



香港政府華員會

HONG KONG CHINESE CIVIL SERVANTS' ASSOCIATION

中國香港九龍京士柏衛理道 8 號 8 Wylie Road, King's Park, Kowloon, Hong Kong, China

電話 Tel : (852) 23001066 圖文傳真 Fax : (852) 2771 1139 網址 Website : <http://www.hkccsa.org.hk>

立法會 CB(1)950/04-05(02)號文件

(只備中文本)

本會檔號 : (93) in 2/7/CCSA (XV)

致 立法會公務員及資助機構員工事務委員會  
主席譚耀宗議員

由貴委員會邀請本會出席 2005 年 2 月 21 日舉行的會議來信夾附的議程中得知，當日的會議在討論「工作相關津貼檢討最新進展」之後，有另一議程：「就有關薪酬水平調查的建議進行諮詢的結果及未來方向」。

事實上，這後一項議程對公務影響極其深遠，更重要，卻不見貴委員會除了聽取政府當局的報告外，也聽聽受直接影響的公務員工會的意見。

現冒昧附上本會有關的意見書，供貴委員會考慮。

會長



(黃河)

謹啓

2005年2月18日

## 華員會有關「就有關薪酬水平調查建議進行諮詢的結果及未來方向」的意見

### 甲. 進行薪酬水平調查的基礎仍很脆弱

當局就薪酬水平調查方法的建議所進行的諮詢工作已於2005年1月7日結束。公務員事務局也已訂定下一步工作的步驟，並據2005年2月16日的報導，當局即將於4月展開公務員薪酬水平調查。遺憾的是，進行這項史無前例、影響深遠的調查的基礎仍很脆弱！簡析如下：

#### 1. 調查方法有嚴重缺陷

顧問建議的調查方法並不成熟，有嚴重的缺陷，既不能顧及公務員職位的工作因素及多樣性、特殊性，又不能確保公務員與私營機構作對等、全面、真正的薪酬水平的比較，因而，未來的調查難免過於粗疏籠統，調查數據將難免出現偏差，公務員與私營機構僱員之間的薪酬水平的比較將難免出現不真實的差距。若此，則調查將難以公平地反映客觀實況。

## 2. 重大問題官職雙方缺乏共識

經歷了22個月的「公務員薪酬調整機制諮詢小組」(「小組」)雖然至今已召開了15次會議，並且，儘管當局及顧問公司吸納了本會的一些意見，但在不少重大的、關鍵的問題上仍沒有聽取。事實上，小組至今仍存在著嚴重的分歧，在眾多重大問題上均無法取得清晰的共識。它們包括：

- 政策考慮應顧及特區公務員政策定位問題；
- 調查方法應顧及公務員職位的工作因素、特殊性，以及多樣性(顧問建議的「廣義屬系法」無法顧及)；
- 調查方法應確保調查是與私營機構真正客觀、對等、全面的比較；
- 應確保公務員工會有參與「職位檢視」的權利。(本會並不主張，亦不贊同公務員工會團體參與實質的薪酬水平的調查。私營機構的調查，必須獨立地進行。對此，本會並無異議。本會的提議並不會影響調查的獨立進行。)

## 3. 諮詢小組並無「深入討論」過

在不少最基本的、最原則的問題上，當局及職方各成員只是各抒己見、各持己見，一直無進行過充分的討論、分析和研究(如能翻閱小組的會議記錄便知，小組並非有如當局所言，已「作深入討論」)。

- 例如：小組至今仍沒有搞清楚「大致相若」是什麼；突然間，小組又從官方那邊聽到了「大致看齊」的新說法。「大致看齊」和「大致相若」有何區別？這新的說法，有否偏離現行公務員薪酬政策？小組根本沒有探究過，官方亦沒有解釋過。
- 又例如：連向來清晰的、行之多年的「內部薪酬對比關係」這個原則，有職方團體堅持不應用於包括警隊在內的紀律部隊和首長級薪級表。但若不應用，將帶來什麼利弊？對文職及非首長級公務員有何不利影響？會否分化、分裂公務員隊伍？小組沒有作過任何「深入討論」。
- 再例如：一場史無前例的薪酬水平調查竟然不比較附帶福利，甚至不比較私營機構全部現金收入，亦即並非作「薪酬總值」的比較，有何利弊？小組亦沒有進行過客觀的分析。

#### 4. 當局急於求成誤導高層及公眾

急於求成的當局在諮詢文件中及文件推出後的諮詢簡介會上「王婆賣瓜」式的推介、解釋，予人誤會：顧問所建議的調查方法已最完美、合理，當局的政策考慮已十分全面，因而調查結果亦將並無問題，將是最公允、合理的。諮詢文件並無清楚指出顧問建議的調查方法有的嚴重缺陷，沒有交代職方的不同意見，無從令政府高層及公眾知悉並作較客觀評估。

此外，由於諮詢文件完全沒有提到小組內，由始至終，爭議極大，在許多基本問題上並無清晰共識，政府高層及公眾因而有錯覺：職方的異議不大，爭拗並不嚴重。這就會忽視公務員對調查及其結果是否具公信力存在嚴重質疑的事實。

這樣，在認可調查結果上，政府高層及公眾與公務員將無可避免地出現巨大的落差。雙方勢將出現嚴重分歧對立，屆時，當局可以迴旋的空間將被壓縮殆盡。

#### 乙. 當局處理諮詢欠公允

##### 1. 有意淡化工會意見的重要性

據2005年2月16日報章的報導，公務員事務局局長對傳媒表示，就有關薪酬水平調查方法的建議，「員工團體所提出的意見主要關乎各項技術性事宜」。

本會對此深表詫異，因本會早在小組開步之時，即已提出多項原則性建議：鑑於現須制定更完備的薪酬調整機制，因而應先為公務員薪酬政策定位，厘清政策原則及公私營機構的差異，並以此為共同基礎，使當局及職方有一套準則、一把尺去量度現行機制的優劣及各評論意見。為此，本會更主動提出公務員薪酬政策的方向、目標以及原則要點及在此前提下，更完備薪酬調整機制應包括的要素。

本會又提出，小組應充分討論：一項薪酬水平調查卻不比較附帶福利，不作真實、客觀的薪酬總值(Total Pay Package)的比較的利弊；公私營機構只拿可比較的作「相若」的比較，而不顧及公務員職位的工作因素、特性、多樣性的利弊；「內部薪酬對比關係」這現行的薪酬原則若拋棄的利弊，等等關鍵的原則性問題。當局刻意把這些問題歸類為「技術性問題」，無非是淡化工會意見的重要性。

## 2. 為顧問公司開脫責任

就顧問公司建議的調查方法，本會進行了詳細的分析研究，並提出了數十條問題，期望建議的方法能得到改善。然而，據2005年2月1日報章的報導，當局卻聲稱「並沒有收到任何其他可用作比較」的反建議。這是在為未能「從善如流」去修訂原建議的調查方法的顧問公司開脫它應有的責任。小組的成員並非政府僱聘的專業顧問公司。後者理應在聽取職方的意見後對建議的調查方法作出修訂才是。

## 3. 利用區議會/分區委員會「過橋」

當局聲稱曾與區議會及分區委員會委員會面，但他們沒有「提出反對意見」。據本會的了解，區議員及分區委員大多對顧問建議的調查方法不了解，因而難以提出意見。當局此言有利用社會人士為它的諮詢「過橋」之嫌。

### 丙. 暫緩下一步工作以亡羊補牢十分必要

為亡羊補牢，本會已向政府提出建議：當局應暫緩下一步工作，先解決好官職雙方之間的嚴重分歧，對薪酬水平調查方法及政策考慮再作必要的修訂及補充，為未來的薪酬水平調查及更完備薪酬調整機制的制定，打下具真正公信力、健康、堅實的基礎。

本會認為，顧問公司建議的、當局認同的薪酬水平調查方法，有極大的不足和局限。如不作修訂及改善，以之進行的調查不可能是對等、全面、客觀、科學的調查。本會擔心，若當局漠視它進行調查的條件並不成熟，調查又是在與職方並無廣泛共識的脆弱基礎上進行的事實，一意孤行，強行開展下一步工作，其造成的後果將是一個被扭曲的薪酬調整機制，以及一個「三輸」的局面：公務員隊伍與政府的互信更加盪然，與社會的對立更加尖銳，士氣將進一步渙散！這樣的局面，極不利於特區政府調動全體公務員去齊心協力，實施《施政綱領》提出的230多項政策措施。

本會殷切地期望，薪酬水平調查方法的制定及調查的進行應有利於制定真正完備的薪酬調整機制、穩定及凝聚公務員隊伍，有利於鞏固特區政府的管治基礎。