

立法會參考資料摘要

二零零二年公務員薪酬調整

引言

在二零零二年五月廿二日的會議上，行政會議**建議**，行政長官指令：

- (a) 向四個中央評議會的職方建議：首長級和高層薪金級別減薪 4.42%、中層薪金級別減薪 1.64%、低層薪金級別減薪 1.58%，由二零零二年十月一日起生效；
- (b) 原則上同意載於附件 A的《公職人員薪酬調整條例草案》（條例草案）擬稿；
- (c) 在提出薪酬建議時，把條例草案擬稿送交各中央評議會的職方，一併徵詢意見；
- (d) 在考慮職方對薪酬建議的意見後，如最終決定調低公務員薪酬，政府須將註明各薪金級別的薪酬調整幅度的條例草案提請行政會議通過；
- (e) 由於釐定法官及司法人員薪酬和服務條件的新安排尚待進一步審議，這次調低公務員薪酬的建議不適用於司法人員。

背景和論據

現行政策和方法

2. 政府的公務員薪酬調整政策，是每年考慮調整薪酬一次。在決定每年的調整幅度時，我們會考慮下列因素：薪酬趨勢淨指標（按獨立進行的私營機構薪酬趨勢調查結果計算所得）、經濟狀況、財政預算、生活費用的變動、職方的薪酬調整要求和公務員士氣。

3. 私營機構薪酬趨勢調查由獨立的薪酬趨勢調查委員會每年進行一次。這項調查得出薪酬趨勢總指標，顯示私營機構不同薪金級別在上一年四月二日至調查當年四月一日的薪酬變動。這些薪酬趨勢總指標（計及年終獎金等額外款項）減去公務員的增薪開支後，得出薪酬趨勢淨指標。每年進行的薪酬趨勢調查的具體調查方法見附件 B。

二零零二至零三年度薪酬趨勢調查

4. 二零零一至零二年度薪酬趨勢調查涵蓋 91 家公司共 130 854 名僱員，收集了二零零一年四月二日至二零零二年四月一日期間的數據。調查結果顯示三個非首長級薪金級別的薪酬趨勢總指標和薪酬趨勢淨指標如下：

	2001-02 年度 薪酬趨勢總指標	公務員 增薪開支	2001-02 年度 薪酬趨勢淨指標
	(a)	(b)	(a-b)
高層薪金級別 (月薪 47,591 元至 97,325 元)	-3.39%	1.03%	-4.42%
中層薪金級別 (月薪 15,520 元至 47,590 元)	-0.60%	1.04%	-1.64%
低層薪金級別 (月薪 15,520 元以下)	-0.79%	0.79%	-1.58%

生活費用

5. 與二零零零年四月一日至二零零一年三月三十一日相比，二零零一至零二年度同期的生活指數變動如下：

丙類消費物價指數 -1.7%
(以二零零一年價格計算，平均每月開支為
31,801 元至 64,600 元的住戶的消費開支指數)

乙類消費物價指數 -1.8%
(以二零零一年價格計算，平均每月開支為
18,101 元至 31,800 元的住戶的消費開支指數)

甲類消費物價指數 -1.9%
(以二零零一年價格計算，平均每月開支為
4,400 元至 18,100 元的住戶的消費開支指數)

綜合消費物價指數 -1.8%
(按上述所有住戶的消費開支模式計算)

經濟狀況

6. 香港經濟在二零零一年出現倒退後，經濟活動在二零零二年第一季大體持續放緩。外貿上，整體貨物出口在一、二月間依然顯著呆滯，但到了三月，在全球和區內經濟情況好轉的帶動下，稍為回升。在訪港旅遊業迅速復蘇和離岸貿易持續增加下，服務輸出持續有較佳表現，並且錄得增長。本地方面，內部需求持續疲弱。在失業率上升和工資受抑下，消費需求進一步放緩，而投資開支則持續大幅下跌。

7. 勞工市場由二零零一年年中起已顯著放緩，至二零零二年第一季，情況持續顯著呆滯。在經濟倒退的影響下，企業普遍精簡人手及遣散員工，導致整體就業人數縮減。此外，整體勞動人口隨人口增長而持續增加，亦是相關因素。經季節性調整的失業率在二零零二年第一季上升至 7% 的新高水平。就業不足率亦上升至 3.2%。

8. 整體消費物價自一九九八年年底以來持續下降，至二零零二年第一季亦進一步下跌。源自本地的成本壓力繼續減退，進口價格也因美元處於強勢和主要供應經濟體系通脹情況普遍緩和而繼續下降。此外，政府的差餉寬減措施，以及若干公用事業和公共交通機構提供的收費和票價優惠，都有助控制物價。綜合消費物價指數繼於二零零一年下跌 1.6% 後，在二零零二年第一季較一年前下跌 2.6%。

9. 由於去年影響香港經濟的不利外圍環境可望在今年逐漸轉好，香港經濟預期會在年內稍為改善。但仍然存在若干下滑風險，這包括了外圍方面，美國經濟可能再度倒退，拖累全球經濟；而在本地方面，消費和商界情緒仍然受抑。二零零二年全年，本地生產總值預計會有 1% 的輕微實質增長。

財政方面的考慮

10. 財政司司長在二零零二年財政預算案演詞中，訂下了三個目標，即綜合帳目恢復收支平衡、經營帳目恢復收支平衡，以及把公共開支佔經濟的比重控制在 20% 或以下。為達到這些目標，政府會控制二零零三／零四至二零零六／零七年度的政府開支增長，把實質增長和以現金價格計算的增長分別定於每年平均為 1.5% 和 1%，比同期的經濟

增長預測為低。財政司司長在編製開支預測時，提出開支的計算基礎是，假設由二零零二年十月一日起，公務員可能減薪 4.75%，以及資助機構在員工開支方面的資助金可能相應下調，政府因此可在二零零二至零三年度減少開支約 30 億元，全年可減少開支約 60 億元。在這項假設下，財政司司長估計二零零一至零二年度和二零零二至零三年度的綜合赤字分別為 656 億元和 452 億元。財政司司長指出控制政府開支增長的措施還包括檢討政府調配資源的優先次序、精簡架構、減省工序和利用市場力量。他又表明政府在考慮今年的公務員薪酬調整時，會沿用現行機制。

職方的薪酬調整要求

11. 三個中央評議會的職方（即高級公務員評議會、第一標準薪級公務員評議會和紀律部隊評議會）提交的薪酬調整要求分別載於附件 C 至 E。儘管薪酬趨勢淨指標出現負數，他們全促請政府凍結所有薪金級別公務員的薪酬。他們提出的理由大致相同。他們的理據是，除了薪酬趨勢淨指標外，政府還應考慮現行薪酬調整機制下的其他重要因素，例如經濟狀況和員工士氣。他們指出，由於近年市民對公共服務的效率要求不斷提升，加上政府採取各項措施（例如資源增值計劃、外判工作和控制公務員編制措施）改善服務表現，公務員一直承受相當沉重的工作壓力。在這種情況下，為維持員工士氣，凍薪方案較為可取。他們又認為，公務員減薪會對消費造成負面影響，不利於經濟復蘇。關於財赤問題，他們建議政府採取減薪以外的方法解決。第一標準薪級公務員評議會的職方更指出，第一標準薪級人員其中超過 98% 已達頂薪點，月薪介乎 8,825 元與 11,500 元之間，減薪會嚴重影響他們的生活水平。警察評議會職方並無向政府提交薪酬調整要求。

二零零二年公務員薪酬調整

12. 在審慎考慮既定薪酬調整機制下的所有有關因素後，行政長官會同行政會議議決向四個中央評議會的職方建議：首長級和高層薪金級別減薪 4.42%、中層薪金級別減薪 1.64%、低層薪金級別減薪 1.58%，由二零零二年十月一日起生效。

對司法機構的影響

13. 基於司法機構的獨立地位，並考慮到法官及司法人員的薪酬及服務條件是按有別於公務員方面的安排而訂定，政府於過去一段時間內與司法機構商議，成立一個新的架構及制度，並設定適當的機制，以處理法官及司法人員薪酬及服務條件的訂定及按時作出檢討。據我們理解，終審法院首席法官現準備於二零零三年初向政府提出建議。司法機構已委托顧問，對其他司法管轄區有關法官的薪酬及服務條件的訂定和檢討制度，作出研究。司法機構隨後會諮詢法官及司法人員

的意見。根據顧問報告的研究所得及諮詢結果，司法機構會向政府作出建議。

14. 基於以上的因素，行政長官會同行政會議決定現時考慮中有關減薪的條例草案¹將不適用於法官及司法人員。然而，待以上所述的新架構、制度及機制確立後，我們便會按照新機制作出評估，以決定是次公務員減薪是否適用於法官及司法人員；若適用的話，減薪應從何日生效。

對資助機構的影響

15. 每年公務員的薪酬調整都會影響政府給予資助界別的撥款額，因為部分資助機構所得資助金會按價格調整，而價格調整程式包括了公務員薪酬調整這因素。在公務員薪酬上調的情況下，我們會按照價格相應增加資助金。如果決定公務員減薪，我們也會相應調低有關的資助金。因此這是撥款的問題。我們若因為公務員減薪而調低資助金，我們不會要求資助機構同樣調整員工的薪酬。一般而言，資助機構員工的薪酬是資助機構與其僱員之間的事。

16. 另一方面，為符合一般資助原則，資助機構必須在公務員薪酬調整後，檢討其員工的薪酬福利條件是否仍然保持不優於相類公務員職系的薪酬福利條件。管制人員會與資助機構保持緊密聯繫，因應二零零二年公務員薪酬調整的最後決定進行跟進工作，並會提供適當的協助。

對新聘公務員入職薪酬的影響

17. 由二零零零年四月一日起，入職薪酬已經與每年的公務員薪酬調整脫鉤。新聘人員如按已脫鉤的入職薪酬入職，其薪酬將會維持不變，直至他符合資格獲發增薪點為止；之後，他會按所屬薪級表支取薪酬，並每年按照經調整的薪級表支薪。由於這項脫鉤安排，公務員薪級表的任何調整，不論增減，都不適用於入職薪酬。法律意見亦認為，在公務員全面減薪時，把這些按入職薪酬支薪的公職人員列入減薪行列，並不恰當。不過，我們必須指出，當這些人員按照經調整的薪級表支薪時，他們的薪酬水平將會反映是次減薪的影響。

¹ 請參閱第 22 段

法律上的影響

與基本法的關係

18. 根據律政司的意見，《基本法》第一百條所提供的憲法保障，只適用於在一九九七年七月一日香港特區成立前，在香港服務的公務人員。根據該條文，這些公務人員均可留用，其年資予以保留，薪金、津貼、福利待遇和服務條件不低於原來的標準。《基本法》第一百零三條其中一項規定，是香港原有關於公務人員的管理制度，包括負責公務人員薪金和服務條件諮詢事宜的專門機構，予以保留。就薪酬而言，法律意見認為，如果政府是在考慮現行每年公務員薪酬調整機制的慣常考慮因素後調整這些人員的薪酬水平，而這些人員經調整的薪酬水平，按現金數值計算不低於一九九七年六月三十日的水平，便明顯符合《基本法》有關條文的規定。

19. 至於《基本法》第一百六十條第二段的規定，法律意見認為這條文確保在緊接一九九七年七月一日前享有的權利，不會因主權轉變而受到影響。這條文並不阻止有關方面其後修訂這些合約安排，但有關修訂不得違反《基本法》其他條文。因此，儘管合約所訂在一九九七年六月三十日可享的薪酬是否受這條條文保障，仍有待商榷，但這條條文不會保障任何人員其後增加的薪酬，也不會限制法例不能夠把薪酬減至一九九七年六月三十日的水平。

合約上的影響

20. 公務員的僱用安排，受聘書和隨聘書夾附的服務條件說明書所訂明的條文管限。公務員標準服務條件說明書規定，政府保留權力，在認為有需要時可更改公務員的任何聘用條款及／或服務條件說明書或聘書所訂明的服務條件。不過，現行的大部分服務條件說明書內的更改條款沒有明文保留調低公務員薪酬的權力。根據法律意見，如不通過立法程序實施調低公務員薪酬的決定，便存有減薪決定可能被人成功質疑其合法性的風險。

21. 法律意見認為，要解決上述法律問題，我們必須以立法形式，明文調低公務員的薪酬，並訂明所有人員的合約須予修訂，但以法例所作的更改為限。這個方法可以確保，如果立法會通過有關法例，政府根據既定薪酬調整機制作出的調低公務員薪酬的政策決定，將可確實執行。

落實二零零二年公務員薪酬調整的法例

22. 鑑於上述法律意見，我們建議假如今年政府最終作出調低公務員薪酬的政策決定，我們應該制定法例，訂明各薪金級別的調整率，並指明生效日期。為順利實施減薪（如果最後決定減薪），擬議法例應該訂明：

- (A) 預定受減薪影響的人員類別；
- (B) 預定受減薪影響的津貼；
- (C) 各類受影響人員的減薪幅度和各類受影響津貼的減幅；
- (D) 實施減薪日期；
- (E) 豁免受條例草案規限的情況。

條例草案名為《公職人員薪酬調整條例草案》，擬稿見附件 A。

(A) 預定受減薪影響的人員類別

公務員

23. 一般來說，公務員是按照所屬職系和職級的薪級表支取薪酬。政府現有 11 套公務員薪級表（例如總薪級表、首長級薪級表、警務人員薪級表、一般紀律人員（員佐級）薪級表等），全部均按年調整。此外，有少數人員現正支取個人薪金²，金額每年隨公務員薪酬調整。我們建議擬議法例的適用範疇包括下述所有公務員：

- (a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表上的某個薪點而釐定薪酬的公務員；
- (b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表的調整而調整薪酬的公務員；或
- (c) 如(a)段所述般釐定薪酬，並如(b)段所述般調整薪酬的公務員。

廉政公署人員

² 在這些公務員中，有部分是借調到公帑資助機構並晉升或調任至一個在公務員隊伍中沒有對等職級／職系的崗位，也有部分員工原來所屬的職級／職系經已取消，但有關員工保留按原本所屬的薪級表。

24. 廉政公署人員並非公務員。他們大多按照廉政公署人員薪級表支薪。這套公職人員薪級表每年都會隨公務員薪級表調整。我們建議擬議法例的適用範疇包括下述廉政公署人員：

- (a) 直接或間接按照或參照上述公職人員薪級表上的某個薪點而釐定薪酬的廉政公署人員；
- (b) 直接或間接按照或參照上述公職人員薪級表的調整而調整薪酬的廉政公署人員；或
- (c) 如(a)段所述般釐定薪酬，並如(b)段所述般調整薪酬的廉政公署人員。

既非公務員亦非廉政公署人員的公職人員³

25. 除了公務員和廉政公署人員外，政府還按不同僱用條款為局和部門聘任各類非公務員僱員，例如輔助部隊人員、律政司和工務部門的大學生／學位見習員，以及臨時教師。

26. 我們建議除公務員和廉政公署人員外，擬議法例的適用範疇應包括下述其他公職人員：

- (a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表上的某個薪點而釐定薪酬的其他公職人員；
- (b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的調整而調整薪酬的其他公職人員；或
- (c) 如(a)段所述般釐定薪酬，定並如(b)段所述般調整薪酬的其他公職人員。

審計署署長

27. 《核數條例》（第 122 章）第 4A 條規定，行政長官可不時藉在憲報刊登的命令，增加核數署署長的薪金額。我們的慣例是在每年公務員薪酬調整工作結束後，請行政長官批准按既定程式調整核數署署長的薪金而該程式乃依據首長級薪酬表上的某些薪酬點作計算基礎。

³根據《釋義及通則條例》（第 1 章），公職人員指任何在政府擔任受薪職位的人，不論該職位屬長設或臨時性質。

根據法律意見，由於《核數條例》第 4A 條的規定，如果政府最後決定調低核數署署長的薪金，必須通過法規予以實施。

(B) 預定受減薪影響的津貼

28. 公務員如執行一些額外職務，而有關職務並未在其固有薪酬中反映的話，可領取職務相關津貼。若干公職人員亦可領取職務相關津貼。這些津貼的釐定和調整方法各有不同。我們建議如果公務員減薪，下述幾類津貼應該相應調整：

- (a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表上的某個薪點而釐定的津貼（例如辛勞津貼（危險職務）定為總薪級表第 1 點的 9.3%）；
- (b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的調整而調整的津貼（例如官邸家務員的合併逾時工作津貼每年均隨公務員低層薪金級別的薪酬而作出調整）；或
- (c) 如(a)段所述般釐定津貼額，並如(b)段所述般調整的津貼。

29. 假如津貼額是參照個別人員的實職薪金而釐定（例如署理較高職級的署任津貼，是署任職位起薪點與署任人員實任職位的薪金的差額），則須付的津貼會自動隨有關公務員／公職人員薪級表的調整而有所調整。

(C) 各類受影響人員的減薪幅度

30. 我們建議在條例草案的附表內訂明不同類別公職人員的減薪幅度。

(D) 實施減薪日期

31. 我們建議如果最後決定公務員必須減薪，減薪由二零零二年十月一日起實施。我們認為這個安排合理，讓受影響員工在減薪生效前有時間作出適當的財務安排。

(E) 豁免受條例草案規限的情況

32. 我們建議，凡按照與每年公務員薪酬調整脫鉤的入職薪酬支薪的公職人員和法官及司法人員，不受減薪影響，擬議條例草案將會註明這豁免事項。

條例草案

33. 附件 A 所載的條例草案擬稿主要條文如下：

- (a) 第 2 條界定條例草案所用各詞語的定義。
- (b) 第 3 條把公務員薪級表的薪點所示薪酬，按條例草案附表 3 所指明的有關百分率調低。
- (c) 第 4 條把公職人員薪級表（即廉政公署人員薪級表）的薪點所示薪酬，按條例草案附表 3 所指明的有關百分率調低。
- (d) 第 5 條把按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表釐定或調整薪酬的公職人員（既非公務員也非有關公職人員者）的薪酬，按條例草案附表 3 所指明的有關百分率調低。
- (e) 第 6 條把支付予審計署署長的薪金額按指明百分率調低。
- (f) 第 7 條規定，若支付予公職人員的津貼額是按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表釐定或調整的，則有關津貼將予調低。
- (g) 第 8 條清楚指出，條例草案並不禁止在二零零二年十月一日後對支付予公職人員的薪酬或津貼款額作出任何調整，也不影響任何該等調整。
- (h) 第 9 條修改公職人員的僱傭合約，明文授權作出條例草案所作的調整，此外又清楚指出條例草案調低薪酬和津貼款額一事，並不使任何人因此而可提出補償、損害賠償或其他補救的申索。
- (i) 第 10 條和附表 4規定某些公職人員的薪酬和某些津貼不受條例草案影響。
- (j) 第 11 條賦權行政長官會同行政會議修訂附表 4。

立法程序時間表

34. 我們打算在當局就薪酬調整有所決定後，在本立法會會期內徵得立法會批准本年度的公務員薪酬調整。我們會請行政長官會同行政會議參考職方就薪酬建議提出的意見，決定今年薪酬調整的幅度。如果

有關決定是調低公務員薪酬，我們會提請行政會議通過指明建議減薪幅度的條例草案，並把條例草案提交立法會審議。

對財政和人手的影響

35. 估計擬議薪酬調整全年可節省薪酬和津貼開支 31.02 億元。

以百萬元為單位

(a) 公務員	1,488
(b) 資助機構	1,609
(c) 輔助部隊	5
總計	3,102

二零零二至零三年度估計可節省開支 15.51 億元。

36. 條例草案不會對人手造成影響。

與基本法的關係

37. 根據律政司的意見，條例草案符合《基本法》。

與人權的關係

38. 根據律政司的意見，條例草案對人權並無影響。

法例的約束力

39. 條例草案不包括任何訂明有約束力的條文，但其必然含義會對特區政府有約束力。

對經濟的影響

40. 二零零一至零二年度薪酬趨勢調查的結果顯示，過去一年私營機構僱主普遍調低其僱員的薪酬。然而，縱使公務員全面減薪的建議，大致上是跟隨去年私營機構的薪酬調整趨勢，仍可能對勞工市場造成一些影響（即使只是心理上的影響）。目前，公務員佔總工作人口約 5%，他們的薪酬約佔本港整體僱員薪酬的 10%。如果把資助機構僱

員計算在內，公務員連同這些人員約佔總工作人口的 10%，薪酬總額則約佔整體僱員薪酬的 20%。

宣傳安排

41. 公務員事務局局長會在二零零二年五月廿二日下午向職方提出薪酬調整建議，並請職方最遲在二零零二年五月廿四日提出意見。此外，公務員事務局局長亦會在二零零二年五月廿二日下午召開記者招待會，解釋政府在決定薪酬建議時所考慮的因素，並說明如果最後決定調低公務員薪酬，有關決定必須通過立法程序實施的理據。當局還會在當日發出新聞稿，並會安排發言人答覆傳媒查詢。

負責人員

42. 有關本參考資料摘要的查詢，可與公務員事務局首席助理局長馮泳萍女士（電話：2810 3112）或助理局長盧潔瑋女士（電話：2810 3259）聯絡。

公務員事務局
二零零二年五月廿二日

二零零二年公務員薪酬調整：附件

附件 A 《公職人員薪酬調整條例草案》（擬稿）

附件 B 每年薪酬趨勢調查方法

附件 C 第一標準薪級公務員評議會職方的來信

附件 D 紀律部隊評議會職方的來信

附件 E 高級公務員評議會職方的來信

DRAFT

《公職人員薪酬調整條例草案》

目錄

條次		頁次
	第 1 部	
	導言	
1.	簡稱及生效日期	1
2.	釋義	1
	第 2 部	
	公務員	
3.	公務員的薪酬調整	2
	第 3 部	
	並非公務員的公職人員	
4.	有關公職人員的薪酬調整	3
5.	某些既非公務員亦非有關公職人員的 公職人員的薪酬調整	4
6.	審計署署長的新金額的調整	4

條次		頁次
	第 4 部	
	津貼	
7.	津貼的調整	5
	第 5 部	
	一般條文	
8.	日後的調整	6
9.	補償、補救等	6
	第 6 部	
	豁免以及附表的修訂	
10.	獲豁免的公職人員及津貼	6
11.	附表 4 的修訂	7
附表 1	公務員薪級表	7
附表 2	公職人員薪級表	8
附表 3	有關百分率	8
附表 4	獲豁免的公職人員及津貼	9

本條例草案

旨在

於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，藉着將各個公務員薪級表及公職人員薪級表的每個薪點調低[X%]，調整按照該等薪級表支薪的公職人員的薪酬；於同一日並自該日起，按同一百分率調整按照或參照任何一個該等薪級表的某個薪點而釐定薪酬的公職人員的薪酬，以及按同一百分率調整按照或參照任何一個該等薪級表的調整而調整薪酬的公職人員的薪酬；規定凡須支付予公職人員的津貼款額是按照或參照任何一個該等薪級表的某個薪點而釐定，或是按照或參照任何一個該等薪級表的調整而調整，則於同一日並自該日起，該等津貼款額須按照或參照該等經如此調整後的新級表的薪點而釐定或調整；並就相關事宜訂定條文。

由立法會制定。

第 1 部

導言

1. 簡稱及生效日期

- (1) 本條例可引稱為《公職人員薪酬調整條例》。
- (2) 本條例自 2002 年 10 月 1 日起實施。

2. 釋義

在本條例中，除文意另有所指外 一

“公務員薪級表”(civil service pay scales)指附表 1 所指明的任何薪級表；

“公職人員薪級表”(public service pay scales)指附表 2 所指明的薪級表；

“有關公職人員”(relevant public officer)指《總督特派廉政專員公署條例》(第 204 章)第 2 條所指的廉署人員；

“有關百分率”(relevant percentage) —

(a) 就公務員薪級表的任何薪點而言，指附表 3 第 1 部就該薪點而指明的百分率；

(b) 就公職人員薪級表的任何薪點而言，指附表 3 第 2 部就該薪點而指明的百分率；

“津貼”(allowance)指薪酬以外的須支付予公職人員的任何報酬；

“薪酬”(pay)包括薪金、工資、顧問酬金、培訓津貼及酬金。

第 2 部

公務員

3. 公務員的薪酬調整

(1) 於本條例生效日期當日，各個公務員薪級表均作出如下調整：每個公務員薪級表的每個薪點所示薪酬均按有關百分率調低，而每項所得出並非\$5 的倍數的結果，均調高至最接近的\$5 的倍數。

(2) 按照已根據第(1)款調整的公務員薪級表須支付予公務員的薪酬，須於 2002 年 10 月 1 日並自該日起支付。

(3) 如某公務員(並非第(2)款所指的公務員者)的薪酬是 —

- (a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表的某個薪點而釐定；
- (b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表的調整而調整；或
- (c) 如(a)段所述般釐定並如(b)段所述般調整，

則於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，須支付予該公務員的薪酬須按照或參照已根據第(1)款調整的公務員薪級表而釐定、調整或釐定兼調整(視屬何情況而定)。

第 3 部

並非公務員的公職人員

4. 有關公職人員的薪酬調整

(1) 在本條例生效日期當日，公職人員薪級表作出如下調整：該薪級表的每個薪點所示薪酬均按有關百分率調低，而每項所得出並非\$5 的倍數的結果，均調高至最接近的\$5 的倍數。

(2) 按照已根據第(1)款調整的公職人員薪級表須支付予有關公職人員的薪酬，須於 2002 年 10 月 1 日並自該日起支付。

(3) 如某有關公職人員(並非第(2)款所指的有關公職人員者)的薪酬是 —

- (a) 直接或間接按照或參照公職人員薪級表的某個薪點而釐定；

(b) 直接或間接按照或參照公職人員薪級表的調整而調整；或

(c) 如(a)段所述般釐定並如(b)段所述般調整，

則於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，須支付予該有關公職人員的薪酬須按照或參照已根據第(1)款調整的公職人員薪級表而釐定、調整或釐定兼調整(視屬何情況而定)。

5. 某些既非公務員亦非有關公職人員的公職人員的薪酬調整

除第 6 條另有規定外，如某公職人員(既非公務員亦非有關公職人員者)的薪酬是 —

(a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的某個薪點而釐定；

(b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的調整而調整；或

(c) 如(a)段所述般釐定並如(b)段所述般調整，

則於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，須支付予該公職人員的薪酬須按照或參照已根據第 3(1)條調整的公務員薪級表或已根據第 4(1)條調整的公職人員薪級表(視情況所需而定)而釐定、調整或釐定兼調整(視屬何情況而定)。

6. 審計署署長的新金額的調整

(1) 儘管《核數條例》(第 122 章)第 4A 條或根據該條作出的命令另有規定，於本條例生效日期當日，審計署署長的新金額調低 [X.XX%]，而所得出結果若非 \$5 的倍數，則調高至最接近的 \$5 的倍數。

(2) 按照已根據第(1)款調整的新金額須支付予審計署署長的新金，須於 2002 年 10 月 1 日並自該日起支付。

(3) 本條並不損害在 2002 年 10 月 1 日後根據《核數條例》(第 122 章)作出的命令的施行。

第 4 部

津貼

7. 津貼的調整

如須支付予某公職人員的津貼款額是 —

- (a) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的某個薪點而釐定；
- (b) 直接或間接按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表的調整而調整；或
- (c) 如(a)段所述般釐定並如(b)段所述般調整，

則於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，須支付予該公職人員的津貼款額如屬就從該日或之後開始的期間而須支付或是可歸因於該等期間而支付，即須按照或參照已根據第 3(1)條調整的公務員薪級表或已根據第 4(1)條調整的公職人員薪級表(視情況所需而定)而釐定、調整或釐定兼調整(視屬何情況而定)。

第 5 部

一般條文

8. 日後的調整

本條例對須支付予公職人員的薪酬及津貼款額作出的調整，並不禁止在 2002 年 10 月 1 日後對須支付予公職人員的薪酬及津貼款額作出任何調整，亦不影響任何該等調整。

9. 補償、補救等

(1) 公職人員的僱傭合約在對本條例所作的薪酬及津貼款額調整給予明示授權所需的範圍內，予以修改。

(2) 為免生疑問，現宣布 —

- (a) 任何公職人員不得僅因本條例調低須支付予該人員的薪酬或津貼款額而有權獲得補償或損害賠償；
- (b) 任何公職人員不得僅因本條例調低須支付予該人員的薪酬或津貼款額而有權行使任何合約上的權利或補救。

第 6 部

豁免以及附表的修訂

10. 獲豁免的公職人員及津貼

(1) 本條例不適用於附表 4 所指明的公職人員或所指明類別的公職人員的薪酬。

(2) 本條例不適用於附表 4 所指明的津貼。

11. 附表 4 的修訂

行政長官會同行政會議可藉在憲報刊登的公告修訂附表 4。

附表 1

[第 2 條]

公務員薪級表

1. 總薪級表 — 0 點至 49 點
2. 第一標準薪級表 — 0 點至 13 點
3. 警務人員薪級表 — 1a 點至 59 點
4. 一般紀律人員(指揮官級)薪級表 — 1 點至 4 點
5. 一般紀律人員(主任級)薪級表 — 1d 點至 38 點
6. 一般紀律人員(員佐級)薪級表 — 1a 點至 27 點
7. 首長級薪級表 — D1 點至 D10 點
8. 首長級(律政人員)薪級表 — DL1 點至 DL7 點
9. 見習職級薪級表 — 1 點至 16 點
10. 技術員學徒薪級表 — 0 點至 4 點
11. 技工學徒薪級表 — 0 點至 4 點

附表 2

[第 2 條]

公職人員薪級表

廉政公署人員薪級表 — 1 點至 48 點

附表 3

[第 2 條]

有關百分率

第 1 部

公務員薪級表

項	<u>公務員薪級表的薪點</u>	<u>有關百分率</u>
1.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是低於 \$15,520 的 公務員薪級表的薪點	X%
2.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是 \$15,520 或以上 但不超過 \$47,590 的公務員薪級表的薪點	Y%
3.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是 \$47,590 以上的 公務員薪級表的薪點	Z%

第 2 部

公職人員薪級表

<u>項</u>	<u>公職人員薪級表的薪點</u>	<u>有關百分率</u>
1.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是低於\$15,520 的公職人員薪級表的薪點	X%
2.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是\$15,520 或以上但不超過\$47,590 的公職人員薪級表的薪點	Y%
3.	在 2002 年 9 月 30 日所示月薪是\$47,590 以上的公職人員薪級表的薪點	Z%

附表 4

[第 10 及 11 條]

獲豁免的公職人員

本條例並不適用而致調整以下公職人員的薪酬 —

(a) 所支取的薪金是屬於與每年公務員薪酬調整脫鉤的入職薪酬的公職人員；

(b) (i) 出任下述司法職位的司法人員 —

(A) 《司法人員推薦委員會條例》(第 92 章)附表 1 所指明的司法職位；或

(B) 稱為高等法院高級副司法常務官的司法職位；或

(ii) 由終審法院首席法官委任的司法人員。

摘要說明

本條例草案旨在於 2002 年 10 月 1 日並自該日起，按指明的有關百分率將須支付予某些公職人員的薪酬及津貼款額調低，而所得出結果則調高至最接近的\$5 的倍數。

2. 草案第 2 條界定本條例草案所用各詞語。

3. 草案第 3 條將附表 1 所列各個公務員薪級表的各個薪點所示薪酬，按附表 3 第 1 部就每一該等薪點所指明的百分率調低。受該項下調影響的公務員不僅包括所有按公務員薪級表支薪的公務員，亦包括所有按照或參照公務員薪級表釐定或調整薪酬的公務員。

4. 草案第 4 條將附表 2 所列公職人員薪級表的各個薪點所示薪酬，按附表 3 第 2 部就每一該等薪點所指明的百分率調低。受該項下調影響的公職人員不僅包括所有按公職人員薪級表支薪的有關公職人員(見草案第 2 條“有關公職人員”的定義)，亦包括所有按照或參照公職人員薪級表釐定或調整薪酬的有關公職人員。

5. 草案第 5 條將按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表釐定或調整薪酬的公職人員(既非公務員亦非有關公職人員者)的薪酬調低，減幅與該等公職人員的薪酬所銜鉤的薪級表的減幅一樣。

6. 草案第 6 條將須支付予審計署署長的新金額調低[X.XX%]。

7. 草案第 7 條規定，若須支付予公職人員的津貼款額是按照或參照公務員薪級表或公職人員薪級表釐定或調整的，則有關津貼款額將予調低，減幅與該等津貼款額所銜鉤的薪級表的減幅一樣。

8. 草案第 8 條清楚指出，本條例草案並不禁止在 2002 年 10 月 1 日後對須支付予公職人員的薪酬或津貼款額作出任何調整，亦不影響任何該等調整。

9. 草案第 9 條修改公職人員的僱傭合約，修改內容為對本條例草案所作出的調整給予明示授權，此外，亦清楚指出本條例草案調低薪酬及津貼款額一事，並不使任何人因此而可提出補償、損害賠償或其他補救的申索。

10. 草案第 10 條及附表 4 指明所支取的薪酬不受本條例草案影響的公職人員。

11. 草案第 11 條賦權行政長官會同行政會議修訂附表 4。

每年薪酬趨勢調查方法

每年進行薪酬趨勢調查的制度，始於一九七四年。這項調查由獨立的薪酬趨勢調查委員會授權公務員薪俸及服務條件常務委員會轄下的薪酬研究調查組進行。薪酬研究調查組會根據薪酬趨勢調查委員會議定的方法進行調查。

2. 在二零零一至零二年度薪酬趨勢調查中，薪酬研究調查組根據下列準則，向本港 91 家公司收集資料：

- (a) 按主要經濟行業劃分的公司分布情況，應該盡量反映本港從事經濟活動人口的整體分布情況。
- (b) 各公司應該符合下列條件：
 - (i) 是所屬行業的有代表性僱主，通常僱用 100 名或以上的員工；
 - (ii) 獲公認為穩定的好僱主，一向以合理而有系統的方法管理薪酬事宜；
 - (iii) 根據適用於香港而非其他國家的因素來釐定薪酬；
 - (iv) 如果是本港某集團或財團的成員，則必須能夠全權自行釐定和調整薪幅，才可視作獨立公司；
 - (v) 在釐定本身的薪酬調整幅度時，不以政府的薪酬調整幅度為主要的考慮因素。

3. 薪酬趨勢調查周期由上一年的四月二日至調查當年的四月一日止。調查對象包括所有全職僱員，即工作時間為每周正常工作時數的 75%或以上，基本薪金與公務員隊伍中三個非首長級薪金級別對等。與基本薪金調整幅度有關的因素，如生活費用的變動、薪酬市值的整體變動、普遍經濟狀況、公司業績、勞績獎賞和級內遞增薪額等，均在調查之列。基本薪金以外的款項（例如固定或非固定的年終獎金），其變動也會計算在內。我們的計算方法，計及額外款項在發放當年的任何增幅，這類款項如在隨後一年停止發放或有所減少，也會顯示出來。私營機構發放的任何一筆過特別款項，均不會對公務員薪酬造成長遠影響。

4. 這項調查得出三個薪酬趨勢總指標，分別代表每一薪金級別內所有受調查僱員的加權平均薪酬調整幅度。在經過薪酬趨勢調查委員會的確認後，這些薪酬趨勢總指標會提交政府，以考慮每年的公務員薪酬調整幅度。

ROOM 137
East Wing
Lower Albert Road
Hong Kong

Tel No.: 2310 2209
Fax No.: 2337 8630

第一標準薪級公務員評議會
MODEL SCALE 1 STAFF CONSULTATIVE COUNCIL
(STAFF SIDE)

香港下亞厘街
政府合署東座一二七室
電話：二八二二二七九
傳真：二五三七八六三零

本函檔號：(28)in SSMOD/SAL/PAY/5/7/1 Pt.VI

公務員事務局局長
王永平先生
香港中環
雪廠街 11 號
中區政府合署西座 10 樓

王局長：

2002 年公務員薪酬調整

職方建議本年度全體公務員凍薪。

職方認為，雖然本年薪酬趨勢調查指標出現負數，但公務員薪酬應維持於現水平。事實上，除了薪酬趨勢調查指標外，政府在考慮調整公務員薪酬時，亦應顧及其他重要因素如員工士氣、職方對薪酬調整的要求及經濟環境。

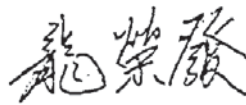
在資源增值計劃及自願離職計劃下，部門致力精簡架構，公務員人數不斷減少，至二零零二年三月三十一日，公務員的實際人數為 174,550；在人數不斷減少，工作質素提升的情況下，各級員工的工作量及工作壓力大增。如果政府今年決定削減公務員薪酬，只會進一步打擊員工士氣。

從經濟角度來說，在香港經濟持續下滑的情況下，政府理應鼓勵市民消費，刺激經濟增長；削減薪酬，只會打擊公務員和資助機構員工及其家人的消費意慾，對經濟發展毫無幫助。

至於政府財政狀況問題，職方認為現時財赤是結構性的問題，並非單單削減公務員薪酬所能解決；更何況，政府的職責是為市民提供優質服務，並非牟利機構，故此，政府的財政狀況不應是公務員薪酬調整的首要考慮因素。

此外，就第一標準薪級公務員而言，員工的月入由8,825元至11,500元，薪酬僅足糊口，屬於社會的低收入人士，幾百元對他們來說已是很重要的數目；再者，現時已有超過98%的人員達至頂薪點，加上在自願退休計劃推行後，員工的轉職機會極微；若第一標準薪級員工的薪酬向下調整，會嚴重影響員工的生活水平。

在考慮上述各項因素後，職方認為本年度應全體公務員凍薪。



第一標準薪級公務員評議會
職方主席龍榮發

二零零二年五月十五日

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

本函檔號: SS/DSCC/P-3

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
王永平先生

王局長:

二零零二年公務員薪酬調整

職方建議凍結全體公務員今年的薪酬。

今年薪酬趨勢調查結果顯示，初級和中級薪金級別人員的薪金輕微下降，但職方認為，公務員的薪酬應維持於目前水平。當局在訂定公務員今年的薪酬調整時，應考慮其他重要因素，包括香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活指數的變化、職方的要求，以及對公務員士氣的影響。在私人機構薪酬只有輕微調整的情況下，政府凍結公務員薪酬是較為適當的辦法。這亦合乎政府過往的做法。政府維持公務員薪酬於目前水平，不僅對員工的努力表示認同，也大大激勵士氣，增強員工的歸屬感，提高他們的工作效率。此外，公務員凍薪亦有助於防止香港勞動市場薪金下調的不良影響。削減公務員薪酬將不利於香港內部消費及經濟復蘇，所節省的開支對改善政府財政赤字問題亦幫助不大。

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
Aircraftman Officers Association

政府飛行服務隊飛機工程師協會
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

獄政事務員協會(高級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Senior Section)

獄政事務員協會(初級組)
Correctional Services
Officers' Association
(Junior Section)

香港海關人員協會
Association of Customs &
Excise Service Officers

香港海關關員工會
Hong Kong Customs
Officers Union

香港消防處制服總工會
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

香港消防處主任協會
Hong Kong Fire Services
Officers Association

香港消防處員工總會
Hong Kong Fire Services Department
Staffs General Association

香港入境事務處助理員工會
Hong Kong Immigration
Assistants Union

入境事務主任協會
Immigration Service
Officers Association

過往政府透過重整工序、重新調配人手、將工作外判、實施自願退休等措施，將公務員編制由二零零零年三月估計的198 000個職位減至二零零二年一月的184 280個職位，減幅達7%。在採取措施控制公務員編制的同時，公共服務的質量亦一直有增無減。自一九八七年以來，香港人口增加了20%，但公務員編制的職位數目一直保持穩定。明顯地，公務員的工作量及工作壓力，一直不斷在增加。當局要求提升員工質素、改善效益時，亦須維持一個合理的薪酬水平。

職方知道，本年的薪酬趨勢指標在低、中級與高級薪金級別間出現較大的差距。職方認為，政府作為良好僱主，在考慮薪酬調整時應顧及整體公務員隊伍的士氣和團結，劃一處理，凍結全體公務員今年的薪酬。



紀律部隊評議會職方主席文世傑

二零零二年五月十三日

Senior Civil Service Council (Staff Side)

ASSOCIATION OF EXPATRIATE
CIVIL SERVANTS
OF HONG KONG

HONG KONG
CHINESE CIVIL SERVANTS'
ASSOCIATION

SENIOR NON-EXPATRIATE
OFFICERS'
ASSOCIATION

Mr. Joseph W.P. Wong, GBS, JP
Secretary for the Civil Service

Room 1024 B, 10/F. West Wing
Central Government Offices, HK

RM. 128
CENTRAL GOVERNMENT OFFICES
EAST WING,
LOWER ALBERT ROAD,
HONG KONG.

TEL NO.: 2810 2813

FAX NO.: 2537 8630

15 May 2002

Dear Mr. Wong,

2002-03 Civil Service Pay Adjustment

The Staff Side of the Senior Civil Service Council is of the unanimous view that the following matters are relevant in coming to our pay claim for the 2002/2003 financial year:-

- (1) The importance of following the established mechanism for formulating the civil service pay adjustment. In this regard the net pay trend indicators are important but not the sole determining factor. Other factors have always been taken into consideration by both the Staff Side and the Administration. There were several departures from the PTIs in the past for various reasons.
- (2) The Staff Side acknowledges the policy to share in the ups and downs of the economy. It must however be remembered that the civil service has, in recent years, been drastically reformed and subjected to strict budgetary cuts in expenditure, e.g. EPP, downsizing, outsourcing, etc. At the same time, the services provided have been continuously expanded.

- (3) The Staff Side is mindful that any pay cut would have detrimental consequences to the local economy – a “triple lose” situation, namely, immediate and severe impact on consumer spending, slow down and hinder the economic recovery and adverse impact on civil service morale.
- (4) The accumulated shortfalls for the middle and upper bands which have arisen since 1989/90 (1.61% and 2.91% respectively).
- (5) There has not been a pay cut for any year since the establishment of the existing mechanism in 1974.

In view of all these factors, the Staff Side has determined that a pay freeze would best fit the situation. This would enable civil servants to continue to give their whole-hearted support to government and put forward their best efforts to their duties.

Yours sincerely,

Cecilia So.

(Ms Cecilia SO Chui-kuen)
Staff Side Chairman
Senior Civil Service Council