side (PFC SS) will validate the tentative results of the 2010 PTS that were released to us on 20<sup>th</sup> May 2010. We note the participation of **106 companies** that could be included in this year's survey and the overall improvement to transparency and effectiveness of the deliberations and examination of issues this year within the PTSC. We would like to place on record our thanks to the Controller PSRU and her team for their efforts and our continued support to the Pay Trend Survey and its credibility in determining private sector pay trends in Hong Kong.

The PFC SS seeks application of Gross Pay Trend Indicators **without the practice** of the Administration for deduction of increment cost, given that a large number of officers in the Hong Kong Police Force are not receiving any annual increment. When considering this year's salaries adjustment, the PFC SS opines that, after consideration of all other factors, particularly staff morale and stability of the civil service, the Gross PTI should be followed with the Lower band allowed to have their PTI 'brought up' to the level of the Middle salary band. The Gross PTI assures some differential between pay bands. Should net PTI be adopted then Lower and Middle bands could be allowed to be 'brought up' to the same level as the Upper Band.

| HONG KONG                               |   |   |   |
|---|---|---|---|
| SUPERINTENDENTS'<br>ASSOCIATION<br>警司協會 | POLICE INSPECTORS'<br>ASSOCIATION<br>香港警務督察協會 | OVERSEAS INSPECTORS'<br>ASSOCIATION<br>海外督察協會 | JUNIOR POLICE OFFICERS'<br>ASSOCIATION<br>警察員佐級協會 |

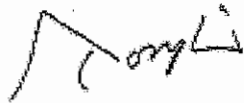
This year has highlighted an outstanding issue on IR/ER that will need to be raised within the PTSC review of survey methodology ahead of the commissioning of the 2011 Survey. The practice of some companies to use IR/ER to determine the adjustment to their base salaries will require the PTSC to ensure future PTS can include IR/ER adjustments in the PTI calculation, in cases where the company forms a significant part of the survey population and the adjustment to base pay is mainly derived from this IR/ER component.

Yours sincerely,



---

SHAM Wai-kin  
Chairman  
SPA



---

LIU Kit-ming  
Chairman  
HKPIA



---

Ron ABBOTT  
Chairman  
OIA



---

WONG Ching  
Chairman  
JPOA

c.c.  
Secretary for the Civil Service (Attn: Chris Sun)  
Commissioner of Police  
Chairman SCDS  
Chairman SCDS Police Sub-Committee

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: (23) in SS/C 1/12 PT.15

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/67

香港中環  
雪廠街 11 號  
政府合署西座 10 樓  
公務員事務局局長  
俞宗怡女士, GBS, JP

俞女士：

### 2010 年薪酬趨勢調整

2010 年 5 月 17 日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/67)收悉。有關貴局要求警察評議會職方(“警評會職方”)提交對薪酬調整的要求，現作出以下回覆。

薪酬趨勢調查委員會(“委員會”)於 2010 年 5 月 20 日向警評會職方公布 2010 年薪酬趨勢調查的初步結果，警評會職方將於委員會第 82 次會議上予以確認。我們得知共有 106 間公司參與本年度的調查，委員會於本年商討及審議事項的透明度及成效整體有改善。我們感謝薪酬研究調查組監督及其團隊作出的努力，並會繼續支持薪酬趨勢調查工作，信賴該項工作能夠釐定香港私營機構的薪酬趨勢。

鑑於香港警務處大部分人員並非按年增薪，警評會職方要求當局計算薪酬趨勢總指標時，不應扣減遞增薪額開支。關於本年的薪酬調整，警評會職方在考慮過所有其他因素(特別是員工士氣及公務員的穩定性)後，認為應採用薪酬趨勢總指標，容許低層薪金組別的薪酬趨勢指標提升至中層薪金組別的水平。薪酬趨勢總指標確保各個薪金組別之間存在差距。假如採用薪酬趨勢淨指標，則可容許低層和中層薪金組別提升至高層薪金組別的水平。

本年的調查突顯了尚未處理的內／外對比問題。因此，委員會在委聘顧問進行 2011 年調查之前，需先行檢討調查方法，包括提出這個有關內／外對比的問題。由於部分公司以內／外對比關係來釐定基本薪金的調整，假如有關公司的僱員佔全部公司僱員總數一個重要的百分比，而其基本薪金主要因內／外對比關係作出調整，則委員會日後進行薪酬

| HONG KONG                               |   |   |   |
|---|---|---|---|
| SUPERINTENDENTS'<br>ASSOCIATION<br>警司協會 | POLICE INSPECTORS'<br>ASSOCIATION<br>香港警務督察協會 | OVERSEAS INSPECTORS'<br>ASSOCIATION<br>海外督察協會 | JUNIOR POLICE OFFICERS'<br>ASSOCIATION<br>警察員佐級協會 |



趨勢調查時，應把這些因內／外對比關係而作出的調整納入薪酬趨勢指標的計算中。

---

岑維健  
警司協會  
主席

廖潔明  
香港警務督察  
協會主席

顏邦智  
海外督察協會  
主席

黃程  
員佐級協會  
主席

2010年5月26日

副本送：

公務員事務局局長（經辦人：孫玉菡）

警務處處長

紀常會主席

紀常會警務人員小組委員會主席

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

本函檔號：SSDSCC/P-3  
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/67

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  
俞宗怡女士

俞局長：

二零一零至一一年度公務員薪酬調整

紀評(職方)對二零一零至一一年度公務員薪酬調整的意見如下：

- (i) 紀評(職方)接納由公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處轄下的薪酬研究調查組進行的二零一零年薪酬趨勢調查報告結果；
- (ii) 政府在決定二零一零至一一年度的公務員薪酬調整幅度時，除了考慮薪酬趨勢指標外，亦應考慮公務員士氣及年內生活費用的變動。紀評(職方)得悉和去年四月份相比，今年的甲類消費物價指數上升了 2.9%。故此，紀評(職方)建議今年的公務員薪酬調整幅度應該不少於 2.9%。

紀律部隊評議會(職方)主席李君傑



二零一零年五月二十八日

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  
Department 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

Annex D  
附件 D

只附中文版

Rm. 137, 1/F,  
Central Government Offices,  
East Wing,  
20 Lower Albert Road,  
Hong Kong.

Tel No.: 2810 2209  
Fax No.: 2537 8630  
E-mail: crystal\_yk\_lee@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)

香港中環下亞厘畢道二十號  
中區政府合署東座一三七室  
電話：二八一零二二零九  
傳真：二五三七八六三零

本函檔號：SSMOD/SAL/PAY/5/7/1  
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/63

香港中環雪廠街 11 號  
中區政府合署西座  
公務員事務局局長  
俞宗怡女士

俞局長：

二零一零至一一年度公務員薪酬調整

本評議會（職方）建議本年度公務員加薪百分之二點五。

根據統計處的數字，二零一零年一月至三月的平均甲類消費物價指數的按年變動率為百分之二點五，而四月份的指數更上升至百分之二點九，當中以食品、新鮮蔬菜、衣服及交通的升幅較大。而這些消費項目正正與員工的日常生活息息相關，故通脹對基層員工構成很大的生活壓力。為了保障基層員工的購買力及維持員工的基本生活水平，職方有上述的調薪要求。

職方會尊重現行的薪酬調整機制，希望局方慎重考慮一籃子的因素後，包括薪酬趨勢淨指標、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，才就本年度的公務員薪酬調整幅度作出決定。

第一標準薪級公務員評議會  
職方主席



二零一零年五月二十八日