

初評薪常會專責小組第一階段研究中期報告

- 自薪常會的公務員薪酬政策和制度檢討專責小組於2002年4月25日公佈了《第一階段研究中期報告》後，有幾個現象值得關注：
 - (1) 華員會早在去年12月10日及今年1月25日即已分別向行政會議、薪常會及社會指出：應全面、理性地探討；檢討不應是急功近利、短視的，更不應成為任何方面的政治工具。然而，實際上，不少討論均有趨向非黑即白，甚至非理性的傾向。這從某個角度反映了本港社會當前的不甚健康的現狀。
 - (2) 《中期報告》推出之後遇上爭議極大的減薪和立法實施減薪的問題。注意力似乎全被引過去了，以至於許多人自覺、不自覺地把不少，甚至大部份時間花費在減薪問題上去。
 - (3) 不多的討論，似乎較少涉及大原則問題，即使涉及，仍是「蜻蜓點水」，「點到即止」，不但不深入，甚至本末倒置。就算專責小組處理的手法，也嫌本末倒置，沒有先帶動全社會探討擺脫了殖民地統治、進入了港人治港新紀元下的香港特別行政區，需要一支怎麼樣的公務員隊伍，並在此前提下，去探討公務員薪酬政策和制度的定位問題。

是次大檢討，其廣度和深度是本港開埠以來前所未有的，檢討範圍十分廣泛，涉及多項對未來有極之深遠影響的基本原則問題，牽連的範圍幾乎涉及每一個職系、職級；但檢討的內容卻無一不極具爭議性，尤其是檢討是在經濟、政治及社會俱欠穩定之際，是在廣大公務員面臨減薪、瘦身以及進一步擴大公司化、私營化、外判威脅之際進行的。可惜的是，許多人沒有籍着討論來加深剖析現狀、現行政策和制度，分析它們的優缺點，從而確立應否改革的理據。

- 有人或許會認為，公務員工會團體、公務員無暇顧及是項大檢討，或討論時欠缺深度，大有好處，因有利於薪常會及政府「暗渡陳倉」。然而，正如顧問研究結果所指出，「因應公務員制度改革而對薪酬及職級安排所作出的大規模變動，對公務員而言，難免有得失」，改革「必須取得關鍵人士」，即公務員「對改革的認同和承諾」。「暗渡陳倉」的後果只能加深政府與公務員之間的互不信任，並不可取。

- 針對上面提到的問題，我們有如下建議：
 - (1) 薪常會及其專責小組不應受政府預設的總目標所局限。
 - (2) 應「亡羊補牢」，馬上着手探討特區社會需要擁有一支怎麼樣的公務員隊伍，以及在此前提下，如何透過適當的薪酬政策和制度去確保這個隊伍的建立、凝聚、效率、質素、忠誠及穩定。
 - (3) 在參考外國的制度和做法時，還要探討該國
 - ① 公務員薪酬制度所根植的土壤，例如政府有否及如何與工會合作、協商、仲裁，有否相應的機制可供香港借鏡之處；
 - ② 改革的正、負兩方面的經驗教訓。
 - (4) 檢討要避免如下的結果 :-
 - ① 加劇、加大高級與中、低級公務員的薪酬差距；
 - ② 製造這個紀律部隊與那個紀律部隊人員以及紀律部隊與文職人員之間的分化；
 - ③ 為現制度、現政策帶來急促、大規模、翻天覆地式的劇變。
 - (5) 薪常會在6月後提交中期報告後，應再有一段較長的，例如2-3個月的諮詢期，並鼓勵公務員工會及全社會作深入、理性探討，謀求最大的共識。

香港政府華員會
2002年6月17日