

本函檔號：(29) in AOGA/Adm/2002

香港中環雪廠街十一號  
中區政府合署西座十樓  
公務員事務局局長  
王永平太平紳士

王先生：

## 公務員薪酬

你好，現時公務員薪酬制度及政策是累積多年的經驗，逐步進化而成，在公眾利益與保持公務員的中立、穩定、延續、廉潔等方面均已取得一個良好的平衡點，同意若公務員的薪酬制度及政策有不足之處應提出檢討及更改，但在提出檢討前不應先將公務員抹黑，在財政預算案中以數字遊戲高調地將公務員的薪酬變成社會的負累，對公務員的長期貢獻隻字不提，更甚者利用公務員作為政治籌碼，公務員很多都尊重政府按照現時原用的薪酬調整機制決定本年度公務員薪酬調整，相對政府為何不提出檢討公務員「上肥下瘦」的薪酬機制，反之更大唱公務員「與市民共度時艱」，挑起及激發公務員與公眾間的矛盾和分化，藉機製造其關懷社會的形象，直接使公務員與市民彷彿就是兩個截然不同的團體。

凡此種種行動均破壞政府與公務員之間的互信關係，亦向私營機構立下一個肆無忌大去欺壓顧員薪酬的榜樣，加上在資源增值下已經加重公務員的工作量，但現時政府製造薪酬檢討的輿論更使公務員內部體制產生不明朗的前景，均嚴重打擊公務員士氣，做成不安和怨憤，試問在此時提出改革措施及立法是否適當？

公務員之所以能成為香港社會的基石，實有賴講究以團隊精神對社會肩負起長期的責任和服務，而非利之所在，對以短視及投機的商人而言實是難以明瞭，現硬要將商界激發牟利的元素，如甚麼薪效掛鈎、獎賞制、職系合併、職位評值制度等強行滲入公務員薪酬制度內是否合適？

於法律上，基本法中對公務員的薪酬保障已有明言，為的是在保持公務員穩定和中立的前提下使一九九七年回歸前後得以順利過渡，公共開支是一個開明社會所必須肩負的責任，若政府以財政限制為首要因素來決定薪酬調整幅度，則顯示出政府對社會缺乏誠意去承擔責任。政府和公務員之間一直以來對公務員的薪酬制度已有共識，現時是否以財赤及檢討公務員薪酬為藉口，威嚇以立法手段減薪，去動搖基本法精神和為商界剝削僱員鋪路是否值得？

就澳洲、加拿大、新西蘭、新加坡及英國的五個國家公務員薪酬制度與香港公務員比較的諮詢問題上，不應用以偏概全的手法設立一個死胡同去誤導受徵詢的人仕，反之鄰近的澳門為何又不能與香港作出比較。就五個受研究國家中的政制上，皆採用民主式議會內閣制制度，而非香港的專斷式中央委任代議政制制度。還有就五個受研究國家中公務員的整體福利政策、公務員薪酬佔國民生產總值的比率、國民生活指數．．．等等，在研究報告中被委託的外間顧問公司絕口不提，對於研究資料的共通點和相同經驗是否可令受徵詢的人仕作出合理的判斷和分析？

改革公務員的薪酬當局應拿出誠意來，先訂下一個管職雙方皆可接受的方案，在和諧的氣紛底下與公務員團體磋商，而不是以小動作去建立一個強勢形象，利用急於求成的手法企圖迫使公務員就犯。公務員已接受減薪何須立法，若當局仍一意孤行立法，只會導致公務員團體為保障權益，而採取多項行動向公眾反應公務員的不滿，更甚者職方採取上街遊行、按章工作及法律訴訟時，以現今社會的經濟情況下是非自有公論，公眾只會質疑特區政府的管治能力及施政方針是否“窮追不捨，輸打贏要”。

謹祝身體健康，生活愉快。

(文志強)

主席

香港懲教署懲教助理總會

副本呈送： 立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席  
公務員薪俸及服務條件常務委員會主席  
紀律人員薪俸及服務條件常務委員會主席  
保安局局長  
香港懲教署署長  
紀律部隊評議會(職方代表)主席

二零零二年六月十七日