

公務員薪酬

一些人，九七回歸前夕，聽從當時的未來特首董先生呼籲，向地產商買入樓花，以為保值，怎料『八萬五』之後，樓價驟跌，頓成負資產。

地產商交樓時，一句『合約精神』，這些負資產人士便不能踢契。

之後，市面利率普遍下跌，而這些先前以高息作樓宇按揭的負資產苦業主，卻因無力填補樓宇市值與按揭額的差價，被銀行以一句『合約精神』，迫於繼續供高息樓按。

這些人當中，他們的老闆，在升遷他們職位、或在他們履行新職時，曾給予他們信件，說明他們的月薪若干、以後每年增薪至若干，逐年列出，直至頂薪點若干。今年，這些人的老闆卻違背諾言，決心不依約辦事，要把他們削薪！

這群受盡剝削的人士，須一再遵守『合約精神』，承擔負資產及其附帶的高息按揭，而他們的老闆卻以輿論壓力，再加立法程序，逼迫他們接受老闆的不守約行為。這遭遇可否理解為強勢政府下之『只許州官放火，不許百姓點燈』現象呢？

其實，既然要以立法程序來減薪，這可說明政府自知單方面減薪於法理上吃虧，所以，如外間說，將公務員減薪先例這『黑鑊』交給立法會。

我相信，如政務司司長所言，公務員大多願與市民及政府共渡時艱。不過，現時政府的高壓手段、無恥手法，無不令人怨憤！

為何政府不像其所述上次例子般，從公務員每月薪酬中，抽取若干(數字需與工會相討)，作交稅之用，該項稅款可稱為『共渡時艱稅』或甚麼的？

上項提議，不致影響公務員之退休金額。須知，當初公務員入職時，捨棄外間每年最少 13 個月糧、花紅、股票紅利、公積金及睇私家醫生等福利，香港經濟蓬勃時仍選擇在政府留任、繼續出賣青春，退休金額是他們一大考慮，政府不應作『無良僱主』，任意削減他們的退休金額，破壞他們的合理期望。

在退休金額方面，我想作較詳細闡釋。假如某人現時月薪 10,000 元，而在其聘任書上列出明年可得 11,000 元及後年可得 12,000 元，而該人於後年退休時，便可以 12,000 元計算其退休金，這是他的合理期望。現在要削薪的話，假如減至 9,000 元，在這情況下，政府雖承諾以其未減之前的薪金，即 10,000 元，計算其退休金，但往後兩年，他的月薪卻達不到 12,000 元，他的退休金便達不到他的合理期望。

至於公務員薪酬須與私人公司看齊一點。我認為在人力資源範疇來說，須全面比較，不能只談薪酬。大家都見，幾許歷史悠久的公司，都有年資長、薪酬高的僱員，他們的解決辦法是裁員，再聘請年青、低薪人士，來減輕財政壓力。

我覺得政府應大刀闊斧地裁減薪酬與貢獻不相符的員工，只須讓他們自動離職便可。其現行之解決 AO『庸官』的“Golden Handshake”方式，卻是要不得，因太耗費公帑，應予廢除。

再在人力資源學上談，政府亦可像外國企業般，把某些工序減省，從而減去有關員工的工時，順理成章地，那些工作的薪酬便可合理地調低。願者留、不願者去。

這些方法，一方面可減輕財赤，亦不致強行削薪、勉強員工怨憤地工作，更可舒緩失業情況，達致『多贏』局面。

總括來說，在人力資源管理學上，老闆應與員工多商討，正如勞工處呼籲私人企業般，雙方協商，務求達致合理、可行的方案，不應一意孤行，打擊公務員士氣，影響他們工作效率，為害社會。

2001 年 5 月 22 日