



## 「公務員薪酬和制度檢討」

正當公務員及資助機構員工備受「立法減薪」困擾之際，特區政府又企圖掀起另一場牽連更廣的公務員薪酬制度變革；從「公務員薪酬政策和制度檢討專責小組」推出的諮詢文件（第一階段），可預見這場變革勢將危及過往賴以穩定公共和社會服務的基石，將公務員及資助機構員工推向收入和就業的不穩狀態。

諮詢文件中提出，外國傾向以政府的財政承擔能力，作為釐訂薪酬的首要考慮因素。然而文件沒有申述列舉的國家已實施集體談判權法，由政府及具代表性工會透過談判釐訂薪酬協議，才是外國被廣泛採用的主流機制。本港由於沒有立法保障集體談判權，公務員的薪酬條件便更加有賴一個清晰、明確及統一的薪酬機制去規範。況且，政府的財赤是整個社會全體市民應該承擔的責任，絕不應將責任全部推卸在公務員的身上；這些論點都與事實不符！

另一個諮詢文件的要點是：本港公務員薪酬應否以「靈活薪幅制度」取代「固定薪級制度」，以引入按表現獎賞及講求成效的文化。但從不少在外國進行的調查顯示，薪效掛勾制度缺乏評核的客觀標準，在實施時往往會引致不公平和混亂的現象。例如，負責評核的主管可能借此為手段，任意增加工作強度或在部門中鼓吹「擦鞋文化」；此外，公共和社會服務的本質非以盈利為目標，不能魯莽採用市場導向，盲目追求將服務成效量化，只會導致部門和機構變得「急功近利」，令服務質素下降，影響港人整體利益。



香港郵政局員工會  
UNION OF HONG KONG POST OFFICE EMPLOYEES

國際網絡工會—郵政協會  
AFFILIATE OF THE UNION NETWORK INTERNATIONAL - POST  
香港郵政總局信箱1188號  
POST OFFICE BOX 1188,  
GENERAL POST OFFICE,  
HONG KONG.

YHJ

諮詢文件還提出了一個要點：中央應否將薪酬管理權下放至部門及機構，甚至將職系人員轉為部門人員？從不少外國的評論及研究均指出，這種所謂「權力下放」，只是將權力由中央轉移至部門主管身上，是另一種形式的集權制度。這個過程完全沒有增加員工和工會的參與。而這種集權其實比舊有的更可怕，因為過往的薪酬制度和規範被推翻後，部門主管濫權的空間有增無減。而一旦中央將自己的角色收窄至僅提供政策大綱和財政限制，大可對部門和機構的薪酬爭議置身事外，推卸了政府作為「良好僱主」的社會責任。

總結而言，諮詢文件中提出之十五條問題，反映了專責小組對現行公務員薪酬制度存在之偏見。縱觀整份諮詢文件，專責小組根本未能提出有力的理據，說明現時有需要對公務員的薪酬制度進行如此「翻天覆地」的變革。我們必須承認，公務員隊伍是過去香港繁榮安定的重要因素，一支優秀、廉潔、高效率、政治中立、盡忠職守和穩定的公務隊伍仍是未來香港的有效管治的先決條件。一切變革必須在公平的原則下與公務員工會達成集體協議，絕不應「反其道而行」。

香港郵政局員工會

執行委員會

2002年6月28日