

中譯本

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: (10) in SS/C 1/12 Pt.13

來件編號 YOUR REF:

香港

中環雪廠街 11 號

中區政府合署西翼 10 樓

公務員事務局局長

俞宗怡女士，GBS，JP

俞局長：

2009 年公務員薪酬調整 警隊的薪酬調整要求

盧世雄先生於 2009 年 6 月 8 日的來函(CSBCR/PG 4-085-001/62)收悉，他在信中拒絕了我們的要求，不會把提交薪酬調整要求的期限延至 6 月 22 日。我們認為貴局可以更體諒的態度來對待職方。你也應該理解到面對這項重要工作，特別是經過薪酬趨勢調查委員會 2009 年 6 月 8 日的會議，委員對 2009 年薪酬趨勢調查的初步結果出現意見分歧的情況後，我們的執行委員會需要時間開會，以便籌備和提交一份薪酬調整要求。

面對警隊薪酬這一重要事項，貴局的態度是希望匆匆完成有關程序，完全沒有理會人員的關注，這是我們不能接受的。在公務員事務局局長承諾先完成職系架構檢討，並提供一個公平合理的方案，讓落實建議的日期追溯至 **2008 年 11 月 27 日**，當局現時就 2009 年薪酬趨勢調查所作的任何行動均會被視為不公平和不合理。此外，香港警隊 27 000 名竭誠盡忠的男女警務人員亦不能接受公務員事務局局長認為自己拒絕與警隊討論職系架構檢討，及拒絕履行承諾於 2009 年年中取得行政長官會同行政會議決定，是正確做法的事實，並作出極差的批評。

我們在審慎考慮 2009 年的警隊薪酬調整要求時，已考慮有關 2009

**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

年薪酬趨勢調查初步結果未獲解決的問題、現時在職系架構檢討僵局中人員低落的士氣，以及其他考慮因素，包括經濟狀況、生活費用的改變和政府的財政狀況。

2009年，我們察悉生活費用一般出現上調，而消費物價指數亦出現相關變動，這些情況可參考最近的文件——“立法會參考資料摘要—2009年宣布增加退休金公告”[檔號：CSBCR/AP/4-075-005/5 Pt.12]。文件中提及公務員退休金金額將增加2.5%，以配合逐年的改善。就整體的經濟而言，我們可以參考財經事務及庫務局局長陳家強先生於5月23日發表的聲明，他宣布香港的“銀行體系穩健，我們沒有信貸危機。香港的金融結構相對地較為穩健”。我們認為政府的財政狀況一直而且繼續基礎穩固，從政府在各行業不斷的開支已經是很明顯的例子。此外，令人更加印象深刻的是政府的十大建議項目。我們認為負責任的政府須要在人才和基礎設施方面投放資源，以確保香港的成功要素不會受短視的思想所影響。香港的利益、穩定和市民信心需要依靠一支效率一流和士氣高昂的香港警隊來維持。

相信你已清楚知道在2009年6月8日的薪酬趨勢調查委員會第75次會議上，警察評議會(警評會)職方**沒有**確認2009年薪酬趨勢調查的初步結果。另外兩名委員也支持我們的立場。此外，有兩名委員在確認有關結果之前其實已表示他們的憂慮，認為有關公司實際上已考慮毫無關連的外在因素，例如經濟狀況。他們這樣做違反了薪酬趨勢調查委員會的職權範圍。事實上，當局在其中兩間公司未獲通過納入調查範圍，以及其中一間公司並未符合協議的計算準則的情況下，確認2009年薪酬趨勢調查結果的做法等於濫用有關程序。我們也關注到傳媒報道指政府正在“暗地裏進行遊說工作”，這一再肯定我們最擔心的事情，就是政府濫用有關程序。稍後，我們將會向行政長官提出此事及其他事項，以要求就2008年、2009年薪酬趨勢調查的進行，召開調查委員會會議。有關2009年薪酬趨勢調查的各項問題概要載於附件‘A’。

基於上述各點，警評會職方並不適宜根據有問題的2009年薪酬趨勢調查結果來提交薪酬調查要求。在2009年，薪酬趨勢調查委員會的警隊

代表已經以最認真和負責任的態度來處理他們的工作。我們認為共有 **119** 間經調查的公司(不論有關結果是正數或負數)符合根據行政長官會同行政會議通過制定更完備薪酬機制所訂的薪酬趨勢調查方法，而且值得信賴。2009 年薪酬趨勢調查必須剔除 L080 和 L057 這兩間公司。我們在提交警隊的薪酬調整要求時，將會考慮以 119 間獲准納入 2009 年勢調查範圍的公司所計算出來的薪酬趨勢指標，以及薪酬研究調查組在 5 月 29 日信件中所提供的資料(即低層級別：+0.75%、中層級別：+0.83%、高層級別：-1.59%)。

警評會職方要求應用薪酬趨勢總指標，而無須跟隨當局扣減增薪額的做法，因為現時 75% 的警隊成員並無領取任何按年增薪額，以及考慮以下因素：

- (a) 當局應全面執行職系架構檢討的建議，但警評會職方於 2009 年 2 月 26 日提交公務員事務局局長的警評會職方職系架構檢討文件 2/PPS(修訂本)中所述被認為有問題的建議則除外；
- (b) 當局應全面落實警評會職方職系架構檢討文件 2/PPS 所載的建議，**然後才**應用薪酬趨勢調查的結果(119 間獲通過的公司)；
- (c) 盡快落實上述第(a)、(b) 段所述建議，並按照既定做法，把實施日期追溯至公布職系架構檢討報告書的日期，即 2008 年 11 月 27 日；以及
- (d) 士氣低落是警隊內一個嚴重的問題，而大部分人員對當局延遲執行職系架構檢討建議的做法均感到失望。現時，警務人員與當局之間的信任關係已經破裂。警評會職方正承受越來越大的壓力，被迫就薪酬的問題採取較激進和高姿態的行動。

我們認為任何凍薪建議是嚴重偏離行政長官會同行政會議所通過更完備薪酬機制的做法。我們提出這些意見是因為我們明白到現時的情況非常嚴竣，並要求公務員事務局局長在提交行政長官會同行政會議的意見

書，以及提交立法會公務員及資助機構員工事務委員會的任何文件中**全面**包括我們的意見。雖然警評會職方已隨時準備以認真、理性和負責任的方式來處理由職系架構檢討和 2009 年薪酬趨勢調查所引起的問題，但我們卻不能預計能無止境地令人員保持冷靜。在未來數個星期內，我們促請當局開始以負責任的態度，來處理職系架構檢討和 2009 年薪酬趨勢調查的問題。

| | | | |
|-------|----------|--------|---------|
| (簽署) | (簽署) | (簽署) | (簽署) |
| 警司協會 | 香港警務督察協會 | 海外督察協會 | 警察員佐級協會 |
| 主席岑維健 | 主席廖潔明 | 主席韋理民 | 主席鍾錦華 |

副本送：

行政長官辦公室

政務司司長

公務員事務局局長(經辦人：孫玉菡先生)

警務處處長

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會主席

紀律人員薪俸及服務條件常務委員會警務人員小組委員會主席

立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席

SF(1) in SS/C 1/12、SF(8) in SS/C 1/12

2009 年 6 月 11 日

2009 年薪酬趨勢調查

在 2009 年 6 月 8 日舉行的薪酬趨勢調查委員會(委員會)會議上，委員對 2009 年薪酬趨勢調查的初步結果意見分歧。其中，警察評議會(警評會)職方代表及另外兩名委員會委員未能支持有關方面把不妥為符合附錄 B 第 11(a)(iii)段訂明現有準則的任何公司納入調查範圍。他們代着來自職方評議會十名職方委員的其中四名，並獲得超過 100 000 名會員的支持，佔 160 000 名公務員的大多數。此外，對於有關方面把某間公司納入調查的做法，另外兩名委員會職方代表則提出了他們的保留意見和不明確的立場。不過，他們最後也確認了有關結果，違反了其身為委員會委員的專職。薪酬研究調查組(調查組)監督和委員會主席蔡惠琴女士一直選擇性地公開有關資料，以致委員會會議的程序被濫用，又未能提供所需資料，以便委員在知情的情況下作出適當的決定。調查組拒絕讓委員適當地檢閱令委員有不同意見的兩間公司的文件，以及剔除另外 20 間公司的做法，已經令人懷疑調查組和有關程序的公信力。

2009 年薪酬趨勢調查的**初步**結果，是在 2009 年 5 月 18 日下午舉行的委員會第 73 次會議上公布的。在 2009 年 5 月 25 日舉行的委員會第 74 次會議上，警評會職方表示在確認有關結果方面有困難，故委員會再定於 2009 年 6 月 8 日舉行另一次會議。雖然警評會職方曾於 2009 年 6 月 1 日和 6 月 5 日兩度與調查組監督關麗琴女士會面，但其後仍然未能在 2009 年 6 月 8 日委員會第 75 次會議上，確認 2009 年薪酬趨勢調查的初步結果。有關原因已經列述發給委員會主席蔡惠琴女士的信件中，現概述如下：

- (i) 獲納入調查範圍的其中**兩間**公司未曾經委員會適當的通過，違反了既定的機制；

- (ii) 據知其中一間公司在 2008 年薪酬趨勢調查中曾經被剔除，然後又被納入 2009 年薪酬趨勢調查，對該兩年的調查結果造成明顯的影響。該公司於 2008 年被剔除是因為當年該公司的薪酬制度曾經進行徹底的改革，把有關薪酬的責任由人力資源部交予個別部門經理。然後有關經理會以一籃子因素包括“內外對比關係”來釐定屬下員工的基本薪酬調整。據調查組人員在其檔案資料中表示，該公司被剔除是因為不符合調查方法第 11(a)(iii)段的規定——逐年比較不再恰當；以及不符合第 11(d)段的規定——內外對比關係。據調查組向警評會職方提供的資料顯示，該公司的新薪酬制度在 2009 年並無改變，而該公司本身繼續無法分開非薪酬趨勢因素與薪酬趨勢因素，這情況一直維持至 2009 年 3 月 4 日。當日，該公司表示他們已能夠分開有關因素，原因是管理層已決定採取特殊措施，放棄其薪酬制度，並於 2009 年就基本薪金作出凍薪安排。因此，當局不宜把該公司納入 2009 年的調查範圍。
- (iii) 此外，我們認為把有關公司納入調查範圍，不應根據一次性特殊薪酬政策的改變而定。當局應確認實際的情況，即是在 2009 年，該公司仍然訂有其薪酬政策，並就薪酬採取新方向。根據有關政策，部門經理在考慮基本薪酬調整時，必須考慮不同因素，包括內外對比關係。2009 年的一次性凍薪安排表示，雖然數據本身不包括因內外對比關係而引致的調整，但卻不能掩飾該公司仍然就薪酬採取該種方法的事實，故不能在 2009 年分開有關數據。該公司聲稱他們能在 2010 年分開有關數據的講法仍有待確認，但這並不能改變其不宜納入 2008 年、2009 年調查範圍的事實；以及
- (iv) 在 2008 年 5 月 14 日、10 月 10 日和 2009 年 1 月 7 日的委員會會議上，當局並無向委員解釋上述任何一點，這情況令人非常關注。顯然，公司 L080 必須根據與去年相同的理由而在今年的調查中被剔除，即未能符合協議調查方法第 11(a)(iii)段和第 11(d)段的規定。我們亦一再重覆表示，公司 L080 從未獲委員會通過

納入 2009 年薪酬趨勢調查範圍。因此，監督不宜就此作出任何假定。

只有嚴格遵守現時的調查方法才可確保調查的公信力。當局必須從調查中剔除任何公司，假如公司業務、規模或薪俸結構出現很大變化，以致不再適宜把已提供的資料與去年提供的數據進行比較。委員會委員曾經就調查報告擬稿，向調查組監督提出合理的質詢。委員會委員有責任確保調查過程公平合理，而他們擔任這項重要工作的目的，是要維護這項每年一度薪酬調查及其過程的公信力和誠信。

雖然我們有信心由該 119 間公司所計算的調查結果值得信賴，並代表 2009 年香港市場薪酬的變動情況，但 2009 年薪酬趨勢調查的過程是存在着問題的。