



**香港海關官員協會**  
**Association of Customs & Excise Service Officers**  
**GPO Box 8785 Hong Kong**  
**Webpage : [www.acesohk.org](http://www.acesohk.org)**

**2013-14 年度公務員薪酬調整**

經考慮關於本年度薪酬調整各項因素及一連串發展，香港海關官員協會謹向公務員及贊助機構員工事務委員會表達下列意見：

**(一) 薪酬趨勢調查指標(PTI)非薪酬調整唯一考慮因素**

眾所周知，根據現行薪酬調整機制，薪酬趨勢調查指標是作為公務員薪酬調整參考的其中一項重要指標，但公務員事務局局長卻在 2013 年 6 月 4 日公開宣稱薪酬趨勢調查結果(PTI)與薪酬調整掛鈎，當局顯然率先單方面破壞既有機制，莫視應一併考慮其他各項因素。

**(二) 應讓各級公務員維持購買力及合理分享經濟成果**

各級公務員普遍要求今年的薪酬調整不少於通脹指標，嚴格地說，本年的薪酬調整(高層 2.55%，中、低層 3.92%) 根本不應被稱為加薪，而只是名乎其實的薪酬調整。公務員要求今年的薪酬調整不少於通脹指標，只是期望薪酬調整能追回因通脹對購買力的蠶蝕。根據統計處資料，綜合甲類消費物價指數較一年前增加了 4.42%，最新通脹率已持續上升到 4.7%，而政府於過去一年又獲得巨額盈餘。因此，給予公務員不低於通脹率的薪酬調整，可同時令公務員維持購買力而又能讓公務員分享一定的經濟成果，實為一個負責任政府應施行的政策。

**(三) 當局應正確回應職方問題，薪酬調整的最終決定亦應更透明更客觀**

公務員事務局局長於公佈行政會議的薪酬調整方案後，並未有回應職方提出的理據，亦沒有給予充足時間予各公務員團體作內部商討，公務員事務局局長亦沒有與職方團體以關注式磋商，而行政會議隨後即作出與薪酬趨勢調查完全相同的薪酬調整決定。行政會議實行保密原則，我們無從得知行政會議如何討論及有否詳細考慮各公務員團體的意見。但當局只一貫簡單回應他們已經考慮薪酬調整機制的各項因素，始終對職方團體提出較邏輯合理問題沒有回應。當局、行會會議考慮了什麼？如何仔細考慮每一項因素？公務員以至市民卻不得而知！

**(四) 薪酬趨勢調查機制是否出現問題，應否作重大檢討？**

是次薪酬趨勢調查後，[警察評議會]內的三個員方協會及[紀律部隊評議會]內包括所有十五個員方協會分別退出薪酬趨勢調查委員會(PTSC)。而幾乎所有職方團體對薪酬調查結果(PTI)都提出不滿，而連串不滿似乎都涉及薪酬趨勢調查方法，

故此薪酬趨勢調查方法和機制是否有較大的改善空間，包括：(1) 選取調查對象、(2) 調查透明度、(3) 扣除公務員遞增薪點及(4) 為何調查要將公務員分為高、中、低三級別及得出三不同指標數據，等等。就如扣除增薪點一項，不少職員已經到達頂薪點多年，一如第 21 薪點已是部份職員的頂薪點，對此批公務員來說，他們不會再有增薪點。因此，調查機制需扣除增薪點的做法，對這批同事來說又是否合理？

#### (五) 薪級點的差距被扭曲

事實上，過去十數年政府亦不是只僵硬跟隨薪酬趨勢淨指標調整，亦有多次不完全跟隨薪酬趨勢淨指標調整，例如調高低層級別、凍薪及減薪。往往，高層級別便成為犧牲的對象，多年來積累的結果亦嚴重扭曲了公務員薪酬結構。如銜接中、高層級別的紀律部隊主任級薪級表(GDO第20及21薪點)，從相距不多於1500元差距縮窄至約400元(相對總薪級表第33及第34薪點亦有類同情況)，以至令此兩薪級點的差距相比其他所有薪級點的差距成不正常比例。正常差距於過去數年皆被扭曲，上述的壓縮都在這兩個薪級點間出現，大大影響在此[高層級別]最低層(第21薪點)同事的士氣。而此約400元微調實也是刻意的安排，不然便會出現最後調整薪酬數額第21薪點更低於第20薪點的更不合理不合邏輯現象。而本年高層級別的加幅比中低層級別的加幅為低，此不正常現象亦將會繼續。當局在考慮薪酬調整方案時，仍然忽視這問題，對有職方團體在提出薪調訴求時已指出這方面的意見，亦完全沒有回應！

#### (六) 改善管職互信，有利提高士氣，建立有效團隊

很明顯，事情發展已令管職雙方互信大失，再加上作為 16 萬公務員隊伍領導的公務員事務局局長高調暗示是職方“不尊重機制”、“偏離機制”，這無疑是火上加油，對改善管職雙方互信及關係毫無幫助。我們期望立法會能瞭解事實真相，即 16 萬公務員絕非貪得無厭，輸打贏要。我們亦懇切期望立法會能作出公正持平的判斷。

我們將不排除支持部份公務員團體對今次薪酬調整引起的問題提出仲裁。說到底，尊重機制，改善互信，政府及職方皆有責。

但如何更有效提高士氣、有效加強溝通協商，當局實責無旁貸！