

# 房屋事務經理協會 Housing Managers' Association

主席：李少鏞 地址：新界沙田秦石商場房屋署區域房屋管理辦事處物業及租約事務組  
電話：2694 4351 手機：94600215 傳真：2648 4163

致：公務員及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會秘書處

發件者：房屋事務經理協會

## 本會對公務員及司法人員薪俸及服務條件諮詢之回應

現時政府出現結構性財赤，管治者未有專心及盡力去檢討經濟政策措施之失誤，反而集中力量去檢討公務員之薪酬及福利待遇，旨在調低他們之工資，這是極之遺憾的事！

本會同意，公務員薪酬水平與本港經濟狀況息息相關，但回歸後，是誰搞跨香港之經濟命脈呢？本會同意亞洲金融風暴對本港經濟有影響，但實質上破壞本港財政支柱是連番之錯誤政策，特別是房屋政策。

本會與房署工會大聯盟曾聲嘶力竭地反對“賤賣公屋”，一早提出這會使香港地產市道之根基徹底破壞；反對“八萬五政策”，因為這是愚蠢之政策；反對“七成人置業”政策，因為置業與否，是應該由市民之購買力和意願去決定，不能用政策去規範。

但決策者充耳不聞，一意孤行，結果香港樓市全面地根基性和結構性被搞跨，連政府本身之財政來源也被積赤難返！現在決策者卻想利用下調公務員薪金來彌補他們一小部份的錯誤，公平嗎？

衆所周知，八四年中英兩國簽訂《聯合聲明》，英國決定九七年歸還香港時，英國人為求自保，港英政府盡力提高首長級薪酬及服務條件，以增加英裔海外雇員之利益，因為港英當時這樣潛在的目的和安排，當然亦間接稍為調升了其它職級人員之薪俸及附帶利益，但後者遠遠比不上高層官員之水平。

基於以上原因，就算目前由政府帶頭渲染本港公務員薪酬高的詬病，實際是首長級公務員的問題最顯著，與低中級公務員薪酬無關。在某類低中級職位言之，現在仍低於先進國家同類公務員的待遇！但很可惜回歸之後，政府卻集中向低中級公務員的編制壓縮，加“辛”減“薪”，這樣做公平嗎？令人信服嗎？

另外，本港公務員架構，首長有十級，一般退休前升遷五、六級乃十分普遍。但低中層公務員一般只能遞升兩、三級便到達退休年齡，由入職那一級做到退休而未有升遷者，十分普遍。還有，在部門內，最低級至最高級官員，薪酬差別是二十多倍及共十數職級。但這幾年來，首長編制不斷擴充加入，反而低中層公務員要改制，縮層，不按人手編制辦事，由首長們“亂沖亂撞”去精簡壓縮下面的人手，正常嗎？公平嗎？

政府多年來對大部份公務員之不平、不公的變革，已無可避免地引發了一連串之不滿回響。隨非政府能有效地用高壓手段，令所有人噤若寒蟬，否則這類回響會不絕於耳！當然，在民主開放之進步社會中，本會絕不願看見政府實施高壓手段，甚至目前對工會代表偶有之打壓或針對也不應該！

今次，政府若再變本加厲，向公務員薪酬開刀，且意欲立法以達成目的，以開辟對公務員體制極壞之先例，本會表示十分遺憾。受實質影響最嚴重的相信亦將會是大多數在運作層工作的中低級公務員！因為當前之境況，他們仍要面對高昂的交通費，有許多仍要攤還高價時購入之住所。在政府歷來都未能提供滿意之醫療和教育給這些公務員及其家屬之下，大多數為了保障生活質素，已很久以來都被迫向昂貴之私人市場購買醫療及教育等服務。減薪之後，一定令這些公務員擔上加斤，更加入不敷支，進而迫於把生活質素在很無奈之情況下降低。

本會預計，這會極之嚴重地加深創傷公務員之士氣，使公務員體制的操守和穩定性蒙上更不利之陰影。

公務員士氣低落和不滿之後，歸屬感會被大大破壞，操守、積極性、承擔性、穩定性等，必然向不利方向發展，到那時候，對政府之穩定、公信和其領導首長之尊威也會造成十分大之損害！

其實，上述之負面情況，已陸續出現。大家難道不理解董先生之聲望，曾被許多先前埋伏，而後來被趁機推動之劣策而有所影響嗎？！近年，政府的施政，不是越來越被人詬病嗎？請留心細聽近年來一般市民、的士司機、茶樓酒館內之諸般議論，是罕有對政府行政表示滿意的。

本會十分明白，政府做得怎樣好，也有不少批評。這正是當政府領導之人士所要銘記於心之現象。對民困、民疾、民隱、民怨等等情況，真的要有高瞻遠矚，洞察先機之能力。

因此，本會期望，若未能揮去不利因素，不管是現在的，或是將來預見的，政府切勿草率立法調低公務員薪金。但按現有薪酬調查機制的結果，公務員之薪酬在雙方協議下，若大家共識有減低之必要，本會定必尊重，但絕不同意立法減薪。

現在，本會嘗試在此分析和指出，過去香港的成功，與公務員制度造成社會穩定性、廉潔性，政府效率高及其忠誠服務獲得市民認受息息相關。

環顧先進國家公務員制度，並不見得更稱職問責；美國公務員機關，也無本港每事必覆和有問必答。

本港政府機關較外國政府包括歐美國家優點是檔案齊全，規例明確和有過必問。

可惜，過渡後，港府公務員地位急劇受到有商界背景的議員及政策委員會之委員挑戰和貶抑，為的是想增加政府工作外判給商界做，進而達至薪酬互相低貶，做成惡性循環，以滿足商界之最大利潤。誰料到，他們欺騙、愚弄和蒙蔽了市民大眾之後，卻影響了，甚至改變了政府公務員架構之根基。假如，容許貪得無厭之商界過份影響和變動政府運作，將會令公務員隊伍更不穩定，難以維持有效之延續，大量有能力和有抱負之人材從公營架構流走，把政府機關運作推入更混亂、貪婪和市儈的一群人手，本港不再是高效率 and 公正的市場。

更令我們遺憾的是，當大多數公務員之不滿情緒高聳入雲之際，政府卻於此時提出檢討公務員之薪酬及其調查機制，政府更火上加油，決心立法減薪，引入對整體公務員都極之不利的先例。在此，本會不得不向政府作較深入的進諫。所謂忠言逆耳，其實我們很想講諂媚

話，讓統治者歡心，但責任上，我們對影響深遠之政府決策，有必要盡力獻上規勸。

香港公務員的現行薪酬制度，已有一套完整及有效的機制，而且在這種現存機制下，政府無論經過多少次政治及經濟的震動，公務員仍能堅持其中立、忠心耿耿、廉潔及有效率的一貫作風。過往，政府亦經常與有代表性之公務員團體，不停討論及完善有關機制，悠久以來，雙方都在互相合作和尊重之下，達成共識，關係良好，相安無事。

今次，政府考慮單方面高姿態地檢討現行的制度，除非我們認為現制度已與現實全然脫節，否則本會看不出政府有何理由高調地和單方面的進行嚴重破壞雙方關係的舉措。所以，我們嘗試從這方面去補充建議及分析如下：

### I 此時檢討公務員薪酬政策及制度是自欺欺人之策略

在香港回歸之前政府非常高調地強調公務員服務條件不變，亦高度讚賞公務員隊伍具高效率。在回歸五年後，政府卻雷厲風行地檢討公務員制度，今年更向薪酬制度開刀，並倡議薪效掛鈞。究竟什麼原因令政府突然覺得在回歸五年內，將一隊精銳、有效率、忠心、自愛和廉潔的公務員隊伍，變成一隊非改、非變、非革不可的隊伍呢？

雖然政府這幾年來大刀闊斧地“針對”公務員，致使大部份公務員已經士氣低落，產生極度不滿，但嚴格而論，我們仍相信現政府的管治能力，因為公務員隊伍繼續運作良好。更重要的是我們絕對相信在一國兩制、高度自治之方針底下，政府亦無受到北京方面的促使，去根基性改變香港的公務員隊伍的命運。但令人擔心的是，政府幾年來不停對公務員實施“針對性”的所謂改革，已迫走了不少公務員中的忠堅分子，這對政府的運作，有一定之不良影響！

那麼，政府在此時再利用經濟不景為藉口檢討公務員的薪酬及其制度，不但沒有積極實施刺激經濟的措施去舒解民困，反而任由大量市民面對裁員、失業、減薪之苦，政府官員將氣力集中於不停暗示十多萬公務員的“高薪”會直接拖高資本家聘請員工的薪酬成本，會因此削減他們的利潤，讓已經處於水深火熱中的市民老闆們轉移了視線，對公務員產生嫉妒，認同政府所說：「公務員制度不檢討不可，不變革不可，更不減不可。」在這三大不可不做的大的前題下，便順理成章地成立一個所謂抱開明態度的檢討小組，透過引導性的諮詢，表面上公正和大義凜然，但實際上都是單方面判決一切，令公務員成為政府收支出現赤字的罪魁禍首，進而引導萬眾鼓掌，以為只要成功向公務員開刀及減薪減福利，便可迎接更好的明天！？由始至終，都是自欺欺人之策略！

### II 政府鼓勵、帶動、引發不平等之公審

在傳媒大氣電波中，我們每每聽到有市民這樣說：“我們一腳踢做打雜，每日工作九小時得六千元，政府的二級工人‘悠悠閑閑’都成萬元啦！”

其實這些公審，大部分集中向整體公務員中最低級的哪一層來演繹出公務員隊伍薪酬不合理。本會明白現今每個開放社會都出現低學歷、低技術勞工供應過剩之現象。但不可不知，這些人以前選擇加入政府當低級公務員，他們大部分一做便是幾十年，因為學歷關係，晉升機會少，他們一輩子的時間留於政府架構之內，工種都是集中要求他們熟集政府之前線工作。然而，他們之長久被聘用和有職業保障，卻有效地鞏固了他們的忠誠，以致在一般情況下，他們接觸到政府一些文件或運作，也不會令他們的上司“提心吊膽”。實踐證明，社會若出現

突發性、災難性事件時，負責部門都很有把握在最快速時間動員前線員工出來應付。因此，香港政府歷來在應急方面，在市民心中和國際上之口碑是不錯的，而長遠以來，政府的正面形象亦穩定地被確認了。

本會並非要刻意褒獎政府前線工作人員，只是因為政府及某些人士常批評他們及以他們為樣板來向公務員薪酬及其制度開刀，實欠公允，甚至可說是以偏蓋全，弄虛作假之招數，所以不能不細緻一點加以分析。

本會甚至趁此機會來舉出以下一個真實例子，給政府高層及市民大家參考：

「有一個二級工人，在政府工作了二十六年，十年前結婚，生下三個子女，由於出身低下層，太太沒工作，在家料理三名子女，入息只靠他的一萬元，由於資源增值要輪更當值，與兒子家人相聚時間不多，有一天，他的大兒子告訴父親：“爸爸，今天老師問我關於你的工作，我不好意思說是公務員，我說了謊，說你失了業，支取公援，是一家五口一萬二千元的公援。”」

可見接受公援還比當前線公務員有自豪感，是何等世界！？沒錯，一名二級工人目前的薪金，孰多孰少，委實很難定斷。但大家不可不知，這一萬元是他 26 年忠誠服務所換來的薪級點，若在私人公司，服務了二十六年的今天，大有可能是單位的領班，人工二萬多，私營行業內這種情況十分普遍。但在政府服務，大多數一輩子仍會是二級工人呢？

政府不斷有意無意抹黑公務員，令當公務員的從自豪變成自卑，又挑起市民及傳媒公審公務員，連士氣、歸屬感、尊嚴、忠誠都打了折扣。會計學上也有“無形資產”這一項入於資產負債表上，香港公務員之忠誠持久為政府服務、歸屬感、廉潔、有效率等各項正面素質，便是“無形資產”。薪酬是“有形負債”，但政府卻看不見減了一點“有形負債”，卻損耗了偌大之“無形資產”。

所有公務員團體反對立法減薪，要求政府尊重“合約精神”、尊重“協商機制”、亦有不少代表公務員之聯合工會合理地要求政府尊重“仲裁機制”。公務員團體要求“三個尊重”，政府卻實行“三違反”，一於大石壓死蟹，以立法凌駕一切的手段去達到目的，嚴重破壞彼此之合作和互信基礎。

政府及那些代表一小撮商賈利益之議員及委員們，大力借助“一萬元一個政府前線員工太貴”這簡單偏頗例子和邏輯，誘發減薪潮，沒有反映這些員工要一輩子工齡賣給政府，在政府其他職級內工作的公務員、大部分也是如此地忠心服務一輩子。大家更不可不知，這樣才可以令政府穩定、延續、安全、可靠，並且給予管治者有千年基業之基礎。

再論及政府發動減薪潮時，所配合公審的很小部分“蛇王事件”，大多數都是發生在“養兵千日，用在一時”之前線職級身上。政府這種技倆實愚不可及。難道政府希望天天要有沖天大火災，地震死人塌樓、暴動、海嘯、火車相撞、飛機空難……等等才覺得消防員、救護員、警察、一、二級工人有價值嗎？況且，至於“蛇王事件”，正確方法反而是政府加強紀律處罰機制，讓主管級或單位上司（Supervisor or Unit Head）有更大行政權力去處理前線違紀事件，而不是靠減薪去達到改善的。目前政府仍“陰謀性”地諸多刁難直轄上司處理違紀事例，當他們向由政務官或行政官主管之人事科報告前線員工之違紀事件時，他們往往由“原告變成被告”！他們大部分的經驗是：「只要向上提出小小之紀律個案，一般都會碰到行政層和政務層左審右審。那麼，政務層和行政層不但因此而自我製造工作量，開位加入，又可做好人。那邊廂要急切罰某位蛇王不守紀之前線同事，以正岡紀，政務層和行政層卻拼命

做好人，慢吞吞地左查右查，左問右問，兼且大多數發揮“菩薩心腸”，令運作單位之主管束手無策。這方面之嚴重性日漸加深，可能這正符合政府留下更多黑材料和部分害群之馬之表表者，讓政府很有信心去找到隨手可拾之蛇王例子去抹黑整體公務員。這真是世紀劣政、惡政和愚民政策！是智者不可為、不能為亦不會為！」

### III現時公務員制度及薪酬機制是保障政府之穩定性和延續性之堡壘

目前，大部分公務員是長期聘任的，薪酬、晉升、福利等等制度，都有清楚和穩定之機制落實於條文、憲章和合約之內，使有才和有志入職做公務員之士有明確清晰之期盼。最重要的規定是，他們在職歷程中，一定不能貪污、舞弊和觸犯刑事罪行，否則前程盡毀，並且所有積存的福利，特別是那筆退休金，會付諸流水。

況且，在許多情況上，公務員犯法，法庭往往會在判詞上批評當事人既是公僕，還挺而走險，以身試法，甚至斥其知法犯法等等，予以重判。很多人對這長期聘用抱著誤解的態度，其實從正面來看，這是一張頗具約束力的“賣身紙”。

在公務員的制度下，公務員喪失了自由自在的投資權利，亦喪失了政治參與權利。公務員自願被剝削上述兩種基本人權，換來一生為僕的安份守己生活，孰得孰失，一般市民未必全然明白，更歎息是政府近年別有用心地引起外界之妒忌，且振振有詞地宣佈要檢討機制，而且明眼人都看見每每是帶有既定方位甚至是有結論性之所謂檢討，浪費不少納稅人之金錢去“購買”差不多是度身定做的所謂“顧問報告”來達到目的，或依靠一些識時務之社會人士在政策小組上推波助瀾，這是何等的可悲和可恨啊！

### IV在當前財政赤字情況之下，除了單方面強行立例減薪，能否另有更佳決策？

政府揚言公務員猶比家傭，說那有雇主借錢請家傭之理。這種說法，亦是表面上很合邏輯，但這類簡單原則必須深入討論，才能令人信服，比如我請了家傭，今年因理財不善，家庭財政出現問題，入不敷支，我只有三個選擇：

第一：減家傭工資以補我其他開支。但在雙方不協定之下單方面硬減，一定破壞家傭之士氣，更破壞僱傭合約。

（如今政府更不合情理，不但破壞合約，更運用本身之‘最大權力 Supremacy’以‘明文法 Statute Law’凌駕‘普通法 Common Law’之上。這差不多是於協定雙方決裂時才會採用之手段，竟然此時此刻硬闖無顧，為了達到目的，我行我素，不理一切。那麼，政府會因此更嚴重地破壞公務員的士氣和忠心，兼且完全摧毀雙方之互信、合作、互諒和互讓的基礎。）

第二：將家傭人工維持不變，暫時以過往之積蓄補貼開支，然後積極檢討如何改善財政狀況，憑信心和毅力，同心協力達至日後收支平衡，恢復盈餘的境況。

（政府若能勇敢面對困境，堅決維持悠久以來與公務員協定的僱傭合約，貫徹執行這項穩定公務員隊伍之普通法法律效力和精神，更果斷的是通過明文立法去固守和達成這項普通法之貫徹，使一些傾向立法減公務員薪酬或福利之‘意願 School of Thought’得以收斂，對公務員所帶來之威脅及深遠影響得以緩和，這樣，公務員之士氣和信心必能大大重拾，對政府之忠誠必然增長有加。）

第三：不再請家傭或按合約補償部分家傭，與他們解約，讓他們離職，需要時請回一些較廉價之家傭。

(政府必然瞭解，不請公務員，市民不可能自我解決許多許多的問題。其實在許多職級方面，政府亦已經實行換舊聘新的措施。甚至以過時職級為理由，與有關公務員解了約。雖然換舊聘新的措施在某些職級上引起了爭議，但政府可參考現時房屋署正在平穩地推行中，對員工在現階段來說可算得上是雙贏之離職方案及方式。)

以上三項不同的構思，香港政府絕對有能力選擇對公務員之薪酬和福利待遇維持不變的決定。極之可惜的是，政府卻單方面接納了第一項最具破壞性的構思——單方面硬闖立法減薪，若果仍然一意孤行，其後果必定十分惡劣，每年省下之支出，一定是得不償失！

政府說假設公務員減薪 4.75%，每年可省回 60 億。但與此同時，預算案亦提議減收排污費等收入，令酒樓食肆可省卻成本。可惜單單這一項減收措施，會令政府每年減少 60 億收入。這給公務員一個極惡劣之印象，是政府又將“家傭”之人工去補貼商賈。更可惜的是，政府不其然地自編、自導、自演般說預算案大獲好評。實際上，人心並不愚昧，只是香港廣大智者，在政府官員這些年來一意孤行的愚庸作風之下，無奈地讓嘩眾取寵者喧嚷吧了！其實，許多明智明理的市民都已心灰意冷了！每個人都全心自求多福，拼命地省吃儉用，以備將來在劣政下必然產生之更惡劣環境，暫時都是免傷腦筋吧！

一個有政治智慧和有威信之政府，反而是一個願意接受善意批評之政府。當政府高官者，不能只接受諂媚，反而要在各方批評中，吸取意見，去蕪存菁。本會無意向政府無的放矢，只想發自愛國愛港之情懷，向政府和閣下提點意見，如有冒犯，敬請包涵。

香港已是個身懷重疾的遲暮英雄，只靠公務員隊伍一點真氣苟延殘喘，期望能及時獲救，才有轉機。要保住這點真氣，必須保住公務員的穩定與士氣。我們不接受任何‘引導性或有結論性之檢討 Purpose-led or Conclusion-oriented Review’，對於諮詢文件內的‘引導性問題 Leading Questions’，我們不便作答。

為了特區長遠之福祉，小組成員們必須作出小心翼翼之檢討，切勿用簡單推理，偏面邏輯去交差奉承。若不謹慎處理，有關人士或會萬年遺臭，這是我們所不願見的。孰得孰失，至關重要。香港不能一而再，再而三地承受好大喜功，甚至是別有用心之所謂“震盪治療”以及“刀光劍影之亂切亂割”。趁現政府內的公僕和其制度仍沒有被嚴重動搖和破壞之前，我們仍竭力奉勸你們不要草率進行什麼薪效掛鉤，推行極之不利的立法減薪及其破壞現有機制之所謂機制檢討。

本會謹此獻議，祈為垂注。

房屋事務經理協會

二 00 二年六月二十八日

