

機電工程署車輛工程部初級員工協商委員會(員方)
因應公務員薪酬政策和制度檢討文件所作出的回應

1

以下是我們對是次諮詢所出的意見：

1. 諮詢的事項及有關的建議，對公務員日後會帶來重大及深遠的影響，當局應先跟公務員諮詢及協商完成後(職管雙方應在互相尊重下進行)；然後才向公眾諮詢，這樣才較合理。
2. 諮詢文件選出五個國家作為比較，我們認為不夠全面，因他們的內在因素跟我們相似的實在太少了，應選多些其他先進國家一同作出比較。(同時就算選此五個國家作為比較的話，應先給我們香港公務員集體談判權，「勿學 唔學」。))
3. 諮詢文件沒有指出五個國家改革失敗的地方，使我們能不再重蹈覆轍。

以下是我們就報告和諮詢文件各主要問題發出下列意見：

1. 淨工資概念其實是一大陰謀；就算現在將各項津貼當作工資，不可不知，如果可立法減薪之後，很快就減到「亞媽都唔認得」。同時現金工資能否等值各項津貼很成問題。
2. 高、中和初級公務員採用不同的薪酬政策，會否使到貧者愈貧，富者愈富呢，同時亦會加劇分化公務員隊伍。
3. 文職人員、紀律部隊人員同是公務員，為可硬要將我們的薪酬政策分開處理，又是陰謀，分化打散，覆亡公務員制度。
4. 在沒有一個職管相方認同的機制前，應繼續遵守與私營機構薪酬大致相若的原則及薪酬趨勢調查機制，
5. 以政府的負擔能力為調整薪酬時的首要因素，絕不可取。又是陰謀，立法減薪也可做得出，製造負擔能力不足，不足為奇，到時又借民間力量打壓。
6. 對於彈性薪幅方面，我們不會支持以彈性薪幅代替固定薪效。同時亦不支持薪效掛，因沒有一個職管雙方認同的良好評該機制之下，會來分化及擦鞋文化

機電工程署車輛工程部初級員工協商委員會(員方)
因應公務員薪酬政策和制度檢討文件所作出的回應

2. 加劇。
7. 現行的薪酬調整制度做得很好，如沒有一個職管雙方認同的新機制下，請勿輕言改變。
8. 下放管理薪酬可能導致同工不同酬及擦鞋文化。

我們沒有回應的其他諮詢要點，並不代表我們認同其說法。

■■■■ ■■■■
■■■■ ■■■■

機電工程署車輛工程部
初級員工協商委員會(員方)

二零零二年六月十九日