

## 立法會參考資料摘要

### 二零一三至一四年度公務員薪酬調整

#### 引言

在二零一三年六月四日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**向四個中央評議會<sup>1</sup>職方(下稱「職方」)提出以下薪酬調整方案，其生效日期追溯至二零一三年四月一日—

- (a) 高層薪金級別及首長級的公務員，加薪幅度為 **2.55%**(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 **3.92%**(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，加薪幅度為 **3.92%**(相等於低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情況。這三類調查分別為：(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。每

---

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。

年一次的薪酬趨勢調查按照既定機制進行，機制詳情載於附件 A。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<sup>2</sup>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。

### 每年薪酬調整的流程

3. 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，就向職方提出的薪酬調整方案提供意見。這六項因素包括一

- (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。

倘若建議的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。

### 二零一三年薪酬趨勢調查

4. 二零一三年薪酬趨勢調查的調查期涵蓋二零一二年四月二日至二零一三年四月一日的 12 個月。一如過往多年，由三方組成的薪酬趨勢調查委員會<sup>3</sup>在薪酬趨勢調查進行前，已檢討並議定調查方法及調查範圍。二零一三年一月，薪酬趨勢調查委員會根據既定機制，就二零一三年薪酬趨勢調查的方法，向公務員薪俸及服務條件常務委員會(下稱「薪常會」)提出意見。建議的調查方法獲薪常會通過，亦得到政府當局支持。薪酬趨勢調查委員會遂授權薪酬研究調查組進行二零一三年薪酬趨勢調查，蒐集了 109 間公司共 180 253 名僱員(包括 82 間規模較大公司的 178 332 名僱員和 27 間規模較小公司的 1 921 名僱員)的基

---

2 「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。

3 薪酬趨勢調查委員會的成員，包括四個中央評議會職方的代表、政府代表，以及公務員薪俸及服務條件方面的諮詢組織代表。

本薪金和額外酬金的調整數據。二零一三年薪酬趨勢調查結果載於下表一

薪金級別 <sup>4</sup>	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	4.03%	-0.65%	<b>3.38%</b>
中層	4.97%	-0.18%	<b>4.79%</b>
低層	5.52%	-0.22%	<b>5.30%</b>

5. 按照既定做法，薪酬趨勢調查委員會於二零一三年五月二十二日舉行會議，審議二零一三年薪酬趨勢調查的結果。會上，11名委員<sup>5</sup>接納調查結果。此外，一名高級公務員評議會職方的代表有保留地接納有關結果，而代表紀律部隊評議會職方的兩名委員則有很大程度的保留地接納結果。代表警察評議會職方的兩名委員則不同意接納調查結果。薪酬趨勢調查委員會同日把調查報告呈交當局。計算得出的薪酬趨勢淨指標如下一

薪金級別	薪酬趨勢 總指標 [C]	二零一二至一三年度 遞增薪額開支 [D]	薪酬趨勢 淨指標 [C] - [D]
高層	3.38%	0.83%	<b>2.55%</b>
中層	4.79%	0.87%	<b>3.92%</b>
低層	5.30%	1.38%	<b>3.92%</b>

4 在二零一三年薪酬趨勢調查中，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 54,666 元至 109,365 元；
- (b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 17,835 元至 54,665 元；以及
- (c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 17,835 元。

5 該 11 名毫無保留地接納調查結果的委員包括：第一標準薪級公務員評議會三名職方代表、高級公務員評議會兩名職方代表、薪常會兩名代表、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會代表、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。

## 香港經濟狀況

6. 本地生產總值繼二零一二年全年錄得低於趨勢的 1.5% 增長後，於二零一三年首季按年實質溫和擴張 2.8%。展望二零一三年餘下時間，經濟前景仍受到外圍甚多不明朗因素所籠罩。儘管如此，本地消費市道料會保持暢旺，加上基建工程繼續進行及訪港旅遊業蓬勃，可望繼續為本地經濟提供增長動力。倘若外圍經濟環境沒有突然惡化，香港經濟在二零一三年全年應可達到 1.5% 至 3.5% 的實質增長。

7. 由於本地商業活動持續強韌和訪港旅遊業興旺，去年勞工市場仍然偏緊。雖然自二零一二年年中以來，經季節性調整後的失業率輕微上升，但二零一三年第一季的數字仍處於 3.5% 的較低水平。在此背景下，督導級及以下僱員的名義工資在二零一二年十二月按年穩健增長 5.1%，二零一二年全年則上升 5.7%。不過，較近期從住戶收集的統計數字顯示，在截至二零一三年三月止的 12 個月內，全職僱員的平均每月就業收入，相對一年前只輕微上升 2.3%，主要是因為較高收入群組的收入增長緩慢所致。由於外圍環境尚有很多不明朗因素，本地招聘意欲仍然較為審慎，故就業前景將取決於日後的整體經濟增長和企業創造職位的能力。

## 生活費用

8. 通脹在二零一三年第一季保持平穩。綜合消費物價指數在二零一三年第一季按年上升 3.7%，稍低於二零一二年第四季 3.8%。截至二零一三年三月止的 12 個月內，整體通脹平均為 3.7%<sup>6</sup>。展望未來，隨着去年私人住宅租金上升的影響逐步浮現，通脹或會在未來數月略為回升。然而，輸入通脹溫和，以及住宅租金近期已回軟，都有助緩和通脹在今年後期的上行壓力。預測二零一三年全年的整體通脹為 4.5%<sup>7</sup>。

## 政府的財政狀況

9. 二零一二至一三年度政府的綜合盈餘為 648 億元，相等於本地生產總值的 3.2%。截至二零一三年三月底，財政儲備為 7,339 億元，相等於 23 個月的政府開支。預計二零一三至一四年度會有 49 億元的輕微財赤，相等於本地生產總值的 0.2%。

---

6 截至二零一三年三月止的 12 個月內，經剔除政府所有一次性紓困措施的基本通脹平均為 4.1%。

7 二零一三年的基本通脹預測為 4.2%。

其後直至二零一七至一八年度為止，預計綜合帳目每年均會錄得盈餘。

## 職方對薪酬調整的要求

B 至 E 10. 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
<b>(I) 高級公務員評議會</b>			
(a) 香港政府華員會	不少於 4.42%	不少於 4.42%	不少於 4.42%
(b) 香港海外公務員協會	4.42%	4.42%	4.42%
(c) 香港高級公務員協員	4.42%	4.42%	4.42%
<b>(II) 警察評議會</b>	5.7% 至 6.7% 並不少於 5.01%		
<b>(III) 紀律部隊評議會</b>	不少於 4.42%	不少於 4.42%	不少於 4.42%
<b>(IV) 第一標準薪級公務員評議會</b>	不適用	不適用	5.00%

11. 多數的薪酬調整要求都是在參考截至二零一三年三月止的 12 個月內甲類消費物價指數按年變動<sup>8</sup>後，要求全體公務員加薪幅度等同或不少於 4.42%。至於其餘兩個薪酬調整要求，第一標準薪級公務員評議會職方在參考截至二零一三年三月止的 12 個月內甲類消費物價指數和消費物價指數某些組成項目的變動等因素<sup>9</sup>後，要求低層薪金級別加薪 5%；警察評議會職方則在

8 甲類消費物價指數是指與較低開支範圍(即按二零一二年物價水平調整後每月住戶開支約為 5,000 元至 20,000 元)住戶有關的消費物價指數。根據政府統計處的數字，在截至二零一三年三月止的 12 個月內，整體甲類消費物價指數的平均變動率為 3.5%。基本甲類消費物價指數(剔除政府所有一次性紓困措施的影響)的相應變動率為 4.4%。

9 第一標準薪級公務員評議會職方在提出薪酬調整要求時參考過的通脹數字包括：截至二零一三年三月止的 12 個月內基本甲類消費物價指數(剔除政府所有一次性紓困措施的影響)的平均變動率(4.4%)；在二零一三年三月甲類消費物價指數中住屋的按年變動(6.2%)；水、電、煤氣價格的按年變動(5.4%)；以及外出用膳價格的按年變動(4.6%)。

考慮其他人力資源機構所進行的薪酬調查結果<sup>10</sup>、員工士氣、通脹，以及自一九九八年以來公務員薪酬與定期支付退休金(根據《退休金(增加)條例》(第 305 章) 調整) 的累積增幅差別<sup>11</sup>等因素後，要求加薪 5.7%至 6.7%，而且在任何情況下均不得少於 5.01%(即三個薪金級別的綜合薪酬趨勢總指標)。

## 員工士氣

12. 公務員普遍對二零一三年薪酬趨勢調查結果感到失望。在薪酬趨勢調查結果公布前，部份公務員預計加薪幅度與過往兩年相若。四個中央評議會的職方均認為，薪酬趨勢淨指標未能追上生活費用的實質變動。職方以及部份公務員工會要求政府在考慮薪酬調整方案時，更加重視其他相關因素，例如員工士氣、政府的財政狀況及生活費用的變動等。

## 二零一三至一四年度薪酬調整方案

13. 經考慮上文第 4 至 12 段所載的因素後，行政長官會同行政會議決定向職方提出以下的二零一三至一四年度薪酬調整方案一

薪金級別	公務員人數 <sup>12</sup>	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 281	不適用 <sup>13</sup>	<b>2.55%</b>
高層	18 198	2.55%	<b>2.55%</b>
中層	116 201	3.92%	<b>3.92%</b>
低層	24 914	3.92%	<b>3.92%</b>

10 警察評議會職方參考的薪酬調查包括香港人力資源管理學會、香港僱主聯合會及香港人才管理協會所進行的調查。這些調查普遍發現本港薪酬中的底薪部分在二零一二年內或二零一三年一月內大約增加 3.7%至 4.5%。

11 根據《退休金(增加)條例》，退休金的每年增幅，與上個財政年度相對緊接的前一個財政年度的平均每月甲類消費物價指數的增幅掛鉤。退休金的增幅只取決於甲類消費物價指數增幅這個單一因素，有別於公務員薪酬調整機制。這項安排的原因是退休公務員一般較年長和較難獨自謀生，故此給予足夠保障。

12 數字反映截至二零一三年三月三十一日的情況，並包括約 19 000 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。

13 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。

14. 薪酬調整方案與各相關薪金級別的薪酬趨勢淨指標掛鉤，以維護薪酬趨勢調查和薪酬調整機制的公正性和公信力。至於不受每年薪酬趨勢調查涵蓋的首長級公務員，則按照自一九八九至九零年度起採用的做法，把其薪酬調整方案與高層薪金級別的方案掛鉤。上述的薪酬調整方案，主要基於以下考慮因素—

- (a) 二零一三年薪酬趨勢調查完全按照既定機制及薪酬趨勢調查委員會同意的調查方法進行，調查結果客觀反映 109 間參與調查機構的年度薪酬調整幅度。在沒有任何特殊的理據支持下(例如薪酬趨勢淨指標呈現輕微負數、通脹特別高或政府的財政狀況不明朗等)，把薪酬調整方案與各相關薪金級別的薪酬趨勢淨指標掛鉤，能貫徹保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若的政策；及
- (b) 薪酬趨勢調查和年度公務員薪酬調整的目的，都不是為追蹤通脹，因此每年的薪酬趨勢淨指標或薪酬調整幅度，均未必與通脹相同或高於通脹。事實上，以往的公務員薪酬調整有時會高於綜合消費物價指數的變動，有時的情況則會相反。無論如何，二零一二至一三年度綜合消費物價指數的變動(3.7%)，與中層和低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標(即 3.92%)相若(前者比後者稍低)。此外，我們亦注意到通脹在二零一三年第一季保持平穩，並預期今年後期通脹的上行壓力得以緩和。

15. 就職方及其他公務員工會提出的理據，我們的回應如下—

- (a) 有建議認為當局在調整公務員薪酬時應參考「綜合薪酬趨勢總指標」(所有薪金級別)(5.01%)，而非各個薪金級別的薪酬趨勢淨指標。但這個建議並未有足夠理據支持。首先，應該以薪酬趨勢淨指標(而非薪酬趨勢總指標)作為參考指標(正如上文第 2 段及附件 A 所解釋)，這是因為薪酬趨勢淨指標同時包含薪酬趨勢調查所涵蓋私營機構員工的額外實收薪金(例如「第十三個月」薪金及年終獎金等)，以及應予以扣除的公務員遞增薪額。再者，根據既定的薪酬趨勢調查方法，薪酬數據是分三個薪金級別蒐集和整合，以確定市場不同行業的年度薪金變動的。以綜合薪酬趨勢指標作為參考，會導致偏離薪酬趨勢調查方法和市場趨勢的情況；

- (b) 部份職方認為由薪酬趨勢調查得出的薪酬趨勢淨指標較其他人力資源機構所進行的薪酬調查結果為低。他們建議當局在考慮薪酬調整方案時，應同時參考這些薪酬調查的結果。由於其他人力資源機構所進行的薪酬調查，與薪酬趨勢調查的方法和涵蓋範圍均有所不同，我們認為不宜比較兩者的調查結果；
- (c) 部份職方以某特定時期(例如自二零零九年(即高層薪金級別的公務員減薪 5.38%的年度)起)的累積薪酬調整與累積通脹率作比較。然而，由於薪酬調整是根據每年的特定情況而獨立決定的，作出這樣的比較並不恰當；及
- (d) 部份職方把退休金及公務員薪酬的累積調整幅度作比較；不過，鑑於退休金及公務員薪酬調整的運作機制和政策目標均有所不同，把兩者的累積調整幅度作比較並不恰當。

## 薪酬調整方案的生效日期

16. 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二零一三年四月一日。

## 其他相關事項

### (a) 法官及司法人員

17. 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於二零一三年六月底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。在收到司法人員薪俸及服務條件常務委員會的意見後，行政長官會同行政會議會另行作出決定。

### (b) 政治任命官員

18. 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。二零一三至一四年度的公務員薪酬調整決定將不適用於政治任命官員。



### (c) 非公務員合約僱員

19. 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，故二零一三至一四年度公務員薪酬調整決定將不適用於非公務員合約僱員。

### (d) 資助機構員工

20. 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。

21. 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<sup>14</sup>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。待有了二零一三至一四年度公務員薪酬調整的決定，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。

## 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

---

14 如二零一三至一四年度公務員的薪酬確實按上文第一段的建議調整，則公務員薪酬調整的加權平均數為 3.52%。

以百萬元為單位

(a) 公務員	2,689 <sup>15</sup>
(b) 廉政公署人員 <sup>16</sup>	21
(c) 資助機構	3,012 <sup>17</sup>
(d) 輔助部隊	7
合計	5,729

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合共佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約 15%。由於建議的薪酬調整方案是根據從薪酬趨勢調查所得私營機構去年的薪酬調整而定，因此應對整體人力市場的影響輕微。薪酬調整對通脹的影響應微不足道。

## 宣傳安排

25. 公務員事務局局長在今天(二零一三年六月四日)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  
二零一三年六月四日

---

15 包括約 19 000 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 2.71 億元。這個數字亦包括支付予在二零一三至一四年度退休的公務員的預計額外退休金開支，數額約為 3.34 億元。

16 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。

17 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。

## 薪酬趨勢調查機制的簡介

年度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，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以及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會的代表；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<sup>1</sup>而作出的薪酬調整，及為遵守法定最低工資規定而作出的薪酬調整，均不包括在計算薪酬趨勢指標內。

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)的公司蒐集到的薪酬調整數據，會分別按75%和25%的比重整合。調查蒐集所得的數據，會按三個薪金級別(即高層、中層及低層<sup>2</sup>)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。

---

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 在二零一三年薪酬趨勢調查中，三個薪金級別的薪幅分別為一

- (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54,666元至109,365元；
- (b) 中層：總薪級表第10至33點或同等薪點，即17,835元至54,665元；以及
- (c) 低層：總薪級表第10點以下或同等薪點，即低於17,835元。

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<sup>3</sup>。薪酬趨勢淨指標是每年公務員薪酬調整的其中一項考慮因素。

---

<sup>3</sup> 一九八八年專責調查委員會建議，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。

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

Dear Mr. TANG,

23 May 2013

### 2013/14 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. Having regard to the Pay Trend Indicators (PTIs) for the three salary bands, the state of the economy, the government's healthy financial position, the cost of living 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 the upper, middle and lower salary bands for 2013/14 should be 4.42% across the board. The reasons are given in the ensuing paragraphs.

#### The Cost of Living

2. Due weight should be given to the inflation rate for the past 12 months. According to the Census and Statistics Department, the year-on-year rate of change in average CPI(A) for the 2012-2013 financial year was 4.42%. As such, we consider that a pay increase of 4.42% across all salary bands is necessary to ensure civil servants to maintain the purchasing power to catch up with the inflation.

#### Effects of Majority of Serving Civil Servants Having Reached Maximum Pay Point of the Master Pay Scale ( MPS ) and the Imminent Retirement Peak

3. As the majority of the serving civil servants have reached the maximum pay points of the MPS for their respective ranks and no longer

receive annual pay increments, the Government should consider applying the gross PTIs (i.e. without deducting the payroll cost of increments from the gross PTIs) rather than the net PTIs in deciding the civil service pay adjustment as in the past practice. Furthermore, with the onset of the retirement peak, there is increasing number of intakes of new recruits. This will inevitably inflate the payroll cost of increments. It is observed that the 2012-13 payroll cost of increments for the Lower Salary Band, which is 1.38%, represents the highest figure in the past 15 years. We consider that the practice of mechanically deducting the payroll cost of increments from the civil service pay adjustment should be reviewed against this background.

#### Importance of Maintaining Staff Morale

4. Since the transfer of sovereignty in 1997, the workload of and pressure on civil servants have increased significantly while the provision of manpower resources has not been correspondingly increased. This has an adverse impact on the morale of civil servants. With Government's healthy financial position, the Government should attach due weight to the factor of civil service morale, particularly as the Government is one of the leading employers in Hong Kong.

#### Changes in the Salary Structure in the Commercial Sector

5. It is noted that some companies have restructured the salary packages, i.e. varying the components among basic salaries, additional payments and other forms of payment. There are human resource practice and accounting system changes that might have been carried out to maximize the commercial profits. But all these have not been captured in the Pay Trend Survey. The apparent decreases in basic salaries and additional payments, especially the latter, do not reflect the actual take-home pay.

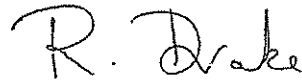
#### Views of Human Resources Experts

6. A number of human resources experts have expressed to the media that this year's PTIs, particularly that of the Upper Salary Band is far lower than expected and it would be only reasonable for the Government to make some upward adjustment to the net PTIs.

Yours sincerely,



( Philip KWOK )  
for Hong Kong Senior  
Government Officers Association



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

Chinese version only

只附中文版



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：(149) 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

鄧局長：

### 2013-14 年度公務員薪酬事

經全面考慮多項因素，香港政府華員會謹向政府提出：2013-2014 年度高、中、低層公務員的薪酬調整幅度均不低於通脹率(即 4.42%)。理由如下：

#### (1) 應容許各級公務員維持購買力及分享經濟成果

正如所知，即使參考薪酬趨勢調查結果，公務員的薪酬調整實際上是滯後一年的行動。去年，高層薪金級別的調整已落後於通脹，中、低層則僅可追上。按消費物價指數按年變動，截止 2013 年 3 月止的 12 個月內，綜合甲類消費物價指數較一年前增加了 4.42%。最新數據更顯示，通脹率已持續上升至 4.7% 並預料將繼續上升，致作為打工仔的公務員，與其他市民一樣，同樣受到不斷飆升的通脹的衝擊。故此，協助公務員紓緩通脹、維持他們的購買力，為良好僱主應有之義。

事實上，自 1974 年確立現行公務員薪酬調整機制以來，政府的政策是容許公務員分享/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。反之亦然。回歸以來，公務員便曾經歷了多次凍薪或減薪。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。

實際上，根據統計處資料，本地首季生產總值按年溫和增長了 1.4%，上年度政府又有巨額盈餘，因而，給予公務員不低於通脹率的薪酬調整，可起到容許公務員一定程度上分享經濟成果之效。

#### (2) 高層薪金級別公務員 2009 年曾被不合理地多減薪 3.2%，引起不滿

2009 年因有問題公司被不合理地納入薪酬趨勢調查結果之中，致公務員薪酬調整重要參照因素之一的薪酬趨勢指標被嚴重扭曲，導致高層公務員被不合理地多減薪 3.2%，招致了不必要的損失，引起了不滿。對此，政府應予適當彌補。

#### (3) 有利增加士氣、有利團隊的建立

公務員的工作量及要求與日俱增，近年更甚；未來政府又將面臨公務員退休高峰期，致許多公務員更要兼任退休公務員的職責，又要培訓、帶領新

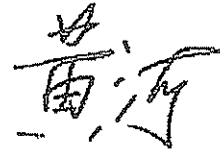


入職的公務員以維持服務的質素。因而，政府施政在在需要一支穩定、士氣高昂的公務員團隊。

此外，若這次只僵硬跟隨「薪酬趨勢淨指標」調整，銜接中、高層級別的總薪級表第 33 及第 34 薪點，將會從相距\$1185 劇降至\$467(相應紀律部隊薪級表的亦有同類情形)，正常差距將因此被扭曲，勢將影響相關公務員同事的士氣。對此，政府應盡量避免之。

據上述，懇請政府認真考慮並接納本會的要求和理據。

會長



謹啓

(黃河)

2013年5月24日

English version only

只附英文版

Annex C  
附件 C

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.

協會編號 OUR REF: CP PER SS C/4-85/2

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/72

23<sup>rd</sup> May 2013

Mr. 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**  
**2013-14 Civil Service Pay Adjustment**

Further to our letter dated 19<sup>th</sup> April 2013 and in response to your letter under reference CSBCR/PG/4-085-001/72 dated 10<sup>th</sup> May 2013, the Police Force Council Staff Side representing some 28,000 men and women of the Hong Kong Police Force submits the following Pay Claim.

In the meeting with the Pay Survey Research Unit (PSRU) on Monday 20<sup>th</sup> May 2013 and then the PTSC on Wednesday 22<sup>nd</sup> May 2013, we presented our observations on the 109 companies which submitted data to the Pay Trend Survey (PTS) 2013. Frankly we were disappointed that in the case of some companies L009, L015, L028, L034, L042, L050, L061 and L076, the data presented at the time of the meetings was still incomplete, confusing in its terminology or lacked sufficient further reasonable explanation. We have also noted that some 41 companies, representing over 28% of the surveyed population, provided clearly averaged data with no detailed breakdown by employee band and this effect provides only composite data. It is for these reasons that the Staff Side did not validate the survey, as it does not provide representative data in each of the individual salary bands in 2013. The reliability of the provided data is limited to the composite figures in the survey, as provided by the PSRU, Annex 'A' refers.

On full examination of the PTS data, we feel that an acceptable benchmark is to rely on the composite data as a reference point to the pay adjustment for 2013-14. The survey has indicated a composite PTI of +5.24 % in basic pay and -0.23% in additional pay, providing across all three pay bands a composite PTI of +5.01%.

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

CONFIDENTIAL

機密

The PSRU has provided comparative data from some other surveys in Hong Kong. We note these have collectively surveyed less than half the survey population of the PTS and are obviously not as representative as the composite data of the PTS which surveyed 109 companies. The more representative latest survey of over 50 companies by the HKPMA as at March 2013, suggests a pay adjustment in the order of 4.3 to 4.5 %, Annex 'B' refers.

In determining the pay adjustment, the mechanism needs to include a number of factors and amongst these the change in the cost of living and improved economic activity of Hong Kong are considered important benchmarks. We note other civil service staff councils who point to the combined effects of CPI(A) and Gross Domestic Product (GDP) data to determine their minimum benchmark adjustment request of some 4.42%.

Another important factor to us is staff morale and in this regard we note that any pay adjustment should not fall below the composite PTI of this year's survey of 5.01%. In addition, serving staff morale is affected by the fact that retirees have had their retirement payments adjusted by a different system that tracks CPI and this has introduced inequity. CPI since 1998 has provided retirees an accumulated +2% more of adjustments, when compared to in-service employees, Annex 'C' refers. Those working in frontline Police operations find this unacceptable. To make up this pay differential requires a benchmark pay adjustment of at least 2% above the CPI adjustments to be provided to retirees in 2013 'i.e.' a pay adjustment in the range of 5.7-6.7%.

**Taking our morale and other benchmarks into consideration, a pay adjustment in a range 5.7 to 6.7% is entirely reasonable and in any case one that is not less than the composite PTI of 5.01% as the net adjustment for the Police Force.**

We seek that the CE-in-Council be fully appraised of the situation and views of our members on the issue of pay and look forward to a reasonable and fair pay offer in the coming weeks, one that shows proper and genuine support to the men and women of the Hong Kong Police Force.

Yours sincerely,



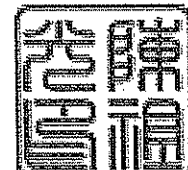
Peter CORNTHWAITE  
Chairman  
SPA



Ben TSANG  
Chairman  
HKPIA



Ron ABBOTT  
Chairman  
OIA



Joe CHAN  
Chairman  
JPOA

c.c.  
Commissioner of Police

按薪金級別劃分的基本薪金指標、額外酬金指標及整合薪酬趨勢總指標  
Consolidated Gross Pay Trend Indicators by Component and Salary Band

<u>薪金級別</u> <u>Salary Band</u>	<u>基本薪金指標</u> <u>Basic Pay Indicators</u>	+	<u>額外酬金指標</u> <u>Additional Pay Indicators</u>	=	<u>薪酬趨勢總指標</u> <u>Gross Pay Trend Indicators</u>
低層薪金級別 Lower Salary Band	5.52%	+	-0.22%	=	5.30%
中層薪金級別 Middle Salary Band	4.97%	+	-0.18%	=	4.79%
高層薪金級別 Upper Salary Band	4.03%	+	-0.65%	=	3.38%
所有薪金級別 Across All Salary Bands	5.24%	+	-0.23%	=	5.01%

## 各調查的比較

### Comparison of Survey Findings

	調查期 Survey Period	基本薪金調整 Basic Pay Adjustment (%)	額外獎金調整 Additional Pay Adjustment (%)	總體 Overall
PSRU	2012年4月2日至 2013年4月1日  2.4.2012 to 1.4.2013	5.24  (109 間公司, 180,253 名僱員) (109 companies, 180,253 employees)	-0.23	5.01
IHRM	2013年1月 (實際)  Jan 2013 (actual)	3.7  (27 間公司, 29,841 名僱員) (27 companies, 29,841 employees)	"... 平均花紅為 1.39 個月的薪金，較去年的記錄為低（去年由 31 間公司提供的資料為 1.50 個月的薪金）  "...the average bonus size was 1.39 months of pay. This is lower than that recorded in last year (1.50 months of pay provided by 31 companies)."	
EFHK	2013年1月 (實際)  Jan 2013 (actual)	4.1  (27 間公司, 36,691 名僱員) (27 companies, 36,691 employees)	各行業在二零一二年的加權平均浮動花紅與年度基本薪金的百分比：16.2%  各行業在二零一三年的加權平均浮動花紅與年度基本薪金的百分比：13.5%  Weighted average of 2012 actual variable bonus as % of annual basic salary of all industries : 16.2%  Weighted average of 2013 actual variable bonus as % of annual basic salary of all industries : 13.5%	
HKPMA	二零一三年三月中旬 (實際及預測)  Mid March 2013 (actual and forecast)	4.3 - 4.5  (56 間公司) (56 companies)		

### Pay Claim - Civil Service Pay Adjustment 2013

This benchmark analysis compares increases in Pay (since April 1998) for serving staff against the inflation linked increases given to those no longer working 'ie' retired staff. We believe that 'fair and reasonable pay' needs to assure that serving staff are no worse off than their retired colleagues. The table below shows that it is neither reasonable nor fair that the pay of serving officers, as at April 2012, has fallen behind the adjustments provided to pensioners. Therefore in 2013 an additional 2.3 to 3.0 % is outstanding on top of the expected impact of changes in CPIs of between 4.2 to 4.7 %, 'ie' A pay claim of 7% nett.

Civil Service Pay Band	Pay Range 1 <sup>st</sup> April 1998	Pay Range 1 <sup>st</sup> April 2012	% increase 14 years	Pay level If benchmarked to Pension increases (Apr 1998 to Apr 2012 )	% increase needed to match pension increase up to Apr 2012	\$ increase needed to match pension increase up to Apr 2012
Lower (PPS 1)	\$15,065	\$17,730	17.7%	\$18,181	2.5%	\$451
Middle (PPS 2-35 and equivalent GDS(O), MPS)	\$15,520 to \$46,405	\$18,250 to \$54,575	17.6%	\$18,730 to \$56,004	2.6%	\$480 to \$1,429
Upper (PPS 36-54a and equivalent GDS(O), MPS)	\$47,675 to \$92,700	\$55,850 to \$109,365	17.1% to 18%	\$57,537 to \$111,875	3.0% 2.3%	\$1,687 to \$2,510

Chief Executive declares Civil Service Pensions will be increased according to price inflation measured by increase in the Consumer Price Index (A) (the "CPI(A)"), if the average monthly CPI(A) of the period of 12 months beginning on 1 April of the previous year and ending on 31 March of the succeeding year, exceeds 0.1%. The effective date of pension increase would be on 1 April of the concerned year. On deflation, pensions would be maintained at the same level but not reduced.

Year	Pension Increase (%)
1998	5.4
1999	1.0
2000	0
2001	0
2002	0
2003	0
2004	0
2005	0.5
2006	1.4
2007	1.5
2008	2.5
2009	2.5
2010	0.8
2011	3.2
2012	5.7

Chinese version only

只附中文版

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

本函檔號：SSDSCC/P-3

Room 326, East Wing,  
Central Government Offices,  
2 Timi Mei Avenue,  
Tamar, Hong Kong  
Tel. No. 2310 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：

## 二零一三至一四年度公務員薪酬調整

紀評(職方)對二零一三至一四年度公務員薪酬調整的意見如下：

- (i) 紀評(職方)認為現行的調查準則及方法有些地方需要檢討，並且未能完全反映實際私人市場薪酬趨勢；
1. 紀評(職方)認為調查之準確性在乎其資料採樣，而薪酬趨勢調查報告，因數據問題，未能反映現實狀況。
  2. 就金融、保險及地產業而言，受調查之僱員應大概佔 19.2%，與實際受查之 25.2% 有明顯差異；
  3. 就專業及商用服務業而言，受調查之僱員應大概佔 18.4%，實際受查之 10.9% 只及其一半；而且公司數目由 20 間公司願意參與，最終有五間公司未能提供全部所需資料，流失率相當高；
  4. 我們並不同意將兩行業合併則與統計處數據相約之說法，基於兩行業已於 2011 年起分開計算；
  5. 我們不同意我們曾受惠於金融、保險及地產業之說法，調查非投機，無需估算該行業前景好與壞，只需要反映現實數據；
  6. 我們明白受查公司乃出於自願性質，但我們認為不應因某行業有較多願提供資料之公司而讓該行業主導結果或因某行業願意提供資料之公司不足而使該行業在調查中遭忽略，此非調查原意



- (ii) 職方雖然對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二零一三年薪酬趨勢調查報告結果有相當大程度的保留，基於對現行調查機制的尊重，只可無奈地接受；
- (iii) 政府在決定二零一三至一四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4.42%。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4.42%。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。

蘇秋明

紀律部隊評議會(職方)主席蘇秋明

二零一三年五月二十三日

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

懲教事務職員協會(初級組)  
Correctional Services  
Officers' Association  
(Junior Section)  
香港消防處救護主任協會  
Hong Kong Fire Services  
Department Ambulance  
Officers Association

香港海關官員協會  
Association of Customs &  
Excise Service Officers  
香港消防主任協會  
Hong Kong Fire Services  
Officers Association

香港海關職員工會  
Hong Kong Customs  
Officers Union  
香港消防處職工總會  
Hong Kong Fire Services  
Department  
Staffs General Association

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

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  
政府總部西翼326室  
電話：2810 2209  
傳真：2537 8630

本函檔號：SSMOD/SAL/PAY/5/7/1 Pt.26  
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/70 Pt.2

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：

二零一三至一四年度公務員薪酬調整

局方在2013年5月10日的來信(檔號：CSBCR/PG/4-085-001/72)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%。

根據政府統計處公布的資料，截至二零一三年三月止的十二個月內，剔除所有政府一次性紓困措施的影響後，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4.1%、4.4%、4.2%及3.8%。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5,000元至20,500元之間，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，價格在二零一三年三月份錄得按年升幅最高的類別為住屋（上升 6.2%），電力、燃氣及水（上升 5.4%），外出用膳（上升 4.6%）。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加薪 3.92%，低層公務員的購買力將大受影響。

職方一直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，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，以釐定加薪幅度。上述提到，截至二零一三年三月止的十二個月內，剔除所有政府一次性紓困措施的影響後的甲類消費物價指數較一年前同期平均上升 4.4%。職方參考此數據及主要消費項目的升幅後，加上其他一籃子因素，建議本年度低層公務員加薪 5%。

公務員向來盡忠職守，努力為市民服務，希望局方能作全盤考慮，接受職方建議，讓低層公務員保持原有的購買力，維持現時的生活水平。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席李惠儀



2013 年 5 月 23 日