

257

勞工處部門協商委員會主席

FAXED

25 JUN 2002

■ 主席：

公務員薪酬政策和制度檢討專責小組
第一階段研究中期報告諮詢文件

有關由公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處所發出的第一階段研究中期報告諮詢文件，我只就文件 3.51(o)作下列意見：

「我們文書職系同事不同意轉為部門人員，這完全是基於有更好及更受保障的職業環境，同事不會受部門私營化及收縮服務有太大影響，同時也能在部門產生制行作用，不讓某些部門過份獨斷獨行。」

請代我向公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處反影上述意見。因時間及工作緊逼，未能就其他問題作出會應。

■
■
文書主任、文書助理
及辦公室助理員職系代表

二零零二年六月二十五日

1134

公務及司法人員薪及服務條件諮詢委員會聯合秘書

(傳真文件) 共一頁

傳真：28770750 電郵：jsscs@jsscs.gov.hk

回應「公務員薪酬和制度檢討」諮詢文件

(第二封意見信)

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、明確及統一的新薪酬機制去規範。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「靈活薪酬制度」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。

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。

再者，我亦不能同意將文書職系轉制為部門化職系，原因已陳述於致勞工處部門協商委員會主席代轉交公務及司法人員薪及服務條件諮詢委員會聯合秘書的第一封意見信上。

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」。

[REDACTED]

勞工處部門協商委員會

文書主任、文書助理及辦公室助理職系代表

通訊地址：[REDACTED]

聯絡電話：[REDACTED] 傳真：[REDACTED]

2002年6月29日

副本致：勞工處部門協商委員會主席